



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES



COORDINACIÓN DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CENTROS DE CONTROL DE
CONFIANZA Y UNA PROPUESTA PARA SU MEJOR
FUNCIONAMIENTO.”**

Tesis para obtener el grado de Licenciada en Ciencias Políticas y
Administración Pública; opción Administración Pública.

PRESENTA: ALINE TEXIS PLIEGO

ASESOR: MTRO. ULISES CORONA RAMÍREZ

MÉXICO D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA, ENERO DE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Agradecimientos:

Después de algunos de años de estar alejada de mi país y de la vida universitaria, no fue fácil retomar la idea de titularme, por tal motivo quiero agradecer infinitamente a Lalo Nava por sus palabras de aliento para emprender nuevamente este proyecto.

A mi alma máter por brindarme una excelente formación académica que me permite enfrentar ante el mundo.

A mi padre Alejandro Taxis por mostrarme el camino de la Administración Pública en la cual encontré mi vocación.

Don Víctor Espinosa Castro no tengo como agradecerle todo el apoyo que me ha brindado para ver culminado este sueño y enseñarme que no importa la posición en la que uno se encuentre jamás debemos perder ese lado humano.

A mi compañero y amigo Toño Gil por todo el interés mostrado en la realización de este proyecto, por tus opiniones, correcciones y motivación, gracias por caminar junto a mí durante este proceso.

Ulises Corona mi querido asesor, profesor pero sobre todo amigo, gracias por la confianza depositada en mí y ser parte de este sueño, ya que sin tu invaluable opinión, consejos y apoyo en este y otros proyectos no hubiera sido posible la culminación de esta etapa.

Así también quiero extender un profundo agradecimiento a mis profesores revisores Dr. José Juan Sánchez González, Dr. Víctor Manuel Nájera, Mtro. Enrique García Martínez, y Mtro. Francisco Segovia Hernández ya que con sus observaciones y sugerencias han enriquecido esta investigación.

A ustedes les quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento.

Especialmente...

A mi mami por todo el empeño, apoyo, dedicación y sacrificio que a través de la vida me ha brindado, sé que sin usted habría sido imposible alcanzar esta meta.

A mis hermanas Yalet y Rubi, por ser mis amigas y cómplices.

A mi hermosa princesa Mia Nadine por ser el gran motor que me impulsa día a día a salir adelante y ser una gran persona; hija eres mi mejor motivo.

A ti precioso por alegrar mis días y llenar mi vida de amor.

Gracias a ustedes por toda su paciencia, su ánimo, por estar junto a mí en mis momentos de crisis, en mis momentos difíciles y en todos y cada uno de mis momentos de felicidad. Sin duda, la culminación de este sueño que hoy se materializa se los dedico con todo mi amor, los amo.

ÍNDICE

Introducción	x
---------------------	----------

CAPÍTULO 1

Los Centros de Control de Confianza y la Administración Pública.

1.1 Marco Conceptual.	
1.1.1 Concepto de Estado.	17
1.1.2 Concepto de Gobierno.	21
1.1.3 Forma de Estado y de Gobierno en México.	22
1.1.4 Concepto de Administración Pública.	24
1.1.5 Estructura de la Administración Pública en México.	27
1.1.5.1 Administración Pública Centralizada.	28
1.1.5.2 Administración Pública Paraestatal.	29
1.1.6 Fines de la Administración Pública.	30
1.1.7 Concepto de Seguridad Pública.	32
1.1.8 Concepto de Policía.	33
1.2 Origen y necesidad de creación de los Centros de Control de Confianza.	36
1.2.1 ¿Qué son las evaluaciones de Control de Confianza?	40
1.2.2 Evaluación Psicológica	
a) Psicometría	43
b) Entrevista	48
1.2.3 Evaluación Socioeconómica	51
1.2.4 Evaluación Poligráfica	53
1.2.5 Evaluación Médica	56
1.2.6 Evaluación Toxicológica	58

Capítulo 2

Reclutamiento y Selección con un enfoque en Control de Confianza.

2.1	Experiencia Internacional	59
2.1.1	Canadá-Royal Canadian Mounted Police RCMP o Gendarmerie Royale du Canada GRC.	60
2.1.2	España - Guardia Civil Española	65
2.1.3	Colombia - Policía Nacional de Colombia.	69
	2.1.3.1 Proceso de Incorporación.	70
2.1.4	Estados Unidos de Norteamérica - Departamento de Policía de los Ángeles.	71
2.1.5	Resumen Comparativo.	74
2.2	Experiencia Nacional	75
2.2.1	Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN).	76
2.2.2	Procuraduría General de la República (PGR).	81
2.2.3	Secretaría de Seguridad Pública Federal (SSP).	85

Capítulo 3

Importancia de los Centros de Control de Confianza en México.

3.1	Ubicación contextual de los Centros de Control de Confianza dentro de la Administración Pública Mexicana.	91
3.2	Marco Jurídico	95
3.3	Análisis Comparado.	
	3.3.1 La experiencia del estado de México.	102
	3.3.1.1 Generalidades del estado de México.	102
	3.3.1.2 Centro de Control de Confianza del estado de México.	105
	3.3.1.3 Marco Jurídico del Centro de Control de Confianza del estado de México.	106
	3.3.1.4 Actualidad del Centro de Control de Confianza del estado de México.	107

3.3.2	La experiencia de Guanajuato.	110
3.3.2.1	Generalidades del estado de Guanajuato.	110
3.3.2.2	Centro de Evaluación y Control de Confianza del estado de Guanajuato.	112
3.3.2.3	Marco jurídico del Centro de Control de Confianza del estado de Guanajuato.	114
3.3.2.4	Actualidad del Centro de Control de Confianza del estado de Guanajuato.	115
3.3.3	La experiencia del Distrito Federal (Secretaría de Seguridad Pública).	
3.3.3.1	Generalidades del Distrito Federal.	117
3.3.3.2	Centros de Control de Confianza del Distrito Federal.	119
3.3.3.3	Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	120
3.3.3.3.1	Marco Jurídico del Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.	122
3.3.3.4	Actualidad del Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.	123

Capítulo 4

Limitaciones para el eficaz funcionamiento de los Centros de Control de Confianza.

4.1	Limitaciones estructurales y de administración pública de los Centros de Control de Confianza.	125
4.2	Limitaciones económicas y presupuestales.	133
4.3	Limitaciones contextuales.	139

Capítulo 5

Propuesta de mejora en los Centros de Control de Confianza. 145

- 5.1 Análisis de las amenazas y debilidades. 146
- 5.2 Análisis de las fortalezas y oportunidades. 160
- 5.3 Conclusión. 166

Bibliografía 174

Anexos

- Anexo A Pruebas psicométricas en el ámbito laboral.
- Anexo B Informe de avances CNCA, noviembre 2010.
- Anexo C Informe de avances al seguimiento del cumplimiento de las obligaciones de evaluaciones de control de confianza, respecto a los servidores públicos en instituciones de seguridad pública de la Federación.
- Anexo D Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación.
- Anexo E Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos. Corte 31 de mayo 2012.

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS.

N°.	Título	Pág.
1	Poderes de la Unión respecto al Art. 49 Constitucional.	24
2	Estructura de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal.	30
3	Principales problemas percibidos Febrero 2001-2012. Consulta Mitofsky.	31
4	Batería psicométrica para mandos superiores, gerentes y directivos.	47
5	Batería psicométrica para mandos intermedios.	48
6	Obtención del diagnóstico del área de psicología.	49
7	Elaboración del reporte integral del área de psicología.	50
8	Elementos que integran el estudio socioeconómico.	52
9	Aspectos que se toman en cuenta en una evaluación poligráfica de nuevo ingreso.	54
10	Aspectos que se toman en cuenta en una evaluación poligráfica a personal de permanencia.	55
11	¿Cuál es la utilidad de las evaluaciones poligráficas específicas?	55
12	Evaluación de habilidades físicas PARE.	63
13	Nivel de estudios requeridos para ingresar al ICAP.	84
14	Número de aspirantes atendidos por el ICAP durante el periodo 2001-2007.	85
15	Resultados acumulados personas evaluadas en control de confianza.	90
16	Regionalización del estado de México.	103
17	Municipios en el estado de México con mayor número de habitantes.	103
18	Estado de fuerza en el estado de México.	104
19	Cobertura Territorial.	104
20	Municipios del estado de Guanajuato.	110
21	Estado de fuerza en el estado de Guanajuato.	111
22	Delegaciones Políticas del Distrito Federal y población.	118
23	Estado de fuerza en el Distrito Federal.	119
24	Evaluaciones realizadas a entidades federativas y municipios al 31 de enero de 2012.	131
25	Tiempo estimado para completar las evaluaciones de control de confianza.	132
26	Recursos Federales 2011-2012.	136
27	Montos globales.	137
28	Montos concernientes en materia de control de confianza.	138
29	Resultados de la concertación de recursos federales en materia de control de confianza.	138

CONT. ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS.

N°.	Título	Pág.
30	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de los centros de control de confianza.	146
31	Estatus de centros de procesos certificados.	147
32	Estatus de centros en procesos de certificación.	148
33	Procesos acreditados.	149
34	Avance global de evaluaciones a personal operativo.	149
35	Tiempo estimado para concluir evaluaciones en Guanajuato, estado de México y Distrito Federal.	150
36	Aspectos que se toman en cuenta para la asignación de presupuesto en los centros estatales de control de confianza.	154
37	Sueldo homologado para las especialidades.	156
38	Universo de evaluaciones a nivel nacional.	159

INTRODUCCIÓN

México en la última década ha sufrido una serie de transformaciones en los ámbitos económico, político y social. Por ejemplo, la pérdida del Poder Federal por parte del partido hegemónico con la llegada del Partido Acción Nacional al poder y la serie de alternancias que se han dado en el ámbito local. En lo económico, la crisis del 2009 no solo afectó a México sino fue considerada una crisis global, la cual repercutió en nuestro país con una pérdida de empleos y un nulo crecimiento económico. En el ámbito social, el crecimiento de la pobreza, el aumento de la violencia y la aparición del crimen organizado en diferentes regiones del país como factor real de poder, hace vivir a la sociedad en una constante incertidumbre respecto a su persona, familia y patrimonio.

Es a partir del presente sexenio donde se aplica la política de combatir al crimen organizado sacando al Ejército y la Fuerza Armada a las calles de las regiones del país donde este fenómeno se apoderó de la gobernabilidad.

Durante el año 2009 se da una serie de secuestros y asesinatos a hijos de empresarios, en consecuencia, este sector de la sociedad comienza a presionar y demandar al gobierno Federal y local un clima de seguridad para la sociedad en general. Es en esta coyuntura que surge el “Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad”, signado por los tres ámbitos de gobierno. En dicho Acuerdo se establecen diferentes medidas que deben cumplir los gobiernos, encaminadas principalmente a dar respuesta a las demandas que la sociedad exige en cuanto a procuración de justicia, readaptación social y principalmente seguridad pública.

Entre los compromisos establecidos en el Acuerdo antes citado, se menciona la creación de Centros de Control de Confianza (CCC) en cada una de las Entidades Federativas, los cuales tienen como objetivo fundamental evaluar y depurar a las Instituciones de Seguridad Pública como son las corporaciones policiales, agentes del ministerio público, policías ministeriales, policías federales, estatales y municipales, peritos, custodios y personal de mandos medios y superiores de estos mismos, con

el fin de garantizar a la sociedad en su conjunto mayor certidumbre y confianza en estas Instituciones.

Así mismo, es importante mencionar que el nivel de percepción de la sociedad hacia las corporaciones policiales es poco aceptable debido a la supuesta corrupción dentro de algunas instituciones, aunado al número de elementos policiales coludidos con el crimen organizado, sólo por mencionar, Genaro García Luna, Secretario de Seguridad Pública Federal, señaló que el crimen organizado destina alrededor de mil 200 millones de pesos mensuales para sobornar a policías municipales de todo el país (*La Jornada*, 7 de agosto de 2010), este dato sólo nos hace pensar en la gran debilidad y vulnerabilidad estructural que tienen nuestras instituciones.

Debido al contexto antes citado, esta investigación estará acotada exclusivamente a las Policías Preventivas, ya que a mi consideración es el nivel más cercano a la sociedad y por lo tanto de mayor impacto en la misma, y son estas corporaciones las que la sociedad califica como poco eficaces en sus tareas de procuración del orden público y prevención del delito, no sin mencionar la baja credibilidad y mala imagen que se tiene de ellos.

Las evaluaciones de control de confianza buscan minimizar y prevenir los actos de corrupción y colusión con el crimen organizado de los cuerpos policiales, mediante la aplicación de pruebas psicológicas, socioeconómicas, poligráficas, médicas y toxicológicas, las cuales permitirán detectar a los elementos que sean un riesgo para la Institución.

En síntesis, lo que el gobierno federal busca con la creación o fortalecimiento de los Centros de Control de Confianza es brindar a la sociedad mexicana personal de las Instituciones dedicadas a la Seguridad Pública debidamente certificado, que genere confianza y credibilidad en las personas; ya que a medida que esto suceda, la sociedad en su conjunto podrá creer en las instituciones de nuestro país.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

La propuesta académica que se propone es investigar o comprobar si los Centros de Control de Confianza (CCC) están cumpliendo con los objetivos que se establecieron para su creación, así mismo realizar un estudio comparativo entre algunos de ellos con el fin de obtener y conocer las dificultades y problemas a las que se han enfrentado para su institucionalización, así como las fortalezas que van generando en este mismo proceso.

Para lo cual se plantea la investigación en el análisis de los estudios de caso de las siguientes entidades federativas durante el periodo del año 2009 al 2012; tomo como primer caso al Distrito Federal, gobernado por el Partido de la Revolución Democrática, cuenta con más de 70 mil elementos en la Secretaría de Seguridad Pública, 13 mil elementos operativos la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y unos 6 mil del sistema penitenciario, se puede decir, que es la entidad federativa con el mayor número de elementos a evaluar en materia de control y confianza.

Otro caso es el del estado de México, gobernada por el Partido Revolucionario Institucional, con varios municipios dentro de la zona metropolitana de la ciudad de México. La sociedad tiene una pésima imagen de las corporaciones policiales de esta Entidad al ser considerados como los policías con el mayor nivel de corrupción. Cabe mencionar que obtuvieron la certificación de su Centro de Control de Confianza en el transcurso del año 2011.

El siguiente caso corresponde al Centro de Control de Confianza del estado de Guanajuato, gobernado por el Partido de Acción Nacional, fue de los primeros Centros en obtener su certificación por parte del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, que depende del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. No se deja de mencionar que respecto a otras entidades federativas la plantilla de elementos de seguridad pública es inferior comparada con la del Distrito Federal.

De esta manera es que se propone analizar el papel que desempeñan los Centros de Control de Confianza en la Administración Pública Mexicana como paradigma de innovación y renovación de los cuerpos policiales dentro del país, para tal efecto se plantea:

1. Profundizar en el estudio conceptual de temas concernientes a los Centros de Control de Confianza, lo cual permitirán entender su creación, así como su proceso de institucionalización.
2. Investigar la experiencia internacional y los avances que existían a nivel nacional sobre la evaluación a cuerpos policiales, para tener un contexto más amplio de la labor internacional y nacional previa al inicio de la institucionalización de estos órganos.
3. Realizar una investigación comparativa de diversos Centros de Control de Confianza certificados o acreditados que han iniciado operaciones, lo cual permitirá hacer un análisis del impacto que han tenido dentro de la Administración Pública Mexicana.
4. Analizar las limitaciones a las que se han enfrentando los CCC dentro del proceso de creación y funcionamiento, para entender la realidad contextual por la que estas instituciones atraviesan desde el punto de vista político, económico, social y jurídico.
5. Elaborar una propuesta de mejora de los Centros de Control de Confianza a partir de un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que se han ido presentando dentro de estos organismos, lo cual permitirá entender mediante el análisis comparativo los avances, retrocesos y estancamientos.

6. Analizar si el nivel de respuesta de los centros certificados o acreditados cumplen con los objetivos de su creación, ya que a medida que se tenga identificadas las vulnerabilidades internas y externas permitirá elaborar una propuesta de mejora.

HIPÓTESIS

Con la creación de los Centros Estatales de Control de Confianza se pretende reconstruir y fortalecer a las Instituciones de Seguridad Pública al dotar a las mismas de elementos confiables para el desempeño de sus funciones, ya que pareciera que de esta manera la sociedad podría adquirir la credibilidad que ha perdido a lo largo de estos años debido a los constantes abusos de autoridad, actos de corrupción y complicidad con el crimen organizado, por mencionar algunos.

Este trabajo adelanta la hipótesis de que la certificación de un elemento policial responde al resultado integral de una serie de evaluaciones, con las cuales se recluta y selecciona nuevos elementos para estas corporaciones, así como depurarlas de quienes representen un riesgo para la Institución, lo cual permitirá su fortalecimiento de las mismas frente a la sociedad, pues la confiabilidad de los cuerpos policiales es directamente proporcional al porcentaje de elementos que han cubierto las evaluaciones de control de confianza, observando que ello contribuye a modificar la percepción social, específicamente en cuanto a niveles de corrupción y confiabilidad en los cuerpos de seguridad pública.

Para dar respuesta a la hipótesis planteada se pretende responder a las siguientes cuestiones: ¿Los Centros de Control de Confianza están cumpliendo el propósito para el cual fueron creados? ¿Con los Centros de Control de Confianza hay mayor control de los elementos policiales? ¿El costo-beneficio que se percibe con los CCC es favorable? ¿Cuál es la percepción de la ciudadanía respecto a los Centros de Control de Confianza? ¿Con los CCC se ha avanzado en el combate a la corrupción dentro de la Policía?

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de la investigación se propone la utilización de procesos que contemplan elementos del método inductivo, al considerar que es el enfoque que mejor empata con la línea de trabajo establecida. Así también, se realizará un análisis descriptivo y del estudio comparativo como herramientas metodológicas que nos permitirán ubicar de procesos y actividades relacionadas con los centros de control de confianza en los niveles internacional y nacional, como elementos que aporten información para el contraste de resultados.

Consecuentemente, se plantea dentro de la metodología partir de un segmento concreto (tres centros de control de confianza) que se deriva de un conjunto del que forma parte (Sistema Nacional de Seguridad Pública). Para ello se establecerán premisas que den sentido y congruencia a la información obtenida, que sean evidencias reales, comprobables, que estén en relación a hechos concretos, que faciliten la investigación y la emisión de resultados finales.

El principal elemento de información será recabado de documentos oficiales y medios informativos que abordan temas relacionados con centros de control de confianza, considerando como dificultad para su obtención, el hecho de que la mayoría de la información está clasificada como confidencial y/o reservada conforme a normatividad en materia de Transparencia y Acceso a Información Pública.

CAPITULADO

El Capítulo I se compone de dos apartados, en el primero se exponen los conceptos básicos de administración pública como garante de la seguridad de las personas y de sus bienes, se retoma a los autores clásicos y contemporáneos que han tocado el tema del papel que juega el Estado y sus instituciones en garantizar a sus ciudadanos y habitantes seguridad en sus personas y bienes. El segundo apartado nos da una introducción a lo que son las evaluaciones de control de confianza, en qué consisten, cómo y porqué incursionan en la administración pública mexicana.

En el Capítulo II se hace una descripción del proceso de reclutamiento y selección en países como España, Canadá, Colombia, así como en el Departamento de Policía de Los Ángeles California. Así también, nos muestra la experiencia nacional en el uso de estas herramientas de selección y reclutamiento de personal de seguridad, antes de la firma del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad.

El Capítulo III comprende tres apartados, en los dos primeros se ubica contextualmente el papel de los Centros Estatales de Control de Confianza en la administración pública mexicana desde el momento de sus creación, retomando el carácter jurídico que adquieren a partir del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad y el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza. En el tercer apartado se realiza un análisis de los Centros de Control de Confianza del Estado de México, el de Guanajuato y el del Distrito Federal, retomando sus generalidades, marco jurídico y el contexto actual de cada centro.

El Capítulo IV trata las limitaciones contextuales, estructurales y presupuestales se han presentado en los Centros Estatales de Control de Confianza desde su incursión como nuevos organismos en la administración pública, vulnerando su eficiencia y eficacia en la obtención de metas y objetivos, limitantes que obstaculizan el funcionamiento y fortalecimiento de los Centros.

En el Capítulo V se realiza un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) que nos permite identificar los factores internos y externos de avances, riesgos y estancamientos que han presentado estos organismos en su evolución. Para de esta manera terminar con la conclusión donde se formulará una propuesta de mejora y fortalecimiento para los Centros de Control de Confianza.

CAPITULO I

LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En este capítulo se retoman los conceptos básicos que envuelven al estudio de la administración pública como parte ejecutora de las acciones del gobierno, retomando a los autores clásicos y contemporáneos lo cual permite situarnos en el contexto que juega el Estado y sus instituciones como entes gubernamentales en pro del bien común. Así también, se da una breve introducción del origen y la necesidad de creación de las evaluaciones de control de confianza, lo cual permite dar respuesta a cuestiones como ¿Por qué realizar evaluaciones de control de confianza? ¿Qué son las evaluaciones de control de confianza y en qué consisten?, entre otras, que en su conjunto brindan un amplio panorama de este nuevo tema que incursiona dentro de la administración pública mexicana.

I.I Marco Conceptual

1.1.1 CONCEPTO DE ESTADO

El concepto de Estado, es un término muy arcaico; ya los griegos en la época clásica hablaban de la *polis* (ciudad-estado) y su organización jurídica, con Nicolás Maquiavelo, si bien no se definía el concepto como tal, en su obra de “El Príncipe” se refiere al término de Estado como la forma de organización política que se mantenía durante el medioevo.

Es durante la época del absolutismo¹, que el Estado era la prolongación del poder absoluto del Rey (un poder indivisible, exclusivo y libre), lo cual vemos reflejado en la tan ya conocida frase de Luis XIV Rey de Francia “El Estado soy yo”.

¹ Recordemos que el poder del Rey era absoluto y por mandato divino, donde los límites institucionales y jurídicos eran inexistentes.

En el año de 1775 Van Justi menciona que *“el Estado es una organización de fuerza, que una República ó Estado es la unificación de una multitud de personas bajo un poder supremo, para el propósito superior de alcanzar su felicidad”*.²

La noción actual que tenemos con respecto al concepto y características de Estado Moderno se comienza a estructurar durante la Edad Antigua y el Medioevo. Lo cual vemos reflejado en el libro *“Teoría del Estado”* de Herman Heller, en el cual reconoce que la definición de Estado responde a un momento de desarrollo histórico, lo define como:

*“La unidad de dominación, independiente en lo exterior e interior, que actúa de modo continuo, con medios de poder propios, y claramente delimitado en lo personal y territorial”*³.

Por su parte, el escritor contemporáneo Ernesto Enríquez, se refiere al Estado como:

“El Estado es una población asentada en un territorio determinado, la cual está organizada políticamente bajo un gobierno...que conduce necesariamente a su relación con el poder como posibilidad de imponer la voluntad de dicho Estado dentro de una relación social, es decir, siempre que exista un fin legítimo que cumplir debe contarse con la capacidad necesaria para ejecutarlo”.⁴

Como podemos notar, existen diversas definiciones con respecto al término de Estado, coincidiendo los autores en que este concepto tiene tres características primordiales que son:

- a) Territorio
- b) Población
- c) Gobierno

² GUERRERO Orozco, Omar. *Teoría Administrativa del Estado*. México. Oxford University Press. 2000. p.112.

³ HELLER, Herman. *Teoría del Estado*. 2ª Edición. México. FCE. 1998. p. 142.

⁴ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto, *Coordinador. Administración de Recursos Materiales en el Sector Público*, Primera Edición. México. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. 2002. pp 7-9.

⁵ *Ibídem*.

Alejandro Carrillo, en su Génesis y evolución de la Administración pública en México refiere:

“El Estado, como concepto, tiene como elementos constitutivos básicos una población que haya pactado y mantenga la voluntad jurídica de habitar un territorio definido, bajo una forma de gobierno convenida de manera colectiva”⁵.

Concluye: *“... A su vez, toda forma de gobierno presupone igualmente la existencia de una instancia, órgano o Poder encargado de adoptar las decisiones políticas que constituyen ‘el deber ser’ de la población asentada en el territorio estatal. Esta instancia de decisión-política, puede estar encargada a una sola persona o grupo, o bien puede organizarse en forma colegiada, distribuyendo su ejercicio entre dos o más órganos, con la idea de dividir el poder a fin de equilibrarlo. Toda forma de gobierno requiere igualmente una instancia instrumental, que le permita llevar a la práctica las decisiones políticas que adopte la instancia o poder decisorio respectivo. Esta instancia instrumental para la ejecución de las decisiones de gobierno es la que genéricamente se denomina Administración Pública”⁶.*

Así también, Enríquez Rubio hace mención a los elementos constitutivos del Estado de la siguiente manera:

“El Estado requiere de un territorio para realizar sus fines, necesita un lugar para que su población habite y desempeñe sus actividades, cumpliendo con las normas jurídicas establecidas. Es el lugar en donde reside la población. Abarca, además de la superficie terrestre: el subsuelo, la atmósfera y el mar territorial, además comprende la plataforma continental.

La población se encuentra constituida por los habitantes de un país, incluso los extranjeros que se hallen de manera temporal. Así, la población es un conjunto de sujetos con obligaciones y derechos establecidos en la Constitución.

⁵ CARRILLO Castro, Alejandro. Conferencia Magistral “Génesis y Evolución de la Administración Pública en México”. En *Temas de Administración Pública, Revista Especial*. México. Instituto de Administración Pública de Michoacán. 2001. p.12.

⁶ *Ibidem*. pp12-13.

El Gobierno en un sentido amplio puede considerarse como el elemento ordenador y coactivo (detenta el poder público), ya que está dotado de un poder soberano a fin de hacer posible el cumplimiento de los fines del Estado”.⁷

Para concluir esta definición y coincidiendo con Ricardo Uvalle:

“El Estado no puede considerarse como algo inmutable ni es válido querer entenderlo por encima de sus limitaciones espaciales y temporales. No es un producto lógico, sino realidad organizada a partir de las imperfecciones, limitaciones y carencias de la sociedad. Esto no significa que él sea perfecto, lo cual sería un absurdo. Significa que la sociedad, al crearlo, lo considera como una institución que tiene capacidad para gobernarla y desarrollarla; que con sus capacidades de gobierno garantiza la realización del bien común y la consecución del bienestar social”.⁸

Continúo citando:

“El Estado es idea, proyecto, opción, institución y capacidad de realización; es la sociedad organizada”.⁹

Con estos elementos podemos decir que el Estado es el conjunto de personas llamadas población, asentadas en un territorio determinado, sujetas a un poder único y soberano institucionalizado sujeto a una normatividad jurídica que estructura a la sociedad para obtener el bien común; es decir, el Estado como garante político de la sociedad, se encarga de impulsar su desarrollo tanto en lo económico, en lo político y en lo social, tal tarea la lleva a cabo a través de sus órganos e instituciones independientes pero vinculadas entre sí, que a su vez lo vemos representado en la administración pública, la cual es el brazo ejecutor del gobierno.

⁷ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto. *Op.Cit.* pp 10-11.

⁸ UVALLE Berrones, Ricardo. *La administración Pública como ciencia social tecnológica.* En http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.III_No.II_2dosem/UBR_Vol.III_No.II_2sem.pdf pp. 296. Revisado el 11/10/2011.

⁹ *Ibídem*

1.1.2 CONCEPTO DE GOBIERNO

El concepto de Gobierno es entendido como la forma de dirección política y administrativa que se implementa en un Estado específico, el cual se encuentra conformado por un conjunto de órganos e instituciones encargados principalmente de elaborar y ejecutar políticas públicas. En el caso del Gobierno Mexicano, éste se encuentra dividido en tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial; los cuales se encargan de representar y ejercer el poder de la federación.

*“El gobierno es el Estado en acción y constituye el dispositivo de dominación que permite conducir a un conjunto de individuos asentados en un territorio donde él ejerce su potestad soberana, con el propósito de lograr de ellos un comportamiento deseado. El gobierno como forma de dirección y organización de las acciones a cargo del Estado tiene la responsabilidad de realizar funciones de índole política (manejo, conservación y consolidación del poder) y de naturaleza administrativa (captación de recursos, dotación de servicios, preservación del orden)”.*¹⁰

Es de esta manera que podemos decir, que el Gobierno es el Estado materializado, o como lo menciona Enríquez Rubio, es el Estado en acción, ya que el Estado al concretarse en los órganos e instituciones que conforman al Gobierno, es en ellos donde se maneja su actuar, mediante la búsqueda de metas y aspiraciones en común. Tal como lo menciona José Castelazo:

*“... un Estado representado por un gobierno de amplio criterio, promotor de la cohesión y solidaridad social, siempre y cuando no pierda la dirección al tomar decisiones en representación de un país que, como todo ente, representa una síntesis de virtudes y defectos, suficiencias e insuficiencias, riqueza y pobreza, educación e ignorancia, etcétera. Situaciones todas relacionadas dialécticamente dentro de un sistema democrático implícita y explícitamente alejado del autoritarismo”.*¹¹

Como ya se dijo con anterioridad, el gobierno, al ser un elemento constitutivo del Estado, se encarga de buscar el bien público de la sociedad, a través del cumplimiento de acciones encaminadas al bien común, esto lo lleva a cabo mediante

¹⁰ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto. *Op. Cit.* pp. 14-15.

¹¹ CASTELAZO, José. *Administración Pública: una visión de Estado.* México. INAP.2007. p. 4.

un conjunto de órganos e instituciones vinculados entre sí, las cuales se encuentran representadas por el poder de la Federación (en el caso del Estado Mexicano); es decir, los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en el ámbito Federal, Estatal y Municipal.

“Muchos estudiosos de la teoría del Estado sostienen que toda organización gubernamental o estructura de gobierno requiere cumplir, cuando menos, las siguientes funciones básicas:

a) Ejercer la forma de gobierno soberanamente adoptada al interior de su territorio. (Relaciones Interiores).

b) Establecer relaciones con otros estados del planeta para buscar la coexistencia pacífica y soberana del Estado propio frente a los demás (Relaciones Exteriores).

c) Contar con la capacidad de imponer las decisiones políticas soberanas, por la fuerza sí llega a ser necesario, tanto al interior del territorio como frente a quienes las quisieran desconocer desde el exterior; (Defensa o Guerra), y finalmente,

*d) Allegarse los recursos financieros para cumplir adecuadamente las tres funciones anteriores. (Hacienda Pública)”.*¹²

El gobierno a través de sus órganos e instituciones se encarga de canalizar y dar respuesta a las demandas de la sociedad, mediante la búsqueda del bien común, es decir, cumple con el compromiso que guarda para con ésta el Estado creando el vínculo sociedad-Estado, en donde, el Estado ejerce su poder de dominación sobre la sociedad.

1.1.3 FORMA DE ESTADO Y DE GOBIERNO EN MÉXICO

Como ya se mencionó, el Estado como organización política, garante de la sociedad y representante del bien común, ejerce su autoridad mediante la figura del gobierno,

¹² CARRILLO Castro, Alejandro. *Op. Cit.* p.13.

es decir, el gobierno es el Estado ya materializado. En lo que respecta al Estado mexicano, se encuentra plasmado en el artículo 40 Constitucional el cual indica:

*“Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental”.*¹³

Es en el artículo 49 donde se habla de la división de los Poderes de la Unión, tal y como hace referencia dicho artículo Constitucional.

*“El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial”.*¹⁴

Tal como lo menciona el artículo 49 Constitucional, el Estado mexicano se encuentra instituido por los Poderes de la Unión, para llevar a cabo las tareas y funciones que cada uno de los Poderes de la Federación tiene encomendado constitucionalmente se valen de diversos organismos para llevar a cabo sus funciones:

“Poder Ejecutivo Reside en el Presidente de la República, quien es auxiliado en el ejercicio de sus funciones por las secretarías, por la Procuraduría General de la República, así como por los organismos descentralizados, empresas de participación estatal y fideicomisos públicos.

Poder Legislativo. Se integra por el Congreso de la Unión que se divide en dos Cámaras: la de Diputados que representa a la población nacional y la de Senadores que representa a las entidades federativas, incluyendo el Distrito Federal.

*Poder Judicial. Se integra por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral de la Federación, los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito y el Consejo de la Judicatura Federal”.*¹⁵

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> Revisado el 24 de octubre de 2012.

¹⁴ *Ibidem.* p. 37.

¹⁵ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto. *Op. Cit.* pp. 15-17.

GRÁFICO 1. PODERES DE LA UNIÓN RESPECTO AL ART. 49 CONSTITUCIONAL.



Fuente: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 49.

En efecto, y debido a su propia estructura, el gobierno mexicano asume un régimen presidencial, en donde el Presidente de la República adquiere la autoridad de Jefe de Estado y Jefe de Gobierno.

1.1.4 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Administración Pública surge en un primer momento como “ciencia de la policía”, la cual se enfoca principalmente a la administración del Estado absolutista. Si bien “Bodino fue quien estableció las bases de lo que hoy conocemos como la administración Pública moderna”¹⁶, es a Bonnin y a Von Stein a quienes se le considera los fundadores de la Ciencia Administrativa.

Para Bonnin la administración tiene su naturaleza en la sociedad ya que esta nace con el pacto social. Es de esta manera que Bonnin sostiene:

“... la administración pública es una potencia que arregla, corrige y mejora todo cuanto existe y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas”.¹⁷

¹⁶ SÁNCHEZ González, José Juan. *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. México. Plaza y Valdés. 2001. p. 64.

¹⁷ SÁNCHEZ González, José Juan. *Op.Cit.* p.68.

Por su parte Lorenzo Von Stein concluye que *“la administración es la actividad organizadora del Estado”*.¹⁸

Con el paso del tiempo, y entre los teóricos modernos de la ciencia administrativa encontramos que Woodrow Wilson define a *la administración como el gobierno en acción*, por su parte, Marshall Dimock define a *la administración pública como el Estado en acción, el Estado como constructor*.

En resumen, podemos decir, que la administración pública es el brazo ejecutor del gobierno, donde podemos ver materializadas las acciones que lleva a cabo el ente gubernamental, en pro del bien común.

Es decir, la administración pública es la materialización y manifestación del gobierno, y a su vez, el gobierno es el instrumento fundamental del Estado que le permite cumplir con la misión de brindar a la sociedad los bienes y servicios que esta le demanda, a través de la administración pública.

Un concepto de Administración Pública es el siguiente:

“Conjunto ordenado y sistematizado de instituciones gubernamentales que aplican políticas, normas, técnicas, sistemas y procedimientos a través de los cuales se racionalizan los recursos para producir bienes y servicios que demanda la sociedad en cumplimiento a las atribuciones que las constituciones federal y estatales confieren al gobierno federal, estatal y municipal”.¹⁹

Como podemos ver, la administración de lo público es aquella que lleva a cabo el gobierno, con respecto a los bienes que cada nación posee, y la forma de suministrarlos, de tal manera que se dé respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad en beneficio del interés común, por lo tanto, es uno de los instrumentos fundamentales del ejercicio del Poder Ejecutivo Federal.

¹⁸ SÁNCHEZ González, José Juan. *Op.Cit.* p. 83.

¹⁹ *Glosario de Términos más usuales en la Administración Pública Federal*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. p.25.

*“La Administración Pública, entendida como el gobierno en acción, es uno de los medios institucionales más importantes del Poder Ejecutivo Federal. Comprende el conjunto de órganos para instrumentar la política del Estado mexicano que define lo que se debe hacer, a fin de concretar la visión de sociedad y el proyecto de país consignados en la Constitución Política como aspiración a un sistema de vida democrática, en una república representativa y federal donde la soberanía nacional reside en el pueblo”.*²⁰

Enríquez Rubio, se refiere a la Administración Pública como:

*“... la administración pública, caracterizada como la actividad del Estado, tiene por objeto fundamental a la sociedad para la que labora en su perpetuación y desarrollo. Por consiguiente: la administración pública tiene su razón de ser, así como su legitimidad y justificación, en la perpetuación y desarrollo de la sociedad”.*²¹

En la búsqueda de llevar a cabo sus metas y cumplir con sus fines, la Administración Pública se ayuda de diversos medios, tal como lo menciona Andrés Serra Rojas:

- a) *Planificación: que comprende la previsión para poder realizar sus actos.*
- b) *Capacidad: medios económicos disponibles o previsibles.*
- c) *Organización: cómo va a hacerse.*
- d) *Dirección: ordenar que se haga, bajo principios económicos, técnicos y jurídicos.*
- e) *Ejecución: es la realización concreta con los fines señalados en las leyes.*
- f) *Control: o examen para corregir deficiencias, errores e insuficiencias para demandar responsabilidad a los infractores.*²²

Por su parte, la Administración Pública se desenvuelve en una realidad social, política y económica cambiante, la cual se tiene que adaptar y modificar a la par de dichos cambios, con respecto a la perspectiva histórica y social predominante.

*“El Estado, por primitivo que sea, se estructura administrativamente de acuerdo con un plan que deriva de la sociedad misma; o en otras palabras, que le imponen los hechos sociales”.*²³

²⁰ *La Organización de la Administración Pública en México.* Manual de Organización de la Administración Pública Federal Centralizada. México. INAP. Ed. Limusa. reimpresión. 2000 p. 7.

²¹ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto. *Op. Cit.* p. 25.

²² SERRA Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo, Primer Curso.* 28 ed. México. Porrúa. 2000. p. 82.

*“...la Administración Pública deriva de las necesidades sociales que le dan vida y justifican su existencia; y, a medida que se modifican los fines Estado, la misión y organización administrativa son transformadas para hacer viable su cometido”.*²⁴

1.1.5 ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO.

Constitucionalmente se establece que la administración pública federal será centralizada y paraestatal, tal como lo menciona el artículo 90 Constitucional en el cual se sientan las bases de la organización de la Administración Pública Federal.

*Artículo 90. “La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación”.*²⁵

Así como lo menciona el artículo 90 Constitucional, es en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en donde se establecerán las funciones de cada órgano de la administración pública, así como sus competencias y atribuciones; así también establece el sustento con respecto a la creación de las entidades paraestatales y como es que el Poder Ejecutivo Federal tendrá injerencia en la manera de actuar de estas.

Ya en el artículo 1º de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se sientan las bases de cómo se establecerá la administración Pública de la República Mexicana:

Artículo 1o.- La presente Ley establece las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada. Los organismos

²³ MENDIETA, Lucio (1942), *La administración pública en México*. México. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 11.

²⁴ La Organización de la Administración Pública en México. *Op. Cit.* p. 7.

²⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Op. Cit.* Revisado el 24 de octubre de 2012.

descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal.²⁶

1.1.5.1 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA

La Administración Pública Centralizada se encuentra constituida por órganos administrativos que son la Presidencia de la República, las Secretarías de Estados y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, los cuales dependen directamente del Presidente de la Nación quien representa al Poder Ejecutivo Federal.

Artículo 26²⁷.- “Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

*Secretaría de Gobernación
Secretaría de Relaciones Exteriores
Secretaría de la Defensa Nacional
Secretaría de Marina
Secretaría de Seguridad Pública
Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
Secretaría de Energía
Secretaría de Economía
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
Secretaría de Comunicaciones y Transportes
Secretaría de la Función Pública
Secretaría de Educación Pública
Secretaría de Salud
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Secretaría de la Reforma Agraria
Secretaría de Turismo
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal”*

Enríquez Rubio señala: *“conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente, la Procuraduría General de la República no integra formalmente parte de la administración pública federal centralizada, sino que se ubica en el ámbito*

²⁶ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>.
Revisado el 24 de octubre de 2012

²⁷ *Ibíd.*

*del Poder Ejecutivo Federal, de conformidad con el artículo 1° de la Ley Orgánica de la misma Procuraduría”.*²⁸

La administración pública centralizada plantea su organización tal como una pirámide, en donde, el Presidente o Ejecutivo ocupa el lugar de la cúspide²⁹ y en lo sucesivo, podemos encontrar a las Secretarías de Estado, Subsecretarías, Oficialías Mayores y así sucesivamente.

1.1.5.2 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARAESTATAL

La existencia de los Entes Paraestatales, como ya se mencionó anteriormente, se encuentra justificada jurídicamente en el artículo 90 Constitucional y 1 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Este tipo de Entidades³⁰ cuentan con personalidad jurídica, patrimonio propio (pero que no está fuera del patrimonio estatal, es decir, es parte de), autonomía y actividades concretas.

*“... el sector paraestatal explota y produce los recursos y bienes socialmente necesarios en la promoción del desarrollo nacional. Lo cual implica, además de la explotación de recursos como el petróleo, minerales y energía eléctrica y nuclear, el control de la actividad bancaria y crediticia, así como la realización de las actividades necesarias para dar cumplimiento a derechos sociales en materia de educación, vivienda, seguridad y asistencia social, entre otros”.*³¹

Entre los organismos públicos descentralizados o paraestatales encontramos las empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares de crédito, instituciones nacionales de seguros y fianzas, y fideicomisos públicos.

²⁸ ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto. *Op. Cit.* pp. 30-31.

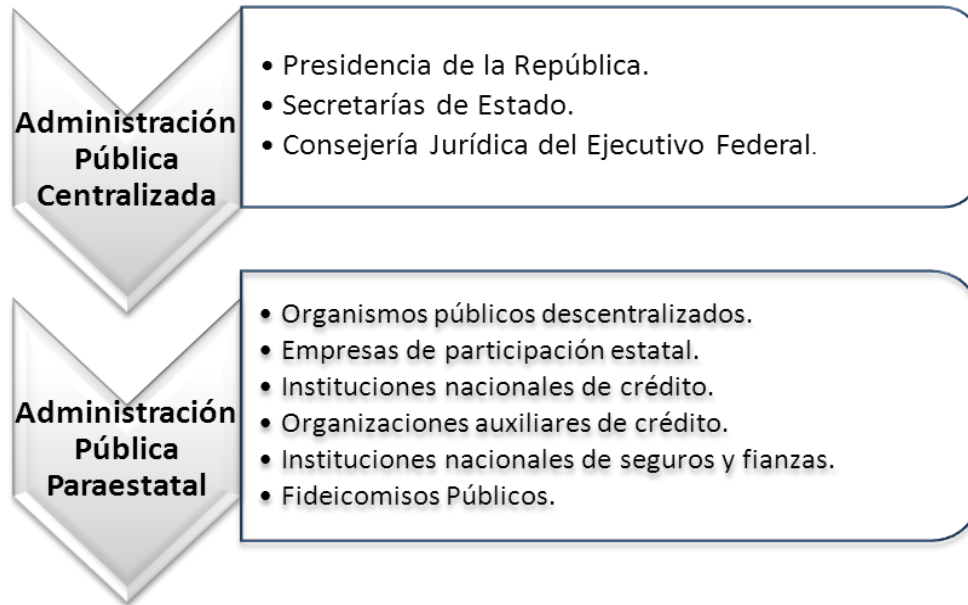
²⁹ El Presidente ocupa el lugar de la cúspide en el ámbito federal, ya que en el ámbito local, este lugar es ocupado por los gobernadores o el Presidente Municipal.

³⁰ Al hablar de Dependencias se hace referencia a la Administración Pública Centralizada, al hacer mención de Entidades hacemos referencia a la Administración Pública Paraestatal.

³¹ OSORNIO Corres, Francisco Javier. *La Administración Centralizada.* pp. 435-436. Revisado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/650/10.pdf> el día 03 de marzo de 2012.

Entre las Entidades Paraestatales más importantes en nuestro país, podemos encontrar a Petróleos Mexicanos (PEMEX), Comisión Federal de Electricidad (CFE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Banco de México, por mencionar algunos.

GRÁFICO 2. ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y PARAESTATAL.



Fuente: Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artículo 1°.

1.1.6 FINES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la administración pública se encarga de brindar los bienes y satisfactores mínimos necesarios para el desarrollo del individuo dentro de la sociedad. En otras palabras, es la encargada de buscar y brindar el “bien común o bienestar general”, para lo cual se ayuda de los servicios públicos para dar respuesta a las demandas de la sociedad.

Entre las demandas que la sociedad hace al gobierno se encuentra principalmente, educación, seguridad, empleo, salud, combate a la pobreza, todo en un contexto de desarrollo social.

Lo anterior lo vemos reflejado en la siguiente tabla de consulta Mitofsky en donde la sociedad señala los principales problemas de la sociedad mexicana.

Gráfico 3.Principales problemas percibidos Febrero 2001-2012³²

Consulta Mitofsky

	FEB 01	FEB 02	FEB 03	FEB 04	FEB 05	FEB 06	FEB 07	FEB 08	FEB 09	FEB 10	FEB 11	FEB 12	VARIACIÓN ANUAL
INSEGURIDAD	22.4	16.2	18.9	12.7	21.4	27.8	21.8	20.0	24.5	16.9	34.9	32.9	-2.0
CRISIS	13.8	35.4	27.8	23.9	19.8	17.3	23.2	22.3	40.6	37.0	18.5	19.9	1.4
DESEMPLEO	10.1	14.6	13.2	22.4	20.9	16.6	15.5	16.9	11.3	18.1	14.2	15.4	1.2
POBREZA	10.5	10.7	14.5	15.3	10.3	14.8	12.4	10.5	7.9	8.1	8.5	9.2	0.7
NARCOTRÁFICO	3.0	0.3	1.7	1.5	3.2	1.7	3.1	7.8	4.9	4.0	9.4	5.0	-4.4
CORRUPCIÓN	7.2	6.4	6.8	6.8	10.1	8.8	4.9	6.4	2.1	3.4	5.0	5.0	0.0
BAJOS SALARIOS	1.4	2.0	2.8	3.0	2.2	3.1	6.0	4.5	2.6	3.0	3.1	3.6	0.5
INFLACIÓN	5.2	2.0	0.3	1.5	0.7	2.5	4.8	2.4	2.2	2.4	1.6	2.0	0.4
IMPUESTOS	--	4.1	1.2	1.5	0.6	1.2	2.1	1.4	0.7	3.5	0.9	1.1	0.2
DROGADICCIÓN	--	2.3	3.1	2.5	3.5	1.2	1.6	2.4	1.0	1.1	0.8	1.1	0.3
EDUCACIÓN	1.5	2.1	1.3	2.2	1.8	0.7	0.5	1.1	0.6	0.4	0.8	1.8	1.0
CAMPO	--	1.0	3.4	2.1	1.5	1.4	1.8	1.2	0.5	0.7	0.8	1.0	0.2

Fuente: http://consulta.mx/web/images/evalgobpdf/Ev_Gob.pc

Sin duda, la seguridad pública es una de las demandas que la sociedad solicita al Estado como máximo garante, mediante una respuesta eficiente y eficaz de las instancias gubernamentales, con el fin de salvaguardar la integridad física de los individuos así como de sus bienes, evitando en caos social lo cual puede repercutir en un desequilibrio social.

³² La variación anual que se presenta es con respecto al 2011.

Para el efecto de esta investigación, y debido al tema de estudio, se darán los conceptos de seguridad pública, policía y corrupción. Ya que el estudio de los centros de control de confianza se encuentra inmerso en estos términos.

1.1.7 CONCEPTO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Entre los conceptos de seguridad pública podemos encontrar que Sergio García Ramírez la define como *“una cualidad de los espacios públicos y privados, que se caracteriza por la inexistencia de amenazas que socaven o supriman los bienes y derechos de las personas y en la que existen condiciones propicias para la convivencia pacífica y el desarrollo individual y colectivo de la sociedad”*.³³

Para Miguel Ángel Mancera *“es una función del Estado en todos sus ámbitos de gobierno... tiene por objetivo prevenir, investigar y dar seguimiento a las infracciones o delitos e imponer las consecuencias jurídicas que resulten, todo ello a fin de que los habitantes de los espacios territoriales convivan con la certeza de que sus derechos, libertades y bienes se encuentran seguros”*.³⁴

Por su parte, Marcos Moloeznik refiere: *“La seguridad pública se puede entender como la función a cargo del Estado que tiene como fin salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos”*.³⁵

Tal como lo mencionan estos tres autores, la seguridad pública es una tarea única y exclusiva del Estado, el cual tiene el monopolio del uso de la fuerza; es decir, ninguna persona puede hacerse justicia por su propia mano. Para que de tal modo,

³³ GARCÍA Ramírez, Sergio, “En torno a la seguridad pública. Desarrollo penal y evolución del delito”, en Pedro José Peñaloza y Mario A. Garza Salinas (coords.), *Los desafíos de la seguridad pública en México*. Universidad Iberoamericana, UNAM, PGR, México, 2002, p. 81.

³⁴ MANCERA Espinosa, Miguel Ángel. *Ponencia: La Seguridad Pública en el Distrito Federal, Una Forma de ver su Problemática*. México, 2005, p. 164.

³⁵ AGUILAR, José Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) *“Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”*. Primera ed. México, Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. 2008. p. 21.

la convivencia de los individuos en sociedad sea pacífica, en busca de la protección de la integridad física y de las personas, y por consecuencia del orden público.

Es así y tal como se menciona en el Plan Nacional de Desarrollo *“Salvaguardar la seguridad pública es la responsabilidad primaria y esencial del Estado. Proteger y garantizar la libertad, la integridad física y el patrimonio de la población son las bases para un desarrollo sólido en lo económico, político y social para tener certidumbre, confianza, orden y estabilidad”*.³⁶ Es decir, en medida que el Estado dé respuesta a las demandas de seguridad pública se podrá tener desarrollo y estabilidad nacional.

Entre los objetivos primordiales de seguridad pública podemos encontrar³⁷:

1. Mantener el orden público.
2. Proteger la integridad física y el patrimonio de las personas.
3. Prevenir la comisión de ilícitos y violación a los ordenamientos gubernativos de justicia cívica y de policía.
4. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos.
5. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres”.

Lo anterior, bajo los principios fundamentales de legalidad eficiencia, profesionalismo y honradez, los cuales deben encontrarse presentes en el desempeño de cualquier corporación policial, siempre con el objetivo primordial de preservar la libertad, el orden y la paz pública de los individuos de una sociedad.

1.1.8 CONCEPTO DE POLICÍA

Etimológicamente la palabra policía proviene del latín *Polítia* y del griego *politeía*, *“la Policía aparece como cuerpo tutelar del orden jurídico y social, es consecuencia de*

³⁶ Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República. México. p. 146.

³⁷ MANSILLA Olivares, Arturo, *Fundamentos de actuación policial*. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Gobierno del Distrito Federal. p.29.

*un acto de soberanía encaminado al sostén de las instituciones jurídicas y orgánicas del Estado, garantiza el pacífico desenvolvimiento de la sociedad”.*³⁸

Al referirnos al concepto de seguridad pública, pensamos inmediatamente en la policía; sin duda, son términos que no se pueden pensar el uno sin el otro. Como ya se ha venido manejando, es el Estado quien concentra el monopolio del uso de la fuerza, por tanto, el individuo no se puede hacer justicia por su propia mano, sino que tiene que acudir a las corporaciones policiales.

Tal y como se menciona en el diccionario de política de Bobbio, Matteucci y Pasquino, en donde se conceptualiza *policía* como:

*“Es una función del estado que se concreta en un instituto de administración positiva dirigida a hacer valer las limitaciones que la ley impone a la libertad de los individuos y de los grupos a fin de salvaguardar y conservar el orden público, en sus diversas manifestaciones: de la seguridad de las personas a la de la propiedad, de la tranquilidad de los conglomerados humanos a la protección de cualquier otro bien...”*³⁹

Jurídicamente en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en su artículo 6° define a la Policía como:

*Artículo 6°.- La Policía, institución armada, disciplinada y jerarquizada, de naturaleza civil, garante de los derechos y de la integridad física y patrimonial de los habitantes de la Ciudad de México, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en el desempeño de sus funciones y sus elementos*⁴⁰.

El término de *policía* engloba a los cuerpos y fuerzas de las que se vale el Estado para mantener la paz pública y el orden social, tal como lo mencionaba Max Weber al referirse, “como institución -La Policía- forma parte del monopolio institucional para

³⁸ PÉREZ Porras, Aroldo Francisco. *Organización y Administración de la Policía*. México. Universidad Autónoma de Nuevo León. 1986. p. 21.

³⁹ BOBBIO, Norberto, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino. *Diccionario de Política I-z*. México. Siglo Veintiuno Editores. 2002. p.1203.

⁴⁰ Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Ley publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20 de mayo de 2003. Revisado en: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/distrito-federal/ley-de-seguridad-publica-del-distrito-federal.pdf> Fecha de consulta 13/03/2012.

ejercer la violencia”. Es decir, la policía es la fuerza de seguridad del Estado que se encarga de velar por mantener el orden público en una sociedad, así como la seguridad de la colectividad.

“La policía es el medio por el cual se hacen cumplir las disposiciones públicas en una ciudad o Estado. Su carácter puede ser preventivo, como se identifica a las "policías municipales o de la ciudad"; pueden ser investigadoras, como las que auxilian al fiscal o ministerio público en la persecución del delitos; o bien, pueden estar dirigidas a garantizar el debido cumplimiento de normatividades, como la "policía fiscal".⁴¹

Ernesto López Portillo Vargas⁴² hace referencia a dos criterios generales de organización de las instituciones policiales en México los cuales son:

a) Criterio de competencia por función: la policía en México está dividida en preventiva (uniformada) y judicial (no uniformada). La primera está facultada para aplicar normas administrativas (llamadas reglamentos gubernativos y de policía en la Constitución Política. Art. 21). Se le atribuye el papel de “vigilar el orden de las poblaciones y ciudades”. A solicitud expresa puede auxiliar al MP. Por su parte, la policía judicial (así llamada originalmente en el texto constitucional, aunque por reforma reciente se sustrajo el segundo término. Art. 21) es auxiliar directo del MP, actúa bajo su autoridad y mando inmediato.

b) Criterio de competencia por jurisdicción: en armonía con el sistema federal de distribución de poderes, a cada uno de los tres órdenes de gobierno: municipal, estatal y Federal, así como al Distrito Federal, le corresponde la administración de instituciones policiales propias. Mientras en el municipio sólo actúa la policía preventiva, a los estados, el Distrito Federal y la Federación les corresponden instituciones de policía preventiva y judicial. En los estados y el Distrito Federal, debido que el Ministerio Público sólo investiga y persigue delitos de orden local, su

⁴¹ <http://lagacetapolicia.blogspot.com/2009/05/la-policia-es-una-fuerza-de-seguridad.html> Revisado el 13/03/2012.

⁴² LÓPEZ Portillo, Vargas Ernesto. *La Policía en México: función política y reforma*. Inseguridad Pública y Gobernabilidad Democrática: Retos para México y Estados Unidos. Smith Richardson Foundation. Febrero 2000. México. pp. 24 en: <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/mexico/evaluaciones/policia>. Revisado el 13/03/2012.

policía judicial actúa bajo ese marco. El Ministerio Público de la Federación se auxilia de su Policía Judicial en la investigación y persecución de delitos federales.

1.2 ORIGEN Y NECESIDAD DE CREACIÓN DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA

La inseguridad, corrupción e impunidad, en la que nos encontramos inmersos los habitantes de la República mexicana cada vez resulta más alarmante, el hecho de no poder confiar en la policía de nuestras entidades federativas ha creado un ambiente de incredulidad y hostilidad por parte de la sociedad hacia los grupos policiales.

*“Un círculo vicioso obstruye la capacidad institucional de renovación: la baja estima social de la función policial inhibe la iniciativa de profesionalización entre los elementos en activo; la ausencia de ésta incide también en la mejora de las condiciones laborales; la inadecuada regulación de éstas ha propiciado que el desvío de las funciones policiales no tenga la sanción debida; y la falta de castigos para prácticas ajenas a la función policial, favorece la baja estima social por el desempeño policial. El mismo círculo vicioso dificulta el ingreso de nuevos y mejores elementos”.*⁴³

No resulta raro leer en los encabezados de los diarios nacionales que se han encontrado policías coludidos con el crimen organizado, lo cual resulta parte de un entramado cada vez más complejo en donde se encuentran ligados diversos intereses y complicidades que hoy en día forman parte de nuestra realidad.

*“... el secretario de Seguridad Pública Federal ha señalado que el crimen organizado destina más de mil 200 millones de pesos mensuales para sobornar a policías municipales de todo el país”.*⁴⁴

En respuesta a lo señalado y ante la exigencia de la sociedad por construir un país más seguro, el gobierno federal, así como los gobiernos estatales se dieron a la tarea de crear un organismo que permitiera fortalecer los mecanismos de actuar de

⁴³ Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012. Diario Oficial de la Federación. Lunes 28 de enero de 2008. p. 16.

⁴⁴ La Jornada, 07 de Agosto de 2010.

las instituciones que se encargan de la seguridad pública, procuración y administración de justicia, el cual nos permitiría contar no solo con servidores públicos confiables, sino también competentes y responsables, realmente comprometidos no sólo con la institución para la que laboran sino también con la sociedad a la que han de servir, buscando recuperar la confianza y credibilidad que han ido perdiendo en el transcurso de los últimos años.

Tal como se menciona en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el cual se menciona que los principios fundamentales de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia son eficiencia, legalidad, profesionalismo y honradez.

Es así, como la Secretaría de Seguridad Pública se fundamenta en la premisa *“Proteger y Servir” su misión institucional, articulada en dos dimensiones: la de las personas, que esperan ser protegidas en su integridad física, sus derechos y sus bienes; y la de la sociedad, salvaguardando las libertades, el orden y la paz públicos*⁴⁵.

Ante la necesidad de vincular nuevamente a la sociedad con las corporaciones policiales y de procuración de justicia, se busca dar un cambio no sólo en las estructuras, sino también en los métodos de operación, organización y selección de personal, lo cual no sólo permitirá ganar la confianza de la sociedad, sino también, la legitimidad social.

“... requiere la integración de un servicio de carrera policial homogéneo y articulado a la política de profesionalización, que abarque las fases de reclutamiento, selección, ingreso, desarrollo, ascenso y separación del cargo, con base en un sistema de méritos y formación que permita dignificar la función policial y penitenciaria.

*Se han adecuado los perfiles de ingreso y los programas de formación conforme a los requerimientos del nuevo modelo policial, cuya orientación pone énfasis en la investigación con métodos científicos, y se aplica un proceso permanente de reclutamiento con esas características....”*⁴⁶

⁴⁵ Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012. *Op.Cit.* p. 1.

⁴⁶ *Ibidem.* p. 19.

En esta búsqueda por obtener la legitimidad y confianza social, así como el fortalecimiento institucional, es que se comienza a hablar de la creación del Centro Nacional de Evaluación y Control de Confianza, el cual se basa en un modelo que principalmente busca la uniformidad en las evaluaciones de control de confianza, las cuales se deberán aplicar a los aspirantes y personal en activo de las instituciones de seguridad pública, procuración y administración de justicia.

“... con el establecimiento del Centro Nacional de Evaluación y Control de Confianza se evalúan bajo un solo mecanismo de selección basado en criterios universales, a los policías federales, de nuevo ingreso, en activo y de mando”.⁴⁷

Tal como se menciona en el Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012:

“El Centro Nacional de Evaluación y Control de Confianza pondrá a disposición de estados y municipios metodologías y protocolos homogéneos de evaluación, y capacidad física instalada para sistematizar las evaluaciones de las corporaciones policiales, de las fuerzas de seguridad penitenciarias y del personal civil cuyas funciones incidan en el ejercicio ético, honesto y responsable de la función policial de proteger y servir. Además, generará información relevante para los fines del Servicio de Carrera Policial y aplicará un sistema automatizado de rotación de personal en el despliegue territorial del estado de fuerza, vinculado a variables de permanencia, antecedentes del desempeño y valoración social del policía”.⁴⁸

Con la creación del Centro Nacional de Evaluación y Control de Confianza⁴⁹, lo que se promovía era la homologación de los procesos y mecanismos de selección de personal de nuevo ingreso y personal en activo en los tres ámbitos de gobierno, con el fin principal de seleccionar a los mejores candidatos (hombres y mujeres) a ocupar un puesto o cargo dentro de la institución y de esta manera minimizar el riesgo de incorporar gente que no cubre con preceptos éticos o profesionales de acuerdo al actuar institucional, lo cual permitiría dar un cambio en la visión que la sociedad tiene

⁴⁷ *Ibidem.* p. 27.

⁴⁸ *Ibidem.* p. 19.

⁴⁹ Cabe mencionar que aún no ha sido creado el Centro Nacional de Control de Confianza, pero de acuerdo a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, será el Centro Nacional de Certificación y Acreditación la instancia que lleve la coordinación de los Centros Estatales de Control y Confianza.

de la función policial y así lograr el reconocimiento social que se ha venido perdiendo al transcurrir de los años.

Esto se materializó finalmente en enero de 2009 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en la que se dotó de personalidad jurídica al Centro Nacional de Certificación y Acreditación, quien funge como coordinador de los Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza y establece los criterios, lineamientos, procesos y protocolos a seguir de acuerdo a la citada Ley.

Los instrumentos de los que se valen estos Centros Estatales de Evaluación de Control de Confianza son evaluaciones de tipo psicométricas, de entorno socioeconómico, poligráficas y medico toxicológico, las cuales en su conjunto, permitirán la selección del personal idóneo con respecto a un perfil de puesto establecido por la misma Institución, con lo cual se pretende que el personal operativo y de mandos medios hacia arriba sea evaluado bajo estas pruebas.

Es preciso mencionar que las evaluaciones de control de confianza no son los únicos instrumentos para mejorar la seguridad pública del país, si bien son las evaluaciones a las que se les ha dado mayor auge, también se plantean las evaluaciones del desempeño y el desarrollo profesional.

En primer lugar se presentan las evaluaciones de control de confianza las cuales nos presentan una radiografía de los rasgos de personalidad de un evaluado, así como de sus patrones de conducta; en segundo lugar se plantean las evaluaciones del desempeño, en las cuales se verifica que el elemento efectivamente en su trabajo cotidiano desempeñe las funciones como el cargo lo requiere, lo anterior se lleva a cabo con visitas de campo, en donde se evalúa al elemento en su trabajo cotidiano; y en tercer lugar el desarrollo profesional como instrumento en la mejora de las corporaciones policiales, en esta etapa se toma en cuenta el resultado de la evaluación del desempeño en el cual se determinan las deficiencias que presento el

evaluado en su entorno laboral, mismas que se cubren mediante cursos de especialización.

Cabe resaltar que en cuanto a lo concerniente a desarrollo profesional se hace un diagnóstico personalizado de cada evaluado, y es de esta manera que se detectan las deficiencias que presenta cada elemento.

1.2.1 ¿Qué son las evaluaciones de control de confianza?

Para poder definir las evaluaciones de control y confianza necesitamos en primer punto definir el término de confianza.

Entre diversas acepciones que se tiene de la palabra *confianza*, el diccionario de la Real Academia Española define una de ellas como: “*Esperanza firme que se tiene de alguien o algo*”.⁵⁰

La confianza como parte esencial de las relaciones humanas, es como bien lo define la Real Academia Española, el conocimiento y seguridad que se tiene con respecto a una situación o a una persona, así como las expectativas que se tienen, lo cual nos permite dar credibilidad y sustento a los hechos. Esta confianza presupone un conocimiento anterior, es decir, esta se genera de una manera consciente con respecto a situaciones y experiencias.

Las evaluaciones de control y confianza son instrumentos que se aplican tanto en la iniciativa privada como en la pública, estas sirven como referente en los procesos de selección de personal, lo cual permite que el capital humano evaluado no solo cumpla con un perfil establecido si no que su ingreso brinde la certeza de que el candidato a ingresar reúne los requisitos necesarios para el desempeño de sus

⁵⁰ Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima Segunda Edición Tomo I. España. Ed. Espasa. 2001. p. 620.

funciones y le permita conducirse con honestidad, confiabilidad, integridad, apego a normas y demás valores, habilidades y aptitudes para desarrollar la responsabilidades de su cargo o puesto.

Dentro de las instituciones dedicadas a la Seguridad Pública e impartición de justicia tenemos que existen varios tipos de evaluación de acuerdo a la situación laboral o de ingreso:

- Evaluaciones de nuevo ingreso: Estas evaluaciones como su nombre lo indica son aplicadas a aquellas personas que quieren ingresar por primera vez a alguna institución de seguridad pública e impartición y procuración de justicia.
- Evaluaciones de Promoción a personal en activo: Aplicadas a aquel personal que busca un ascenso o ser promovido dentro de la propia Institución.
- Evaluaciones de Permanencia: Son evaluaciones periódicas llevadas a cabo al personal en activo de las Instituciones arriba mencionadas, con el fin de verificar que cumplen con los códigos de ética y la normatividad institucional en el desempeño de su cargo o puesto.
- Evaluaciones especiales: Evaluaciones aplicadas a personal en activo que cubre cierto perfil para llevar a cabo asignaciones o tareas especiales dentro de la misma institución.

Entre las ventajas que se encuentran en la aplicación de evaluaciones de control y confianza podemos encontrar:

- Establecen sistemas y procesos que regulen el ingreso del personal.
- Evitan la contratación de personal que puede ser de riesgo en las instituciones de seguridad y procuración de justicia.
- Detectan conductas de riesgo del candidato (consumo de estupefacientes, delitos, nexos con delincuencia organizada, fraudes, demandas laborales, etc.).
- Tener confiabilidad en el personal que labora dentro de la institución.

- Realizar evaluaciones periódicas al personal en activo que permitan verificar que se conducen bajo valores éticos y apegados a los principios que exige la institución y por supuesto, la sociedad.
- Encontrar al personal idóneo que cubra los requisitos y se apegue al perfil establecido por la institución.

De acuerdo a los lineamientos de operación del “Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza”⁵¹ se establecen cinco pruebas en un esquema básico: toxicología, psicología, poligrafía, examen médico e investigación socioeconómica. Cabe mencionar que la información derivada de estas valoraciones será de carácter confidencial.

Estas evaluaciones se establecen de acuerdo a la normatividad, necesidades y características de la población de cada Entidad Federativa, es decir, el orden de las etapas de evaluación depende de cada Centro Estatal de Control de Confianza.

A continuación se hablará un poco de las fases de evaluación que se llevarán a cabo con respecto al Modelo Nacional de Evaluación de Control y Confianza.

Antes de dar inicio a la explicación de las 5 fases que se llevan a cabo en las evaluaciones de control de confianza (establecidas en el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza), es preciso mencionar que debido al carácter confidencial de estos documentos y procesos, se retomó información de empresas privadas que ofrecen este tipo de servicios, lo anterior con el fin de hacer más explicativo el proceso de evaluación de control de confianza.

⁵¹ El Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza se encuentra clasificado como un documento de carácter reservado de acuerdo al artículo 13 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

1.2.2 EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.

a) PSICOMETRÍA

La evaluación psicológica se utiliza como un instrumento que nos ayuda a medir la personalidad de un individuo mediante la aplicación de pruebas psicométricas y la realización de una entrevista; éstas herramientas brindan información que permite determinar las habilidades, capacidades, aptitudes, inteligencia, apego a normas, valores, intereses y otros atributos de una persona, lo cual nos acerca a un perfil más detallado de un individuo.

*“La evaluación en psicología, en un sentido estrecho, se refiere a diagnosticar, es decir, a detectar la presencia de un estado, un conocimiento, una patología, etc., de acuerdo al campo en donde se esté evaluando. En un sentido amplio, el término de evaluación no se restringe sólo a diagnóstico, sino a todo un proceso cuya meta consiste en identificar, rotular, seleccionar, plantear objetivos, intervenir, pronosticar y volver a evaluar si los objetivos planteados se alcanzaron; su finalidad estriba sobre todo en su utilidad para la toma de decisiones”.*⁵²

En el ámbito laboral este tipo de herramientas coadyuvan en la selección de personal idóneo con respecto a los intereses y necesidades de una institución o empresa, ya que las pruebas psicométricas nos permiten predecir de alguna manera el comportamiento y la capacidad de respuesta que un candidato a contratar puede presentar en el desempeño de sus labores o funciones; es decir, la evaluación psicológica es una herramienta necesaria que ayuda a determinar el perfil laboral de una persona, lo cual nos permite predecir qué rasgos de la personalidad de un individuo servirán o perjudicarán en su desempeño laboral.

“La principal aplicación de la psicometría en el ámbito laboral es la selección y categorización del talento humano...existen instrumentos de medición psicométrica que han demostrado ampliamente su utilidad para una adecuada

⁵² UNAM.FES Iztacala. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. Vol.7. No.4. Diciembre de 2004 en www.iztacala.unam.mx/carreras/psicología/psiclin Revisado el 13 de febrero de 2012.

*contratación, reasignación de posición, transferencias, ascensos y/o desarrollo de capacidades o habilidades”.*⁵³

*“Para que los resultados de una prueba tengan validez, debe ser aplicada a una misma persona, en distintas etapas de su ciclo laboral en la empresa, ya que, si bien es cierto que algunos factores de temperamento son casi inmutables en los rasgos de la personalidad, también lo es, el hecho de que las circunstancias de vida por las que atraviesa la persona en distintas etapas y situaciones cambian, así como, que ciertos patrones de conducta se irán transformando o reafianzando con la experiencia y las vivencias cotidianas que se van teniendo”.*⁵⁴

Existen diversas pruebas psicométricas de acuerdo al rasgo del individuo que se desea evaluar, entre ellas tenemos:

- Test de inteligencia general (se aplican dependiendo edad y escolaridad). Este tipo de evaluaciones nos da un rango de la capacidad intelectual que muestra la persona evaluada, lo cual asociamos con pensar, analizar, crear, memorizar, comprender, tomar decisiones, etc. Nos muestra habilidades de pensamiento de la persona, así como su habilidad en resolución de problemas; es decir, de que manera nos enfrentamos y respondemos ante el mundo que nos rodea.
- Test de Aptitudes. Mide rasgos predictivos para la realización de tareas o actividades específicas.

*“Entre los test de aptitudes más habituales están los de”*⁵⁵:

- ✓ *aptitud verbal (capacidades para entender conceptos, comprensión lectora, expresión verbal, composición de textos, etc),*
- ✓ *aptitud numérica (capacidad para entender ecuaciones, calcular cifras, retener información numérica, detener índices, etc),*

⁵³ http://www.cadie.com.mx/index_archivos/TestsPsicometricos.htm Revisado el 13 de febrero de 2012.

⁵⁴ *Ibidem.*

⁵⁵ <http://psicologiayempresa.com/clasificacion-de-las-pruebas-psicologicas-a-emplear-en-la-seleccion-de-personal.html> Revisado el 28 de enero de 2012.

- ✓ *razonamiento mecánico (capacidad para integrar elementos y ubicar partes),*
 - ✓ *relaciones espaciales (capacidad para ubicarse en el espacio y calcular distancias, medidas y volúmenes),*
 - ✓ *creatividad (capacidad para diseñar nuevas cosas, instrumentos, textos, imágenes, etc),*
 - ✓ *interpersonales o sociales (capacidad para tratar el público, efectuar, ventas, relacionar con entidades y personas), etc”.*
- Test de Personalidad. Brinda recursos psicológicos que miden rasgos de comportamiento, estabilidad emocional, depresión, histeria y diferentes patologías que tiende a mostrar un individuo en su vida ordinaria.
 - Pruebas Proyectivas. Son pruebas de papel y lápiz, consisten en la realización de dibujos e historias de los mismos. Las pruebas proyectivas nos permiten conocer una parte del inconsciente del individuo; como su nombre lo dice, estas proyectan la forma en que el individuo se ve a sí mismo en relación con el medio que lo rodea.

Resulta importante destacar que las baterías se aplican dependiendo el nivel de escolaridad y el cargo a ocupar. En los casos de personal perteneciente a las instituciones de seguridad y procuración de justicia que requieran la portación de armas de fuego se les debe aplicar pruebas que miden rasgos de organicidad o posible daño neurológico.

En los siguientes cuadros, podemos ver algunos tipos de baterías que aplican las empresas privadas en la selección de personal, estas baterías son elaboradas tomando en cuenta las habilidades, coeficiente intelectual, rasgo de personalidad, así como otros factores que permiten conocer la compatibilidad que el evaluado tiene con respecto al perfil de puesto.

De esta manera, en el cuadro 4 podemos identificar la formación de una batería psicométrica para un puesto de Gerentes y Directivos, por tanto y debido a las necesidades del cargo la batería que se aplica debe contener pruebas que midan:

- Capacidad y Coeficiente Intelectual. Como lo reflejan las pruebas Terman Merrill, Wais, y CLAVES.
- Estilo de Liderazgo. Prueba LIFO y/o Fortalezas de Porter.
- Personalidad. Se utilizan pruebas como MMPI-2 también conocido por el nombre de Minnessota, 16 PF, Cleaver, Machover.
- Integridad. Este rasgo se mide con pruebas como AMITAI, Estudio de Valores y Jerarquía de Valores.
- Razonamiento. Las pruebas BARSIT y BETA III, miden este rasgo.

En el caso de mandos intermedios (cuadro 5) se plantea una batería que mide personalidad, habilidades gerenciales y directivas, integridad, capacidad intelectual y razonamiento.

Para mandos operativos tenemos que la conformación de la batería mide coeficiente intelectual, personalidad y razonamiento.

El Anexo A *“Las pruebas psicométricas en el ámbito laboral”* muestra ampliamente algunos tipos de pruebas psicométricas que se utilizan en el ámbito laboral para la selección del recurso humano. En estos cuadros, se destaca el rasgo o rasgos específicos que evalúa cada prueba, así como el tipo de personal para el que van dirigidas.

CUADRO 4. BATERÍA PSICOMÉTRICA PARA MANDOS SUPERIORES, GERENTES Y DIRECTIVOS.

BATERÍA A APLICAR SEGÚN NIVEL

*NIVELES SUPERIORES. GERENTES Y DIRECTIVOS

Dirigido a personas que tienen gente a su cargo y se les considera como mandos intermedios y superiores. En este nivel se evaluará:

a) Capacidad intelectual. Utilizar Terman Merrill / WAIS que nos proporcionará:

-Coeficiente intelectual.

- Habilidades específicas: nivel cultural, verbal, capacidad de análisis y síntesis, habilidad numérica, toma de decisiones, sentido común y juicio lógico.

b) Estilo de liderazgo Utilizar la prueba de LIFO y /o Fortalezas de Porter, que nos indica los tres estilos básicos del liderazgo, a saber: Dominante, Analítico y Nutritivo.

b.1 Utilizar la Evaluación de Valores Hartman, la cual proporcionará información confiable y completa acerca de:

* Diagnóstico de la Personalidad.

* Mundo Personal Interno y Externo.

* Veinte elementos de efectividad laboral.

c) Capacidad Intelectual, Preferencias de Pensamiento y Jerarquía Axiológica. Utilizar el Sistema Gerencial de Comportamiento Humano, que proporcionará información importante acerca de la persona respecto de:

c.1 Tipos de Inteligencia cualitativa y Sistemas de Pensamiento.

c.2 Jerarquía de Valores (Edward E. Spranger).

d) Personalidad. Determinar los contenidos funcionales y de comportamiento de la persona en un puesto específico.

* Establecer los factores humanos de la personalidad.

Arrojar estilos personales y combinaciones básicas de comportamiento organizacional.

* Posibilitar la injerencia de técnicas motivacionales de cada persona, de acuerdo con su estilo de comportamiento.

d.1 Utilizar la prueba 16 PF, para determinar dieciséis factores de la personalidad.

d.2 Utilizar la técnica J.P. Cleaver que nos proporcionará los estilos típicos en la administración de personal. La técnica permite comparar funciones que se demandan en un puesto, con los rangos que manifiesta la persona evaluada y determinar con precisión la compatibilidad puesto-persona.

d.3 Utilizar el análisis de la Figura Humana y Grafología del Test Machover.

* Esta herramienta nos situará en posibilidad de identificar rasgos de la personalidad de los evaluados a partir de criterios grafológicos estructurados.

* Posibilita el análisis e identificación de los principales indicadores de conflicto.

* Considera otros factores colaterales, tales como: inteligencia, autoconcepto, creatividad, independencia, sociabilidad, productividad, energía, agresividad, organización, teoría de decisiones, calidad de trabajo, estabilidad emocional y satisfacción.

CUADRO 5. BATERÍA PSICOMÉTRICA PARA MANDOS INTERMEDIOS.

*NIVEL MANDOS INTERMEDIOS:

Cleaver- Esta técnica nos permite conocer el nivel de compatibilidad del puesto con las características de la persona y se compone básicamente de dos elementos: el factor humano y la autodescripción, obteniendo el nivel de empuje, influencia, constancia, apego, comportamiento en situaciones normales y bajo presión, así como sus áreas a motivar.

Proceso mental de Herman y Valores de Edward Spranger

Machover- Nos muestra rasgos de personalidad de un individuo, así como la proyección de sí mismo, aptitudes hacia otras personas, el yo ideal y la expresión de patrones de hábitos.

Habilidades Gerenciales y Directivas- Nos da información referente a los estilos de organización y el tipo de liderazgo de la persona.

*NIVEL OPERATIVO:

Terman Merrill.- Nos ofrece una visión múltiple del coeficiente intelectual, así como una visión desglosada de algunas de las funciones más importantes de la inteligencia, como son: vocabulario, abstracción, síntesis, información, concentración, análisis, juicio, organización, atención y planeación.

Machover- Nos muestra rasgos de personalidad de un individuo, así como la proyección de sí mismo, aptitudes hacia otras personas, el yo ideal y la expresión de patrones de hábitos.

Diagnóstico Lúscher.- Nos proporciona información referente a la situación emocional presente de la persona, así como algunos rasgos de personalidad.

PIC.- Evalúa habilidad en: números, razonamiento, percepción, precisión y destreza.

Fuente: <http://www.imageninstitucional.com/human%20correo/EVALUACIONES%20PSICOMETRICAS.htm>

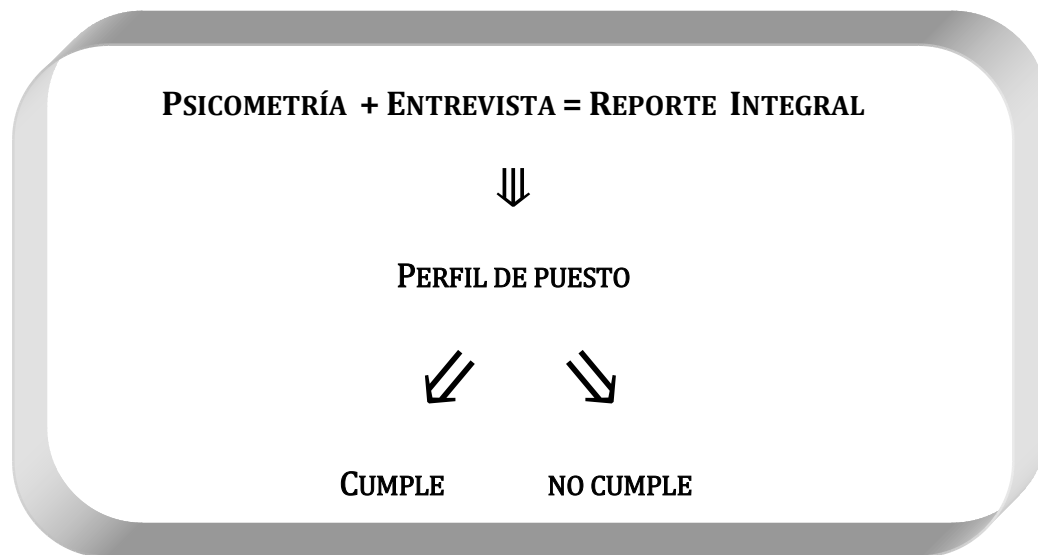
b) ENTREVISTA

En el ámbito psicológico, la entrevista⁵⁶ es definida como una forma oral de comunicación interpersonal que permite indagar y conocer aspectos emocionales, sociales y laborales de una persona. Tiene como finalidad obtener información en relación a un objeto, lo que permite identificar rasgos, conductas, y personalidad de un individuo, la información obtenida de la entrevista descarta o corrobora los rasgos obtenidos en psicometría. Al llevarse a cabo esa interacción cara a cara con el evaluado se puede determinar qué tan confiable o en su defecto, poco confiable puede ser en el cargo o puesto a desempeñar.

⁵⁶ En lo que a este trabajo se refiere, se hablará únicamente de la entrevista como herramienta en la selección de personal.

El resultado final de la evaluación Psicométrica y Entrevista es un reporte integral en el cual se asienta si el evaluado cumple o no con el perfil para ocupar el cargo o puesto, la elaboración de este tiene que estar debidamente sustentado con los resultados obtenidos en la batería psicométrica y los rasgos de conducta y personalidad encontrados en la entrevista.

CUADRO 6. OBTENCIÓN DEL DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA



Fuente: Elaboración Personal.

La elaboración del reporte integral es la conclusión de las pruebas psicométricas y de la entrevista, es el informe detallado de los rasgos de personalidad que presentó el individuo a lo largo de dichas evaluaciones, en este reporte escrito se deja plasmado los datos y resultados, la capacidad intelectual (entendida esta, como la cualidad que tiene el individuo para resolver conflictos, lo cual lleva inmerso, su razonamiento, capacidad de juicio, inteligencia, dominio, liderazgo, autocontrol, seguridad, regulación de impulsos, estabilidad, etc.), estabilidad emocional, así como la posible forma de reacción de un individuo ante diversas situaciones que se le pueden presentar en el ámbito laboral.

CUADRO 7. ELABORACIÓN DEL REPORTE INTEGRAL DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA

REPORTE INTEGRAL	
A)	LUGAR Y FECHA DE APLICACIÓN.
B)	DATOS GENERALES DEL CANDIDATO.
C)	NOMBRE DEL ENTREVISTADOR.
D)	BATERÍA APLICADA.
E)	REPORTE.
	-ANTECEDENTES PERSONALES Y LABORALES.
	-ESTRUCTURA FAMILIAR.
	-RESULTADO DE LAS EVALUACIONES.
F)	CONCLUSIONES.
G)	DIAGNÓSTICO
	-RASGOS Y DESCRIPCIÓN DE PERSONALIDAD.
	-RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.
	-PRONÓSTICO Y RECOMENDACIONES.
H)	FIRMA DEL ENTREVISTADOR Y SUPERVISOR

Fuente: Elaboración Personal con información retomada de <http://www.imageninstitucional.com/human%20correo/EVALUACIONES%20PSICOMETRICAS.htm>

Las baterías psicométricas y la entrevista son herramientas que brindan un referente integral del perfil de un evaluado, así como una visión eficaz de las habilidades y aptitudes que presenta; lo que permite una selección certera del personal a contratar respecto a las necesidades del puesto o cargo es decir, comportamiento, inteligencia, apego a normas, valores, habilidades, aptitudes, actitudes, entre otros. Básicamente lo que este tipo de valoraciones proporcionan es la confiabilidad en el personal que se está seleccionando.

1.2.3 EVALUACIÓN SOCIOECONÓMICA

*“La Evaluación Socioeconómica es un proceso de entrevista domiciliaria y de validación de referencias que tiene como objeto recabar y cotejar información socioeconómica, familiar y laboral de cada candidato a través de terceros: vecinos, jefes inmediatos, compañeros, etcétera”.*⁵⁷

Básicamente lo que se pretende obtener de la evaluación socioeconómica es tener la certeza de que el nivel de vida del evaluado sea congruente con los ingresos que percibe, así como con sus egresos, así como el ambiente social que rodea al candidato. Este tipo de estudios permite corroborar que la información proporcionada en el *curriculum vitae*, la entrevista y demás información expuesta por el evaluado sea fidedigna.

*“El objetivo de un estudio socioeconómico (ESE) es corroborar la forma de vida, escolaridad y referencias laborales. En general, establecer cuál es el ambiente que rodea a un candidato. Pudiera pensarse que no es determinante para contratar a alguien; sin embargo, dependiendo de la empresa, un ESE puede frenar una contratación ya aceptada”.*⁵⁸

La importancia del estudio socioeconómico radica principalmente en reducir los riesgos en la selección del personal que ingresara en la iniciativa pública o privada, es decir; tener la certeza de que el personal a contratar se maneje con honestidad y confiabilidad, en un ambiente social estable.

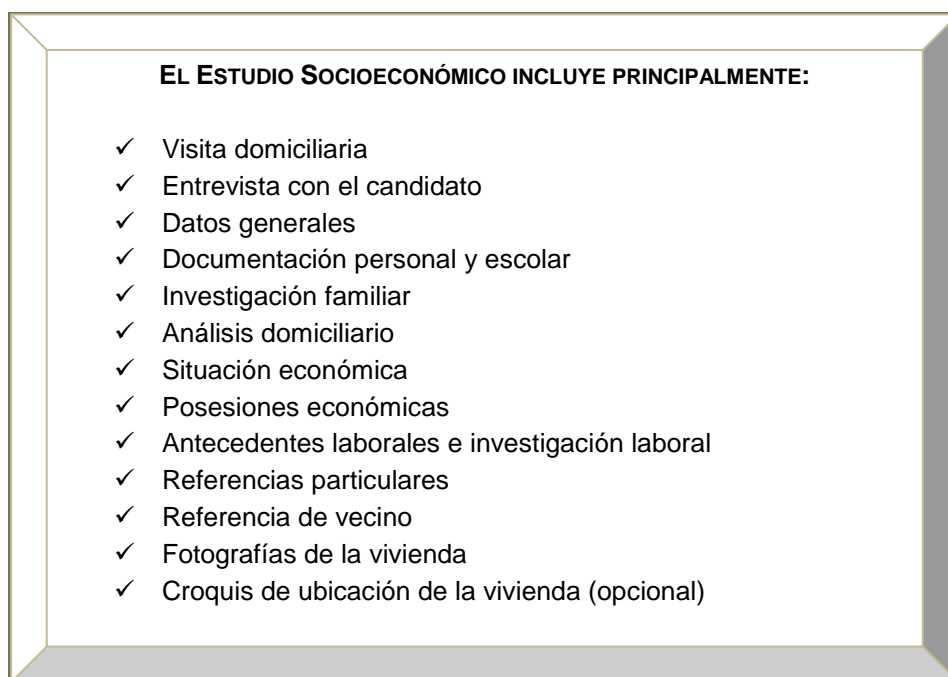
En la evaluación socioeconómica también se ratifica que el nivel de escolaridad del individuo corresponda con la validez de los documentos presentados por el evaluado, ya que en algunos puestos o cargos, normalmente se solicita en el perfil de puesto una escolaridad específica.

⁵⁷ http://www.pae.cc/index.php?art_id=10&categ=188 Revisado el 21 de febrero de 2012.

⁵⁸ El Universal. En http://blogs.eluniversal.com.mx/weblogs_detalle3424.html Revisado en enero 07 de 2012.

Así también, el investigador social se pone en contacto con las referencias laborales citadas en el *Curriculum Vitae*, esto con el fin de verificar que el evaluado realmente haya laborado en ese lugar, y conocer cómo fue su conducta durante el periodo contratado, lo que permite conocer si es una persona confiable y honesta en el ámbito laboral.

CUADRO 8. ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO.



Fuente: <http://www.evaluaciondeconfianza.com/socioeconomicos.html>

La evaluación socioeconómica es una herramienta que, como podemos notar, ayuda a disminuir los riesgos en la contratación de personal que podría causar daños económicos a la propia empresa o institución, así mismo, brinda información con respecto a demandas laborales, delitos, fraudes, etc.

1.2.4 EVALUACIÓN POLIGRÁFICA

El polígrafo es un instrumento que ayuda a determinar cuando una persona está engañando o mintiendo, esta herramienta registra respuestas fisiológicas que se presentan en el organismo de un individuo mediante el estímulo psicológico a la mentira, ya que se ha observado que cuando una persona miente se modifica la presión sanguínea, se altera la respiración y por ende el ritmo cardiaco, así como la sudoración de la piel, y precisamente estas reacciones son las que registra y mide el polígrafo. Por tanto, el polígrafo, también es conocido normalmente como “detector de mentiras”, aunque cabe mencionar, que este nombre no se encuentra bien empleado ya que el polígrafo no tiene la capacidad de detectar la mentira, simplemente, registra las respuestas fisiológicas de un individuo con respecto a determinados estímulos.

“... es importante recalcar que una prueba de polígrafo no es determinante por sí sola, ya que el polígrafo sólo determina posibilidades de mentira o verdad. Esto es así porque otras razones pueden producir resultados idénticos al de la mentira, entre ellos el propio estrés producido por enfrentarse a la prueba...”⁵⁹

Como ya se mencionó, este instrumento mide las siguientes reacciones⁶⁰:

- ✓ Ritmo cardiaco y presión sanguínea: medidas con un pequeño aparato que se coloca en el brazo desnudo.
- ✓ Respiración: medida por dos tubos llamados neumógrafos los cuales se sitúan uno en el pecho y otro en el abdomen, estos controlan la entrada y salida de aire en la cavidad torácica.
- ✓ Sudoración de la piel: para medirla, se colocan unos sensores en las yemas de los dedos.

⁵⁹ http://criminalistic.org/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=427 Revisado el 21 de marzo de 2012.

⁶⁰ *Ibidem.*

La evaluación poligráfica es un instrumento que permite detectar si una persona ha incurrido en actos ilegales, mediante la honestidad o deshonestidad en la veracidad de sus respuestas; lo cual proporciona ciertos rasgos de lealtad y confiabilidad.

“En EE.UU. su uso está muy extendido entre las diferentes fuerzas policiales y judiciales e incluso El Pentágono cuenta con 500 poligrafistas en nómina. También es un instrumento utilizado por los servicios de seguridad de Israel. En Europa se emplea a nivel judicial en países como Holanda, Bélgica y Reino Unido. En España, aunque la ciencia poligráfica no está regulada, son cada vez más los jueces que la admiten como prueba testifical con más valor que otros testimonios más vulnerables al engaño”.⁶¹

En el ámbito laboral existen tres tipos de evaluaciones poligráficas:

- ✓ A personal de nuevo ingreso.
- ✓ Para la permanencia del personal.
- ✓ Evaluaciones específicas.

TABLA 9. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA EN UNA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA DE NUEVO INGRESO.

La empresa privada **International Polygraph Training Center** ofrece sus servicios de evaluaciones poligráficas, en las evaluaciones que realizan a **candidatos de Nuevo Ingreso**, evalúan los siguientes aspectos:

- *Honestidad: en su vida diaria y en su solicitud.
- *Perfil básico de personalidad.
- *Capacidad para tolerar la presión.
- *Antecedentes personales: consumo de alcohol y drogas.
- *Antecedentes Laborales.
- *Actividades delictivas.
- * Hábitos Personales
- *Antecedentes Penales
- *Motivos reales por los que desea ingresar a la empresa o institución

Fuente: <http://www.poligrafia.com.mx/prueba-pre-empleo.shtml>

⁶¹ <http://www.poligrafiaprofesional.com/> Revisado el 21 de marzo de 2012.

TABLA 10. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA EN UNA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA A PERSONAL DE PERMANENCIA.

Aspectos que evalúa la empresa **International Polygraph Training Center** en evaluaciones que realizan a **personal de permanencia**:

- *Apego a las reglas y políticas de la empresa o institución.
- *Confiabilidad.
- *Confidencialidad o manejo de información o material confidencial (Deslealtad o deshonestidad).
- *Participación directa o indirecta en actividades ilícitas o delincuencia organizada.
- *Motivos de Permanencia.

FUENTE: <http://www.poligrafia.com.mx/prueba-pre-empleo.shtml>

Como ya se mencionó con anterioridad la evaluación poligráfica permite detectar si una persona es honesta o no mediante la veracidad de las respuestas que proporciona en su evaluación, lo cual ayuda como una herramienta que permite definir si el candidato cumple con el perfil que demanda la institución, así como determinar si su contratación o su permanencia puede significar un riesgo para la misma.

En cuanto a las evaluaciones específicas, como lo podemos ver en la tabla 11, solo se llevan a cabo en casos especiales en donde se tenga alguna vulnerabilidad institucional.

TABLA 11. ¿CUÁL ES LA UTILIDAD DE LAS EVALUACIONES POLIGRÁFICAS ESPECÍFICAS?

Las **Evaluaciones Específicas** son realizadas a personal que se sospecha está vulnerando a la empresa o institución, como lo es el caso de un accidente, robo, fraude, fuga de información, espionaje, etc.

FUENTE: <http://www.poligrafia.com.mx/prueba-pre-empleo.shtml>

Cabe destacar que la evaluación poligráfica se debe utilizar solo como un instrumento de selección del recurso humano, la cual no sirve para detectar maleantes o sólo para buscar los riesgos de un evaluado, su finalidad debe de estar enfocada en fortalecer las competencias⁶² y conocimientos del capital humano.

1.2.5 EVALUACIÓN MÉDICA

La evaluación médica es una parte importante del proceso de selección, ya que permite valorar si el candidato es físicamente apto para llevar a cabo las funciones que el mismo perfil de puesto requiere, la evaluación consta principalmente de las siguientes etapas:

- La primera es la realización de un cuestionario médico (el cual considera datos personales, antecedentes médicos personales y familiares, hábitos).
- La segunda es la somatometría (toma de peso y talla).
- Tercera es la exploración clínica, en la cual se inicia con la revisión de signos vitales (tensión arterial, temperatura, frecuencia cardíaca y respiratoria), y se hace una exploración médica general, asimismo se realiza una evaluación de los sistemas orgánicos agudeza visual, agudeza auditiva, área bucodental, nazofaringe, aparato respiratorio, aparato cardiovascular, músculo esquelético, sistema nervioso.

Lo cual permite identificar factores de riesgo, no sólo en cuanto a seguridad personal del evaluado, sino también con respecto a la seguridad de la propia Institución.

⁶² Competencias entendidas como los rasgos de carácter, concepto de uno mismo, comportamientos, conductas.

*“El fin primordial del Examen Médico de Ingreso:
Constatar que el candidato es sano, o con mínimas alteraciones de la salud y
que las tareas a realizar no lo afectaran”.⁶³*

Cabe destacar que la evaluación médica no es utilizada para discriminar a una persona, sino para verificar que su aptitud físico-clínica es la adecuada para el cumplimiento de las funciones del puesto o cargo (detectar incapacidades o enfermedades que le impidan realizar sus funciones), con lo cual el desenvolvimiento del evaluado en el ámbito laboral se daría una forma segura y eficiente.

Después de llevarse a cabo la valoración médica, el médico deberá emitir un diagnóstico de la salud del evaluado con respecto a los requerimientos solicitados por la empresa o Institución. Para lo cual se llega a concluir afirmando que el candidato es:

- “Apto para la tarea propuesta: Quiere decir que es un paciente sano con capacidad laboral considerada normal.
- Apto con patologías preexistentes: Son aquellos pacientes que a pesar de tener algunas patologías pueden desarrollar la labor normalmente teniendo ciertas precauciones, para que ellas no disminuyan el rendimiento ni tampoco afecten su salud.
- Apto con patologías que se pueden agravar con el trabajo: Son pacientes que tienen algún tipo de lesiones orgánicas que con el desempeño de la labor pueden verse incrementadas (por ejemplo, várices, disminución de agudeza visual, etc), y deben ser cobijados con programas de vigilancia epidemiológica específicos, deben tener controles periódicos de su estado de salud y se debe dejar constancia de su patología al ingreso.

⁶³ http://www.davida.com.mx/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=68:el-examen-medico-de-ingreso-isirve-para-algo&catid=1:latest-news&Itemid=50 Revisado el 21 de febrero de 2012.

- No apto: Son pacientes que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor en las circunstancias en que está planteada dentro de la empresa, que por sus condiciones físicas, no le permitirían el desarrollo normal de las labores. En estos casos es indispensable emitir un concepto claro y fundamentado, que defina las causas por las cuales no hay aptitud”.⁶⁴

Como ya se mencionó, la valoración médica es una herramienta que brinda la certidumbre de que el evaluado es apto física y medicamente para realizar sus funciones sin ningún riesgo que pueda repercutir en su salud y no sólo en su salud sino también para la institución.

1.2.6 EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA

La evaluación toxicológica permite detectar mediante la obtención de muestras de orina o sangre del evaluado la presencia de drogas ilegales o fármacos que generen efectos adictivos, lo cual pueda provocar repercusiones en el sistema nervioso o causar alguna alteración orgánica. Por tal motivo, resulta de gran importancia aplicar evaluaciones toxicológicas tanto a personal de nuevo ingreso como a la permanencia de personal en activo, todo con la finalidad de contar con personal que no vulnere y ponga en riesgo a la empresa o institución, así como al personal que en estas mismas labora.

Cabe mencionar que este tipo de evaluación es efectiva hasta en un 95% y permite determinar el uso de 6 sustancias específicas: Anfetaminas, Barbitúricos, Canabinoides, Cocaína, Metanfetaminas, Benzodiazepinas.

⁶⁴ *Ibídem.*

CAPÍTULO 2

“RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON UN ENFOQUE EN CONTROL DE CONFIANZA.”

En este apartado, se dará una visión *grosso modo* de cómo es que se llevan a cabo y se emplean las evaluaciones de control de confianza en el ámbito internacional, así como nacional.

En cuanto al ámbito internacional se retomarán los casos de la Real Policía Montada de Canadá, la Guardia Civil Española, la Policía Nacional de Colombia y el Departamento de Policía de Los Ángeles California. Cabe mencionar que en estos países las evaluaciones de control de confianza son utilizadas como una herramienta en el reclutamiento y selección para puestos de seguridad, aunque no son llamadas por este nombre.

Así también, en el ámbito Nacional veremos que las evaluaciones de control de confianza ya eran realizadas aún antes de la firma del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad.

2.1 LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Internacionalmente, algunos países han adoptado como herramientas para el proceso de selección del personal de seguridad pública, inteligencia y procuración de justicia valoraciones similares a las que en nuestro país conocemos con el nombre de evaluaciones de control de confianza. Para efectos de este apartado se retomarán de una manera descriptiva los procesos de selección de personal de los corporaciones policiales de la Royal Canadian Mounted Police de Canadá, la Guardia Civil Española, la Policía Nacional de Colombia, y el Departamento de Policía de los Ángeles de E.U.A.

2.1.1 CANADÁ⁶⁵ ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE RCMP Ó GENDARMERIE ROYALE DU CANADA GRC

La policía Federal y Nacional de Canadá es llamada Real Policía Montada del Canadá (Royal Canadian Mounted Police RCMP⁶⁶ en inglés y Gendarmerie royale du Canada GRC en francés). La Real Policía Montada Canadiense es el Servicio Canadiense de la policía nacional y una agencia del Ministerio de Seguridad Pública de Canadá.

Los valores por los que se guía la Policía Montada de Canadá son⁶⁷:

- Integridad
- Honestidad
- Profesionalismo
- Compasión
- Respeto
- Responsabilidad

La Real Policía Montada Canadiense es un grupo nacional en el cual se concentra el órgano federal, la policía provincial y la municipal, ofrece un servicio de policía federal a más de 190 municipios, 184 comunidades aborígenes y los tres aeropuertos internacionales.

- **Miembros Regulares (Oficial de Policía)**

Son los responsables de la preservación de la paz, la defensa de la ley y proveer servicio de calidad, mediante la aplicación de la ley y la investigación de delitos garantizan la seguridad, y así también, la seguridad de las personas de la comunidad a la que sirven.

Entre las actividades que realizan se encuentran las siguientes:

⁶⁵ La información que se presenta fue obtenida de la página oficial de la Royal Canadian Mounted Police. <http://www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/index-eng.htm> Fecha de consulta 18 de marzo de 2012.

⁶⁶ Por **RCMP** entenderemos que se hace referencia a la Policía Montada Canadiense.

⁶⁷ <http://www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/mission-eng.htm> Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

- ✓ Respuesta a las alarmas.
- ✓ Patrullaje a pie.
- ✓ Bicicletas de patrulla.
- ✓ Tráfico de aplicación.
- ✓ Testimonio en el tribunal.
- ✓ Recolección de pruebas en la escena del crimen.
- ✓ Aprehender criminales.

Los requisitos que solicitan para ser Miembros Regulares (Policías) en la RCPM son los siguientes:

- ✓ Ser ciudadano canadiense.
- ✓ Tener buen carácter y poseer los siguientes valores: integridad, honestidad, profesionalismo, compasión, respeto y responsabilidad. Lo cual se determinará en el proceso de selección.
- ✓ Dominio de francés o inglés. No es necesario ser bilingüe.
- ✓ Bachillerato, preparatoria o equivalente en la educación canadiense (high school).
- ✓ Licencia de conducir canadiense vigente.
- ✓ Tener 19 años de edad al momento de ser contratado por la RCPM, aunque se puede iniciar con el trámite a partir de los 18 años.
- ✓ Dispuesto a reubicarse en algún otro lugar de Canadá en caso de ser necesario.
- ✓ Contar con buena forma y condición física.
- ✓ Presentar certificado válido de programa de primeros auxilios.

La Policía Montada no está buscando gente perfecta. Simplemente tienen la obligación de reclutar a los candidatos que reflejen sus valores fundamentales y, que son los más calificados para servir a los canadienses como miembros regulares de la RCMP (policía).

PROCESO DE SELECCIÓN PARA OFICIAL DE POLICÍA⁶⁸

- Los candidatos deben asistir a una Sesión Informativa.

⁶⁸ <http://www.rcmp-grc.gc.ca/recruiting-recrutement/rec/process-processus-eng.htm> Fecha de consulta: 11 de abril de 2012.

- Evaluación RPAB, es la prueba de aptitudes, habilidades y personalidad. Se divide en 2:
 - ✓ Prueba de aptitud y habilidades, la cual recibe el nombre de RPAT, es una prueba de opción múltiple (114 preguntas) la cual permite evaluar las aptitudes que muestra el candidato para ser un oficial de policía. Así también mide 7 habilidades las cuales son esenciales en los deberes de un oficial de policía composición (ortografía, gramática y vocabulario), comprensión, memoria, sentencia, observación, lógica y ciencia de la computación.
 - ✓ Cuestionario de factor de la personalidad ó SFPQ. Esta evaluación cuenta con 108 cuestiones, mide la conciencia del aspirante, lo cual no es medido por el RPAT.

Al concluir las evaluaciones RPAB el aspirante recibirá una carta de resultados, mismos que serán publicados en una lista de elegibilidad. Cabe mencionar que sólo los puntajes más altos pasarán a la siguiente etapa del proceso de reclutamiento, en el caso de aquellos aspirantes que no hayan aprobado el RPAT tendrán que esperar 1 año para volver a realizar las evaluaciones.

- Evaluación de Habilidades Físicas PARE⁶⁹.

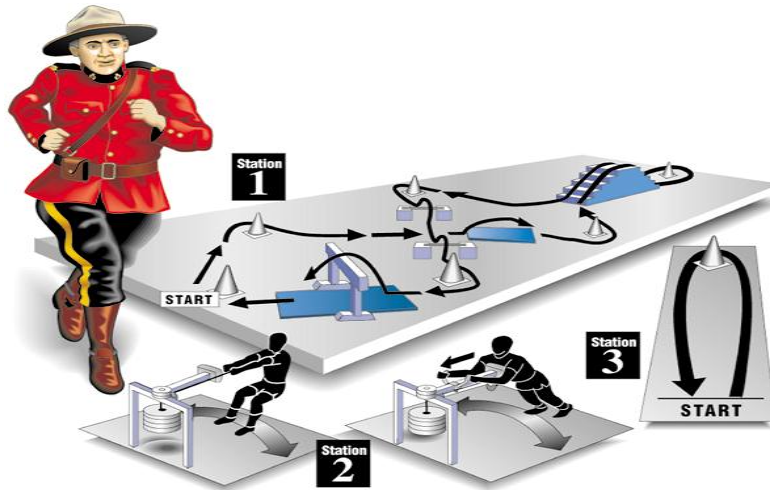
La evaluación de habilidades físicas es una prueba de trabajo físico, la cual muestra la capacidad de una persona para realizar las exigencias físicas que se requieren para ser un oficial de policía, lo cual implica correr, saltar, subir escaleras, levantar, transportar, empujar y tirar, en el gráfico 12 se muestra el circuito que se debe completar para aprobar la evaluación de habilidades físicas. Los aspirantes deben obtener la certificación⁷⁰ de PARE completando

⁶⁹ Para obtener más información con respecto a esta evaluación revisar la siguiente dirección <http://www.rcmp-grc.gc.ca/recruiting-recrutement/rec/pare-tape-eng.htm>

⁷⁰ Este certificado tiene un periodo de validez de seis meses.

una carrera de obstáculos. Así también, esta prueba simula un incidente crítico de perseguir, controlar y detener a un sospechoso.

GRAFICO 12. EVALUACIÓN DE HABILIDADES FÍSICAS (PARE)



Fuente: <http://www.rcmp-grc.gc.ca/recruiting-recrutement/rec/pare-tape-eng.htm>

- Entrevista de Selección (RMSI). En la cual se determina si el evaluado tiene las competencias esenciales que busca la RCPM para un desempeño exitoso de su labor. Las competencias que se buscan en la entrevista de selección son las siguientes:
 - ✓ Flexibilidad
 - ✓ Resolución de Problemas
 - ✓ Conciencia y Confiabilidad
 - ✓ Satisfacción de las necesidades del cliente
 - ✓ Comunicación
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ El autocontrol y compostura.
- Una vez realizada la entrevista, se toman los puntajes obtenidos en el RPAB y en el RMSI para seleccionar a los aspirantes que continuarán con el proceso, tomándose en cuenta los mejores puntajes.

- Evaluación Poligráfica (PEP). El PEP es uno de los elementos que se utilizan para ayudar a la Policía Montada la determinación de idoneidad, fiabilidad, y la emisión de una autorización de seguridad para los solicitantes miembros regulares que llegan a ser agentes de policía canadiense.

Una vez llevada a cabo la evaluación poligráfica examinará los informes de las evaluaciones realizadas, así como la información recopilada en el archivo hasta el momento, con lo cual se decidirá si el evaluado es prospecto a continuar con las siguientes etapas.

- Investigación de Campo. Los aspirantes una vez que son acreditados en la evaluación poligráfica, son candidatos a Investigación de Campo, la cual es una completa y minuciosa investigación de antecedentes. El propósito de la investigación de campo es ayudar a determinar la idoneidad, la fiabilidad y la seguridad del aspirante a la RCMP. La investigación abarca los siguientes temas:
 - ✓ Empleo anterior.
 - ✓ Educación.
 - ✓ Referencias vecinales.
 - ✓ Referencias personales.
 - ✓ Finanzas personales.
 - ✓ Uso y abuso de drogas y alcohol.
 - ✓ Actividades delictivas.
- Evaluación Médica⁷¹. Cada solicitante debe cumplir con mínimos estándares médicos evaluados por los Servicios de Salud RCMP. Esto incluye un completo examen médico, dental y psicológico.

Cabe mencionar que la evaluación médica es la última fase del proceso de reclutamiento, ya que una vez que se es apto en la evaluación médica, el

⁷¹ Para obtener mayor información de la evaluación médica dirigirse al portal de la RCMP <http://www.rcmp-grc.gc.ca/recruiting-recrutement/rec/health-sante-eng.htm> en la cual se explica los requerimientos de visión y audición.

aspirante procede a inscribirse como cadete y asistir al programa de entrenamiento, el cual dura 24 semanas.

2.1.2. ESPAÑA GUARDIA CIVIL ESPAÑOLA⁷²

La Guardia Civil es un cuerpo de Seguridad Pública de naturaleza militar y ámbito nacional que forma parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Depende del Ministerio del Interior en cuanto a servicios, retribuciones, destinos y medios, y del Ministerio de Defensa en cuanto a ascensos y misiones de carácter militar. Además, atiende las necesidades del Ministerio de Hacienda relativas a Resguardo Fiscal del Estado, y vela por el cumplimiento de las normas y reglamentos relacionados con los diferentes órganos de la Administración Central, la Autonómica y la Local.

La misión principal de la Guardia Civil será garantizar la protección de los ciudadanos frente a los actos delictivos que puedan amenazarlos, asegurar el cumplimiento de las leyes llevando ante la justicia a todo el que las incumpla, defender el libre ejercicio de los derechos y las libertades y preservar la seguridad ciudadana.

El personal de la Guardia Civil, de acuerdo con la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil (BOE. núm. 283, de fecha 26-11-99), menciona que se distribuye en seis escalas:

- ✓ Superior de Oficiales.
- ✓ De Oficiales.
- ✓ Facultativa Superior.
- ✓ Facultativa Técnica.
- ✓ De Suboficiales.
- ✓ De Cabos y Guardias.

⁷² La información que se maneja en el apartado de la Guardia Civil Española se retomo del portal oficial <http://www.guardiacivil.es/es/> Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

Para efectos de este apartado sólo se describirá el proceso de selección que se utiliza para ser cabo y guardia, ya que estas son las primeras escalas dentro del personal de la Guardia Civil Española.

INGRESO A LA GUARDIA CIVIL ESPAÑOLA⁷³

La Guardia Civil es una Institución Armada de carácter militar, con una larga trayectoria al servicio público.

Existe la posibilidad de desarrollar la carrera profesional, en múltiples especialidades, como son Tráfico, Protección de la Naturaleza, Servicio Marítimo, Montaña, atención y servicio al ciudadano, dentro de la diversidad territorial de los Puestos de la Guardia Civil (Policía Judicial, Información, etc.).

Existen tres formas de ingreso a la Guardia Civil Española:

- ✓ Modalidad de plazas de acceso libre.
- ✓ Modalidad de acceso a las plazas restringidas a militares profesionales.
- ✓ Modalidad de acceso a las plazas restringidas a alumnos del Colegio de Guardias Jóvenes.

Los aspirantes a los procesos selectivos para el ingreso en el centro de formación de acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil deberán reunir los siguientes requisitos generales:

- ✓ Poseer nacionalidad española.
- ✓ No estar privado de los derechos civiles.
- ✓ Acreditar buena conducta ciudadana.
- ✓ Carecer de antecedentes penales.
- ✓ No hallarse inhabilitado ni separado del servicio de ninguna Administración Pública.

⁷³ Retomado de <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/ingresogc/ingresogc2.html> Fecha de consulta 10 de abril de 2012.

- ✓ Comprometerse a portar y utilizar armas.
- ✓ Alcanzar la edad de 18 años.
- ✓ No cumplir 30 años en el año de la convocatoria.
- ✓ Poseer una altura mínima de 165 centímetros para hombres y 160 centímetros para mujeres, y no superior a 203 centímetros.
- ✓ Poseer la aptitud psicofísica necesaria.
- ✓ Estar en posesión del Graduado de Educación Secundaria u otro equivalente o superior.
- ✓ Poseer el permiso de conducción clase B.

PROCESO SELECTIVO⁷⁴

El proceso selectivo para ingreso en la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil se divide en dos fases:

- Fase de concurso.

En esta fase de concurso se valoran distintos méritos

 - ✓ Méritos generales aplicables a todos los aspirantes.
 - ✓ Méritos profesionales.
- Fase de oposición.

Esta fase consta de las siguientes pruebas (pruebas escritas y pruebas de aptitud física):

 - a) Ortografía. Consta en la realización de un ejercicio de ortografía.
 - b) Conocimientos. Consta en la realización de un cuestionario de 100 preguntas concretas relacionadas con ciencias jurídicas, materias socio culturales y materias técnico científicas.
 - c) Lengua extranjera. Consta en la realización de un cuestionario de 20 preguntas sobre el idioma inglés o francés (elegido por el aspirante).
 - d) Psicotécnica. Consistirá en la evaluación de la capacidad de los aspirantes para adecuarse a las exigencias derivadas, tanto del periodo académico como alumno de un centro de formación, como

⁷⁴ Información retomada de la página de ingreso a la Guardia Civil en <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/ingresogc/ingresogc2.html> así como de la última convocatoria de ingreso publicada el 26 de abril de 2011 en http://www.guardiacivil.es/web/web/documentos/pdfs/act2011/resulingreso/convocatoria_ingreso_2011.pdf Fecha de consulta 10 de abril de 2012.

de su futura adaptación al desempeño profesional. Esta evaluación consta de dos partes:

- Aptitudes intelectuales: Se evaluarán mediante la aplicación de tests de inteligencia general y/o escalas específicas que evalúen la capacidad de aprendizaje, análisis, razonamiento y potencial cognitivo.
 - Perfil de personalidad: Se evaluarán mediante tests que exploren las características de personalidad, aptitudes, habilidades y motivacionales, en el número y características que determine el Tribunal.
- Pruebas de Aptitud física. A su vez estas se dividen en:
- 1000 metros
 - ✓ 4 min. 10 seg. para hombres
 - ✓ 4 min. 50 seg. para mujeres
 - 50 metros:
 - ✓ 8 seg. 30 cen. para hombres
 - ✓ 9 seg. 40 cen. para mujeres
 - Flexiones:
 - ✓ 18 para hombres
 - ✓ 14 para mujeres
 - Natación (50 metros)
 - ✓ 1 min. 10 seg. para hombres
 - ✓ 1 min. 15 seg. para mujeres.
- Entrevista personal. Destinada a contrastar y ampliar los resultados de las pruebas psicotécnicas, así como valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias.

- Reconocimiento médico. Se aplicará el cuadro médico de exclusiones del Apéndice «B»⁷⁵ del anexo a la Orden de 9 de abril de 1996.

Cabe mencionar que en la convocatoria de ingreso a la Guardia Civil Española publicada el 26 de abril de 2011 se menciona que los aspirantes admitidos a las pruebas solo serán convocados en una única ocasión, aquel aspirante que no se presente a evaluación será eliminado automáticamente del proceso de selección a menos que presente ante el Tribunal una causa justificada se le podrá volver a reprogramar.

2.1.3 COLOMBIA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA⁷⁶

La Policía Nacional de Colombia es un cuerpo armado, permanente, de naturaleza civil⁷⁷, encargado de mantener y garantizar el orden público interno de la Nación⁷⁸. Instituida para proteger a todas las personas en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades⁷⁹. En conjunto con las Fuerzas Militares (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) componen lo que en Colombia se denomina la Fuerza Pública.⁸⁰

La Directora de Incorporación de la Policía Nacional de Colombia Coronel Mireya Cordón López señala:

“... la calidad en la selección e incorporación de los futuros profesionales de policía, depende la eficacia del servicio, en una sociedad tan compleja como la colombiana, que día a día exige más competencias y mayor integridad moral.”

⁷⁵ Para obtener mayor información con respecto al Apéndice B de exclusiones medicas remitirse a http://www.guardiacivil.es/web/web/documentos/pdfs/act2011/resulingreso/orden_9/Apendice_B.pdf

⁷⁶ La información señalada en este apartado se retomó del portal oficial de la Policía Nacional de Colombia http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/Direccionamiento_estrategico así como de: http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_Apoyo_servicio/Direccion_incorporacion

⁷⁷ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 21. Título 3. Capítulo VII de la Fuerza Pública. en <http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf> Fecha de consulta: 10 de abril 2012.

⁷⁸ Decreto 1355 de 1970 Nivel Nacional. Artículo 2° de las Disposiciones Generales en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6945> Fecha de consulta: 10 de abril 2012.

⁷⁹ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 2° Título I. *Op. Cit.*

⁸⁰ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 216, Título 3. Capítulo VII de La Fuerza Pública. *Op. Cit.*

*La gestión del talento humano en la Policía Nacional, se inicia con la selección e incorporación, punto de partida para lograr una institución con altos niveles de credibilidad y confianza; por ello, el proceso debe ser muy riguroso, de tal manera que se elija a quienes verdaderamente buscan hacer de su proyecto de vida, el servicio a la comunidad”.*⁸¹

CONVOCATORIAS 2012⁸² **PROFESIONAL A OFICIAL Y BACHILLER A OFICIAL**

ADMINISTRADOR POLICIAL/BACHILLER A OFICIAL

Requisitos

- ✓ Ser colombiano.
- ✓ Cumplir la mayoría de edad antes de iniciar el segundo semestre académico en la Escuela de Formación y hasta menor de 25 años. Si se acredita título universitario hasta los 27 años.
- ✓ Soltero (a), sin hijos y permanecer en este estado durante el proceso de formación.
- ✓ Ser bachiller.
- ✓ Puntaje ICFES: Anterior: superior a 270 puntos. Actual: superior a 35 puntos en las asignaturas de lenguaje, matemáticas, filosofía, historia y geografía (ciencias sociales). En el caso de estudios superiores: 31 puntos en las asignaturas antes mencionadas.
- ✓ No haber sido condenado a penas privativas de libertad, ni poseer antecedentes disciplinarios ni de policía.

2.1.3.1 PROCESO DE INCORPORACIÓN.

- 1) Realización de exámenes clínicos y valoración médica. Su función es verificar el estado de salud de los aspirantes a través de una serie de exámenes que determinan patologías básicas.
- 2) Valoración Odontológica. Se evalúa el estado de salud oral del aspirante.
- 3) Valoración física, atlética y morfofuncional. Dadas las exigencias del servicio policial es necesario que el aspirante presente una serie de pruebas, para identificar su capacidad física y potencial, a través de tres componentes:

⁸¹http://oasportal.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_Apoyo_servicio/Direccion_incorporacion/Conozcanos Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

⁸²http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_Apoyo_servicio/Direccion_incorporacion Op.Cit.

- ✓ Valoración morfofuncional.
 - ✓ Pruebas de natación.
 - ✓ Pruebas de resistencia física.
- 4) Valoración Psicológica. Se indaga sobre procesos cognoscitivos, rasgos de personalidad, valores, motivaciones y comportamientos ajustados con referencias a las competencias laborales del aspirante, a través de la aplicación de pruebas psicotécnicas y la realización de la entrevista psicológica.
 - 5) Estudio de Seguridad y visita domiciliaria. Se realiza la verificación con familiares cercanos, vecinos, unidades de policía, colegios, lugares de trabajo y entidades del estado con el fin de verificar los antecedentes del aspirante; lo cual permite dar una valoración del contexto social, familiar y educativo del aspirante.
 - 6) Consejo de Admisiones. El aspirante se presenta ante un jurado calificador. Cabe mencionar que el aspirante que llega hasta esta etapa ha sido apto en las anteriores valoraciones.
 - 7) Seguimiento al cliente. Una vez seleccionados a los aspirantes, se les lleva un seguimiento durante su formación, lo cual permite evaluar y mantener el nivel de satisfacción del aspirante seleccionado.

2.1.4 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LOS ÁNGELES CALIFORNIA⁸³

El Departamento de Policía de los Ángeles (The Angeles Police Department LAPD), se encuentra dentro de los tres Departamentos de Policía de Estados Unidos con mayor número de efectivos⁸⁴. El LAPD tiene como misión salvaguardar las vidas y los bienes de las personas, reduciendo la incidencia y el miedo a la delincuencia; bajo un ambiente de honor e integridad y respeto con los más altos estándares éticos para mantener la confianza del público.

⁸³ Información retomada del portal oficial de la LAPD <http://www.lapdonline.org/>, así como <http://www.joinlapd.com/selection.html> dentro del mismo portal. Fecha de consulta: 10 de abril de 2012

⁸⁴ Dentro de este grupo se encuentra el Departamento de Policía de Nueva York y el Departamento de Policía de Chicago.

A fin de satisfacer eficazmente las necesidades de todos los habitantes de la ciudad, los oficiales de policía de Los Ángeles trabajan en un total de 18 divisiones de la ciudad, hablan más de 30 idiomas y tienen acceso a intérpretes las 24 hrs. del día para llegar a los ciudadanos que hablan otro idioma diferente al inglés. Patrullan en coches, barcos, helicópteros, bicicletas, a caballo y a pie, incluso tienen a su grupo especial de buzos SCUBA así como escaladores.

Para unirse a la policía de Los Ángeles se requiere:

- ✓ Tener 21 años de edad cumplidos al ingreso a la academia. Sin embargo, se puede hacer el examen escrito si cuenta con una edad de 20 años con 6 meses a la fecha de dicha evaluación.
- ✓ Certificado de preparatoria o bachillerato (high school), GED, o equivalente.
- ✓ Ser ciudadano estadounidense o en su defecto contar con la residencia permanente.
- ✓ No ser residente de los Ángeles.
- ✓ Historial de conducta legal aceptable.
- ✓ Haber presentado un buen comportamiento en el pasado.
- ✓ Presentar altos estándares de honestidad e integridad.
- ✓ No presentar abuso de sustancias ilegales y alcohol.
- ✓ Conducta apropiada.
- ✓ Demostrar ser una persona responsable.

PROCESO DE SOLICITUD

- Solicitud de Información Preliminar (PBA) y el Cuestionario de trabajo Preliminar (JPQ). Tienen el propósito de indicar al aspirante si tiene la madurez y el juicio apropiado para desempeñar este cargo.

- Ensayo Personal de Cualificaciones (PQE).

Se compone de preguntas abiertas, relacionadas con la toma de decisión y el juicio y la flexibilidad de comportamiento. En esta evaluación se toma en cuenta: habilidad de comunicación, juicio y toma de decisiones. y flexibilidad en el comportamiento.

- Investigación de Antecedentes y Examen Poligráfico.

Se requiere completar un formulario de antecedentes personales, así como la recopilación de información biográfica amplia, así también, se toman las huellas dactilares del aspirante. Después se procede a llevar a cabo una investigación de campo exhaustiva, lo cual incluye la validación de cheques de empleo, policía, financiera, educación, archivos militares; entrevistas con miembros de la familia, vecinos, supervisores, compañeros de trabajo, amigos. Los resultados de la investigación de antecedentes son válidos durante 12 meses.

Es importante mencionar que la evaluación poligráfica es utilizada por el Departamento de Policía de la ciudad de los Ángeles como una herramienta para confirmar la información obtenida durante el proceso de selección.

- Examen de habilidades Físicas (PAT)

Consta de dos etapas. La primera mide la fuerza, la agilidad y la resistencia del aspirante. La segunda etapa mide la capacidad aeróbica. Ser Apto en el PAT indica la capacidad física mínima necesaria para llevar a cabo la formación en la Academia, ya que el acondicionamiento físico es de suma importancia en la formación académica y así también, en la misma naturaleza del trabajo policial, el cual consiste en actividades físicas. Los resultados del PAT tienen validez por un periodo de 12 meses.

- Entrevista.

La entrevista se lleva a cabo frente a un jurado del LADP, quienes evalúan los siguientes puntos: realización personal del aspirante, motivación en el trabajo, orientación hacia el aprendizaje continuo, instrumentalidad, habilidades interpersonales y habilidades de comunicación oral.

-Evaluación médica.

En esta evaluación se busca que el aspirante presente un óptimo estado de salud física, emocional y mental, lo anterior para que pueda realizar eficazmente las funciones que requiere llevar a cabo un oficial de policía. Así también, se realizan pruebas psicológicas escritas.

-Evaluación psicológica.

Consiste en una entrevista oral con un psicólogo de la ciudad, en esta entrevista

se tratan temas en relación a factores de desempeño laboral bajo presión y stress en la actividad policial. Es en este momento donde se integra la información de las pruebas psicológicas escritas, junto con la evaluación médica y la investigación de antecedentes.

Una vez que el aspirante ha concluido exitosamente todo el proceso de selección es candidato por el Departamento de Policía de la ciudad de los Ángeles para ingresar al curso de formación.

Cabe mencionar que sólo en algunas ocasiones puede ser necesario un examen de uso de drogas y alcohol.

2.1.5 RESUMEN COMPARATIVO.

Con respecto a los casos referidos encontramos que sus procesos de selección de personal de seguridad pública no implican como tal las evaluaciones de control de confianza, lo que se refleja es que siguen un modelo similar que involucra las herramientas que en México se utilizan dentro del modelo de control de confianza.

Si analizamos los cuatro modelos de selección coinciden con el modelo mexicano de realizar evaluaciones psicométricas o también llamadas psicotécnicas para determinar ciertos rasgos de personalidad, inteligencia, habilidades y aptitudes, así como de una entrevista personal, y un examen médico con el cual se determina si el candidato cuenta con una óptima salud para realizar las funciones que el cargo requiere).

Con respecto a México es preciso mencionar que nuestro modelo de selección es muy parecido al utilizado por Canadá y por el Departamento de Policía de la Ciudad de Los Ángeles, ya que en estos se llevan a cabo las evaluaciones antes mencionadas así como la evaluación poligráfica y la investigación socioeconómica.

En el caso de Colombia se realiza la investigación socioeconómica, que ellos llaman estudio de seguridad y visita domiciliaria, pero no se hace la prueba del polígrafo.

Para el caso de la Guardia Civil Española no se realiza investigación domiciliaria, ni si lleva a cabo la evaluación poligráfica.

En cuanto a la prueba toxicológica se encontró que Colombia al igual que México realiza esta evaluación y en el Departamento de Policía de los Ángeles no siempre se realiza. A lo que respecta a España y Canadá no se menciona el uso del examen toxicológico.

Como podemos ver cada país determina qué tipo de evaluaciones llevarán a cabo a los aspirantes en estos procesos de selección o incorporación a las instituciones gubernamentales de seguridad, lo cual se establece dependiendo las necesidades sociales y culturales de cada sociedad.

2.2 LA EXPERIENCIA NACIONAL

La implementación de las evaluaciones de control de confianza no es un tema nuevo, ni mucho menos algo que se empezó del año 2008 a la actualidad, si bien comenzaron a tomar mayor auge después de la firma del “Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad” y del “Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza”; este tipo de evaluaciones ya se empleaban años atrás a la firma de estos, principalmente en el sector privado para la selección del personal que labora en estas empresas.

Así mismo, en el sector público ya se realizaban exámenes de control y confianza, algunas de las instituciones que realizaban este tipo de evaluaciones en el reclutamiento y selección de su personal eran el Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN), la Procuraduría General de la República (PGR), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Policía Federal Preventiva (PFP), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), el Instituto Nacional de Migración (INM), la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), y el Servicio Nacional

de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA), por mencionar algunas.

*“El antecedente que existe en nuestro país sobre este tema es la creación del Centro de Control de Confianza a nivel federal, específicamente en la Procuraduría General de la República, siendo su principal función el reclutamiento de nuevo personal, lo que ha servido para evitar que candidatos no idóneos a determinada función ingresen a la institución”.*⁸⁵

Principalmente las evaluaciones de control de confianza son implementadas en las Instituciones que tienen que ver con Seguridad e Inteligencia, tal es el caso de las siguientes instituciones.

2.2.1 Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN)

El 13 de febrero de 1989 se crea el Centro de Investigación y Seguridad Nacional comúnmente conocido como CISEN; esta entidad de gobierno es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación del Ejecutivo Federal. El CISEN brinda servicios de inteligencia estratégica y seguridad nacional.

“El Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN) es un órgano de inteligencia civil al servicio del Estado Mexicano cuyo propósito es generar inteligencia estratégica, táctica y operativa que permita preservar la integridad, estabilidad y permanencia del Estado Mexicano, dar sustento a la gobernabilidad y fortalecer al Estado de Derecho.

*El papel del CISEN consiste en alertar y proponer medidas de prevención, disuasión, contención y neutralización de riesgos y amenazas que pretendan vulnerar el territorio, la soberanía, al orden constitucional, las libertades e instituciones democráticas de los mexicanos, así como el desarrollo económico, social y político del país”.*⁸⁶

⁸⁵ Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. 2005. <http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/Introducción+ccc.htm> Fecha de consulta: 14 de Noviembre de 2009.

⁸⁶ <http://www.cisen.gob.mx/site/cisen.htm> Última actualización 24 de agosto de 2010. Fecha de consulta: 23/03/2012.

Por el tipo y carácter de información (la mayor parte de esta es información reservada y confidencial) que se maneja en este órgano de gobierno se debe poner especial importancia en el capital humano de esta Institución ya que con respecto al estatuto laboral⁸⁷ del CISEN, el personal que aquí labora son considerados trabajadores de confianza.

En cualquier servicio de inteligencia, su gente es la parte fundamental, es decir, el capital humano de estas instituciones debe responder a personas con verdadera vocación de servicio y comprometidos, así mismo, deben contar con capacidad de investigación estratégica que les permita desarrollar sus habilidades y aptitudes en la materia.

Actualmente, el personal en activo y aquellos que desean ingresar a esta dependencia deberán cumplir y aprobar las evaluaciones de control de confianza las cuales se han vuelto un control cada vez más estricto para el ingreso y la permanencia del personal.

El personal del CISEN se distingue por su vocación de servicio, por su compromiso con la preservación de la Seguridad Nacional y con los siguientes valores que México merece⁸⁸:

- ✓ Lealtad
- ✓ Eficiencia
- ✓ Disciplina
- ✓ Discreción
- ✓ Honestidad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Respeto a la legalidad

⁸⁷ El Estatuto Laboral del Centro de Investigación y Seguridad Nacional es la norma que rige los procesos de reclutamiento, evaluación, formación, permanencia, ascenso, entre otros. Revisado en <http://www.cisen.gob.mx/site/cisen.htm> Fecha de consulta 23/03/2012.

⁸⁸ <http://www.cisen.gob.mx/site/cisen.htm> Última actualización 24 de agosto de 2010. Fecha de consulta: 23/03/2012.

Tal como lo menciona Guillermo Valdés Castellanos: “La base de cualquier servicio de inteligencia es su gente. Si el servicio público requiere cuadros bien calificados con vocación de servicio y honestidad, el CISEN tiene en esta materia retos adicionales. En primer lugar, el componente ético –honradez, lealtad, discreción- tienen que ser acreditados fehacientemente y de manera permanente a través de un sistema de control y evaluación de confianza (aunque este mecanismo se identifica con la aplicación de la prueba del polígrafo, en realidad se trata de un conjunto de exámenes: médico, toxicológico, psicológico de actitudes y habilidades, investigación socioeconómica y poligráfico)”.⁸⁹

Con respecto y haciendo mención al párrafo anterior, el 29 de noviembre de 2006 se publica el Estatuto Laboral del CISEN⁹⁰, en el cual se establecen con respecto a las evaluaciones de control de confianza los siguientes artículos:

Artículo 7.- Además de las obligaciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el personal del Centro tendrá las siguientes:

...

IV. Cumplir con el proceso de control de confianza, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, el presente Estatuto...

Así también, en el Capítulo III, referente al Ingreso al Centro se indica:

Artículo 26.- Para ingresar al Centro, los aspirantes deberán reunir, además de los requisitos señalados en el aviso respectivo, los siguientes:

...

VII. Aprobar las evaluaciones que establece el presente Estatuto.

...

Artículo 51.- El Comité determinará los parámetros de calificación de las evaluaciones que se practiquen en los concursos, las cuales se aplicarán en las siguientes fases eliminatorias:

I. Conocimientos generales y específicos requeridos de acuerdo con el perfil

⁸⁹ VALDÉS Castellanos, Guillermo en *La inteligencia para la Seguridad Nacional en el Siglo XXI*. p 27 consultado en <http://www.cisen.gob.mx/site/espanol/lectura-de-interes.htm> el 02 de marzo de 2012.

⁹⁰ *Estatuto Laboral del Centro de Investigación y Seguridad Nacional* consultado en: diariooficial.segob.gob.mx/PDF/291106-MAT.pdf Fecha de consulta: 02 de marzo de 2012.

del puesto;
II. Entrevista con el titular del área solicitante, y
III. Evaluaciones de control de la confianza.

Es en la sección sexta de este mismo Estatuto en donde se le da un apartado a las evaluaciones de Control de Confianza como un instrumento que les permitirá detectar las fortalezas y el área de oportunidad del capital humano con que cuenta el Centro de Investigación y Seguridad Nacional. Así mismo, se establece que tipo de evaluaciones comprende el proceso de Control y Confianza.

Artículo 55.- Al personal del Centro se le aplicarán evaluaciones de confianza periódicamente, a fin de detectar las fortalezas y áreas de oportunidad que permitan impulsar su desarrollo integral.

Artículo 56.- El Programa General de Control de Confianza comprende:
I. Evaluaciones psicológicas, poligráficas, toxicológicas e investigaciones socioeconómicas, y
II. Exámenes médicos y físicos.

En el artículo 56 del Estatuto Laboral del CISEN se habla de las 5 fases de evaluación, las cuales se retoman en el “Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza”, como vemos, esto no es algo nuevo, ni que haya surgido después de la firma del Acuerdo y del Modelo Nacional, ya son instrumentos que se utilizaban para poder seleccionar al personal de una institución o dependencia, así también, la iniciativa privada utiliza estas 5 fases en la selección y permanencia de su personal.

El 16 de abril de 2009 se publica en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se crea la Escuela de Inteligencia para la Seguridad Nacional (ESISEN)” del Centro de Investigación y Seguridad Nacional; al depender de CISEN, el ESISEN es un órgano desconcentrado que depende de la Secretaría de Gobernación, y tendrá como fin primordial la formación de cuadros profesionales en cuanto a esta materia se refiere.

“... con el fin de elevar las capacidades técnicas del Estado mexicano para preservar la seguridad nacional, es necesario contar con una institución educativa que garantice la formación de cuadros profesionales y especializados en las materias de inteligencia civil para la seguridad nacional y cualquier otra necesaria para mantener la integridad, estabilidad y permanencia del Estado mexicano”.⁹¹

Los objetivos con los cuales se crea la Escuela de Inteligencia y Seguridad Nacional son los siguientes⁹²:

- ❖ Fortalecer los programas de capacitación y formación para el personal de nuevo ingreso y para la plantilla permanente del CISEN.
- ❖ Introducir nuevos programas de estudios en inteligencia y seguridad nacional.
- ❖ Extender los programas de formación a otros servidores públicos del Estado mexicano.
- ❖ Contribuir a la sistematización y generación de conocimiento en materias de inteligencia y Seguridad Nacional.

Uno de los objetivos rectores tal como se menciona en el proyecto de la creación del ESISEN será la “formación de profesionales de inteligencia con habilidades para la recolección y procesamiento (de información) en ciertas áreas o esferas de la sociedad mexicana, tales como la cúpula empresarial, científica, de hombres de negocios, jerarquías religiosas, medios de comunicación, círculos de intelectuales, etcétera”.⁹³

⁹¹ Diario Oficial de la Federación. *Acuerdo por el que se crea la Escuela de Inteligencia para la Seguridad Nacional del Centro de Investigación y Seguridad Nacional, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación*. Revisado en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5087246&fecha=16/04/2009 Fecha de consulta 29 de marzo de 2012.

⁹² Acuerdo por el que se crea la Escuela de Inteligencia para la Seguridad Nacional del Centro de Investigación y Seguridad Nacional, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación. *Op.Cit.*

⁹³ <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/160962.html> del 14 de julio de 2008. Fecha de consulta 29 de marzo 2012.

2.2.2 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)

La Procuraduría General de la República como órgano del Poder Ejecutivo Federal de la República Mexicana se creó en el año 1900⁹⁴ con la reforma hecha al artículo 96 de la Constitución Política de 1857, su finalidad era la de investigar y perseguir aquellos delitos del ámbito federal.

Al frente de este órgano de gobierno se encuentra el Procurador General de la República, quien a su vez preside al Ministerio Público de la Federación así como a sus órganos auxiliares (policía investigadora y peritos).

El proceso de reclutamiento y selección⁹⁵ de personal de la PGR se apega a los requisitos establecidos por la Ley Orgánica de la PGR, el reglamento de dicha Ley, así como el Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal y la convocatoria correspondiente.

La PGR en su búsqueda de contar con personal idóneo que cumpla con los diferentes perfiles requeridos por la institución, así como con vocación de servicio para con la sociedad a la que ha de servir; lleva a cabo su proceso de selección y reclutamiento en las siguientes etapas, las cuales son⁹⁶:

- ✓ Platica de Orientación.
- ✓ Revisión, recepción de documentos y captura de datos.
- ✓ Examen de conocimientos generales.
- ✓ Examen de aptitudes físicas.
- ✓ Exámenes de control de confianza.

⁹⁴ Al momento de su creación la PGR nace con el nombre de Ministerio Público Federal (MPF), ocho años después en diciembre de 1908 se expide la primera Ley Orgánica del MPF. Con el paso del tiempo este organismo ha tenido diversas modificaciones en sus ordenamientos legales principalmente en la Ley Orgánica de la PGR, así como su reglamento. La nueva Ley Orgánica de la PGR se publica en el DOF el 29 de mayo de 2009, y su última reforma fue hecha el 14 de junio de 2012.

⁹⁵ Cabe mencionar que en un principio los procesos de selección y reclutamiento que llevaba a cabo este órgano de gobierno se apegaban a la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Diciembre de 1995, y fue abrogada el 02 de enero de 2009.

⁹⁶ <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/reclutamiento%20y%20seleccion.asp> Fecha de consulta: 03 de marzo de 2012.

Los exámenes de control de confianza comprenden: evaluación psicológica, poligráfica, medico-toxicológica, entorno social y situación patrimonial.

Este proceso de selección y reclutamiento se lleva a cabo nacionalmente y los interesados deben cumplir con los requisitos que solicita este órgano de gobierno así como presentar y aprobar las evaluaciones de selección. Cabe mencionar que aquellos aspirantes que resultan NO APTOS en dichas evaluaciones no podrán participar en algún otro proceso de selección y reclutamiento de esta Dependencia.

“Estas evaluaciones se califican de manera global, de donde se obtiene un solo resultado APTO o NO APTO. El resultado es inapelable, y los aspirantes que resulten No Aptos (NA), no podrán participar en otros procesos de reclutamiento y selección de la Procuraduría General de la República”.⁹⁷

En el año 2005 se llevó a cabo el curso de formación Inicial de Agentes Federales Investigadores Generación 2005 para el cual se registró un total de 339 aspirantes⁹⁸ a los que el Centro de Evaluación y Desarrollo Humano les aplicó las evaluaciones del proceso de selección, de los cuales solo obtuvieron el resultado de APTO 137 aspirantes, y de estos sólo egresaron del curso 122 a quienes se les dio el nombramiento de “Agente C”⁹⁹.

Con respecto a la Generación 2006 del curso de Formación inicial de Agentes Federales Investigadores se reclutaron 1,160 aspirantes con licenciatura concluida, de estos, sólo fueron APTOS por los exámenes de control de confianza 280, e iniciaron el curso de formación 277, para finalmente egresar de este curso 196 elementos¹⁰⁰.

⁹⁷ <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/reclutamiento%20y%20seleccion.asp> Fecha de consulta: 03 de marzo de 2012.

⁹⁸ Los cuales contaban con título y cédula profesional.

⁹⁹ Datos tomados de la página oficial de la PGR. Fecha de consulta 03 de marzo de 2012.

¹⁰⁰ *Ibidem*.

Cabe mencionar que antes del año 2002 los exámenes de conocimientos y aptitudes físicas eran realizados por la Universidad Nacional Autónoma de México, después de esta fecha el Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia Federal (ICAP) en coordinación con la Agencia Federal de Investigación, la Dirección General del Servicio de Carrera en Justicia Federal y el Órgano Interno de Control de la PGR llevaban a cabo este proceso lo cual permitió reducir tiempos y costos¹⁰¹.

Antecedentes.¹⁰²

Derivado de la reforma a la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República en 1993, se fusiona el Instituto de la Policía Judicial Federal con el Instituto Nacional de Ciencias Penales, y con los activos de estos dos organismos se crea el Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República.

En 1996 se crea nuevamente el Instituto Nacional de Ciencias Penales, y se le encomienda a éste la selección y la formación de los Agentes del Ministerio Público de la Federación, y al Instituto de Capacitación, la selección y formación de los Agentes de la Policía Judicial Federal y de los Peritos Técnicos, así como los cursos de actualización y especialización del personal en funciones.

En 2002, se publica la actual Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, la cual prevé la existencia del Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia Federal (ICAP), y de acuerdo con los artículos 72 y 77 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR, el Instituto es un órgano desconcentrado que tiene el compromiso de instrumentar y operar los procesos de reclutamiento y selección de los aspirantes a los Cursos de Formación Inicial de Agentes de la Policía Federal Investigadora y de Peritos

¹⁰¹ *Ibidem.*

¹⁰² Retomado del portal de la PGR. Fecha de consulta 03 de marzo de 2012. En <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/antecedentes.asp>

Técnicos, además de actualizar y especializar al personal sustantivo de la Procuraduría, estableciendo para ello, acciones basadas en la detección de las necesidades institucionales de capacitación y en la mejora continua de sus egresados.

Es en el ICAP donde se traza la línea del nuevo modelo de policía federal, el cual busca darle mayor fortalecimiento a la investigación científica. En un principio, el nivel mínimo de estudios que se solicitaba era el de preparatoria, a partir del año 2004 el aspirante a participar en alguna convocatoria debe acreditar estudios de licenciatura concluida, lo cual permite egresar elementos con mayor preparación académica y en consecuencia garantiza un mejor aprovechamiento de la tecnología y la información.

En la tabla 13 podemos ver que hasta el año 2003 ingresaron al ICAP 511 aspirantes con un nivel de estudios de bachillerato al Curso de Formación Inicial de Agentes de la Policía de Investigación y Peritos Técnicos, después de este año vemos que ya no se aceptan aspirantes con un nivel mínimo de estudios de preparatoria o bachillerato.

TABLA 13. NIVEL DE ESTUDIOS REQUERIDO PARA INGRESAR AL ICAP

NIVEL ACADÉMICO								
Indicador	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Bachillerato	761	1,474	511	0	0	0	0	2,746
Licenciatura trunca	207	67	76	56	0	0	0	406
Licenciatura terminada	371	587	391	219	122	196	341	2,227
Porcentaje alumnos con licenciatura	27.70 %	27.58 %	39.98 %	79.63 %	100 %	100 %	100 %	
Mejora Ascendente								

Fuente: <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/antecedentes.asp>

El ICAP se encuentra certificado bajo la norma ISO 9001:2000 lo cual permite a esta institución tener un mecanismo de selección altamente estricto, imparcial y

transparente. Como lo muestra la tabla 14, durante el período del 2001 al 2007 el ICAP atendió a 19, 890 aspirantes que cubrían con los requisitos de la convocatoria, de los cuales fueron seleccionados para ingresar al Curso de Formación Inicial 7,199 candidatos y de estos sólo egresaron 5,379 Agentes de la Policía Federal Investigadora y/o Peritos Técnicos.

TABLA 14. NÚMERO DE ASPIRANTES ATENDIDOS POR EL ICAP DURANTE EL PERIODO 2001-2007

Indicador	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Total
Número de aspirantes que cubrían los requisitos de la convocatoria	5,307	6,328	3,968	1,550	339	1,160	1,238	19,890
Número de alumnos seleccionados para ingresar al curso	2,536	2,413	1,148	311	137	280	374	7,199
Personal egresado en cursos de formación inicial	1,339	2,128	978	275	122	208	341	5,379
Porcentaje de egresados	25.23%	33.62%	24.64%	17.74%	35.98%	17.93%	27.54%	27.04%
Mejora Descendente								

Fuente: <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/antecedentes.asp>

2.2.3 SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA FEDERAL (SSP) POLICÍA FEDERAL

La denominada Policía Federal como cuerpo policial de la Federación fue creada como Policía Federal Preventiva bajo el gobierno del Presidente Ernesto Zedillo con la ley publicada el 04 de enero de 1999¹⁰³, y es el 1° de junio de 2009¹⁰⁴ que se publica la Ley en donde se reestructura la PFP y se transforma en la nueva Policía Federal como un cuerpo policial de investigación. Con esta reestructuración

¹⁰³DECRETO por el que se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva y se reforman diversas disposiciones de otros ordenamientos legales. En http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lpfp/LFPF_orig_04ene99.pdf Fecha de consulta 10 de abril de 2012

¹⁰⁴ DECRETO por el que se expide la Ley de la Policía Federal. En http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lpf/LPF_orig_01jun09.pdf Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

la Policía Federal se le da la atribución de colaborar en conjunto con la Procuraduría General de la República.

“Significando esto, un intento más de reformular la actual función de la hasta ahora denominada Policía Federal Preventiva, el Ejecutivo propone en primer instancia un cambio de denominación, una Policía Federal a secas, misma que tomará el lugar de la primera, con funciones más detalladas y con herramientas de control que hasta cierto punto permitan que su actuar este lo más alejado posible de la corrupción y degeneración de sus principios básicos, siendo éstos los de: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

*De igual forma, las distintas etapas que se proponen para el ingreso, permanencia y servicio de carrera policial buscan generar una estabilidad y sentimiento de lealtad hacia la institución, y aunado a la formación de nuevos elementos policiales, a través de controles más estrictos, con el propósito de lograr recuperar parte de la credibilidad y confianza ciudadana que desgraciadamente se ha perdido hacia estas corporaciones”.*¹⁰⁵

Entre las atribuciones que se le confieren a la Policía Federal encontramos¹⁰⁶:

- ❖ Dictar y supervisar las medidas tendientes a garantizar la prevención de los delitos, el mantenimiento y el restablecimiento del orden y la seguridad pública, en el ámbito de competencia de la Institución;
- ❖ Ordenar y supervisar las líneas de investigación para obtener, analizar, estudiar y procesar información conducente a la prevención de delitos y, para la persecución de los mismos, en el ámbito de competencia de la Institución;
- ❖ Ordenar y supervisar las acciones y operaciones para la prevención de los delitos y, para la persecución de los mismos, en términos de las disposiciones aplicables.

“La Secretaría de Seguridad Pública (SSP) es la dependencia de la Administración Pública Federal que tiene por objeto preservar la libertad, el orden y la paz pública,

¹⁰⁵ Centro de Documentación, Información y análisis 2008. <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-25-08.pdf> Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

¹⁰⁶ http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp/wlp.c?_c=7f9

así como salvaguardar la integridad y derechos de las personas a través de la prevención en la comisión de delitos”.¹⁰⁷

Esta Dependencia de gobierno se guía bajo los siguientes objetivos:¹⁰⁸

- Preservar la libertad, el orden y la paz públicos.
- Salvaguardar la integridad y derechos de las personas.
- Auxiliar a la Procuraduría General de la República y a los Poderes de la Unión.
- Prevenir la comisión de delitos.
- Desarrollar la Política de Seguridad Pública del Poder Ejecutivo Federal.
- Proponer su Política Criminal.
- Administrar el Sistema Penitenciario Federal y el relativo al tratamiento de menores infractores.
- Todo esto en los términos de las atribuciones que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y otras leyes federales, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Para mayor información, el documento completo de las atribuciones y obligaciones de la SSP se encuentra disponible en el portal de esta misma dependencia para mayor información.

En el ACUERDO 03/2009 del Secretario de Seguridad Pública, por el que se expiden los lineamientos de ingreso para personal operativo del Servicio de Protección Federal, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública, Título Segundo, sección Segunda en el cual se habla específicamente de las evaluaciones de Control de Confianza, para las cuales se establecen¹⁰⁹:

¹⁰⁷ Portal de la Secretaría de Seguridad Pública Federal 2005. <http://www.ssp.gob.mx/portal/WebApp/appmanager/portal/desk?nfpb=true&pageLabel=contenido3&nodeld=/BEA%20repository/367087//archivo&menu=Conoce> Fecha de Consulta: 05 de noviembre de 2009.

¹⁰⁸ <http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp/wlp.c.jsessionid=7JsxP1bffZG35Q2mPHj2TTJGkrnlykJ88y8JLQ96WHGTdLQgg1t8!-199559956?c=1000> Fecha de consulta: 03 de abril de 2012.

¹⁰⁹ <http://www.pfp.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeld=/BEA%20Repository/684020//archivo> Fecha de consulta: 03 de marzo de 2012.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Los aspirantes a ingreso se someterán a los exámenes de control de confianza que serán aplicados por el Centro de Control de Confianza de la Secretaría o por terceros certificados en términos de las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. El aspirante deberá manifestar su aceptación y voluntad a someterse a todas las evaluaciones de control de confianza para continuar en el proceso de ingreso y su acreditación será determinante para el mismo.

Los resultados de las evaluaciones de control de confianza únicamente señalarán las siguientes hipótesis: cumple con el perfil; cumple con el perfil con observaciones y no cumple, dichos resultados serán definitivos, inapelables y confidenciales.

De la misma manera que en otras dependencias de gobierno, en la Secretaría de Seguridad Pública Federal las evaluaciones de control de confianza comprenden las siguientes fases:

- ✓ Entrevista
- ✓ Investigación Socioeconómica
- ✓ Psicológica
- ✓ Valoración Medica
- ✓ Evaluación Toxicológica
- ✓ Poligrafía

Cabe mencionar que los aspirantes deben haber acreditado todas las etapas del proceso. En el periodo de enero a junio de 2007 se tiene el siguiente informe de acciones realizadas por la Dirección General de Control de Confianza de la entonces PFP¹¹⁰:

“... se ha iniciado un programa de reclutamiento, captando del mercado de trabajo a 754 aspirantes, de ellos 712 han presentado exámenes de control de confianza, lo que ha permitido contratar a 164 personas.

El personal de nuevo ingreso a las áreas de psicología y de investigación

¹¹⁰<http://pdba.georgetown.edu/Security/citizensecurity/Mexico/evaluaciones/InformeLabores-corrupcion .pdf> Fecha de consulta: 07 de noviembre de 2011.

socioeconómica tomó cursos de actualización y formación relacionados con el manejo de entrevista psicológica, fotografía e investigación de campo. Asimismo, se tiene contemplado capacitar a 150 poligrafistas al término de 2007.

La Dirección General de Control de Confianza de la PFP, realizó 196 evaluaciones a mandos medios de las secretarías de seguridad pública y procuradurías de justicia en los estados, así como 1,726 evaluaciones para aspirantes a integrarse al curso de formación de policía con perfil investigador.

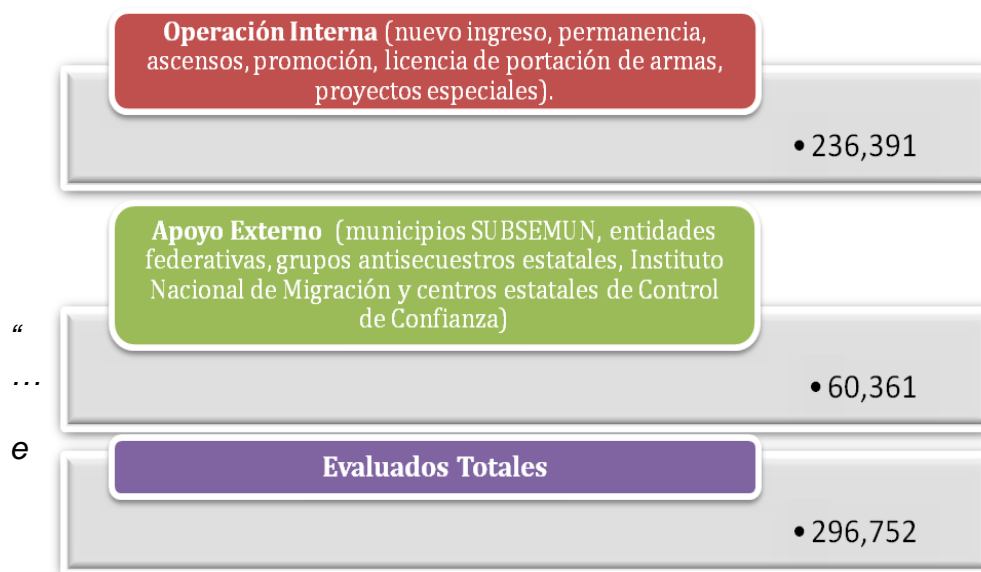
Asimismo, practicó 7,360 evaluaciones a personal de nuevo ingreso a la PFP: 2,370 psicológicas, 1,470 poligráficas, 1,565 médicas y 1,955 toxicológicas, a efecto de contar con policías honestos y profesionales.

En seguimiento a la estrategia de desarrollo policial y combate a la corrupción se llevó a cabo la evaluación de 283 mandos policiales adscritos a la Unidad de Seguridad Regional de la Policía Federal Preventiva y de jefes regionales de la Agencia Federal de Investigación.

Derivado de este proceso se realizaron cambios de mandos en las comandancias regionales y sectores de la PFP y jefes regionales de la AFI, destituyéndose de sus cargos a aquéllos elementos que no cumplieron con los requisitos de permanencia establecidos en la normatividad respectiva”.

Como podemos ver, tan solo el CISEN, la PGR y la SSP las evaluaciones de control de confianza ya tienen un antecedente como herramienta para seleccionar al personal de las instituciones de gobierno especialmente de aquellas dedicadas a inteligencia y seguridad. Pero es con la firma del Acuerdo Nacional y del Modelo Nacional de Control de Confianza en el 2008 que este tipo de evaluaciones adquieren carácter jurídico.

**TABLA 15.RESULTADOS ACUMULADOS
PERSONAS EVALUADAS EN CONTROL DE CONFIANZA
Del 1 de diciembre de 2006 al 30 de septiembre de 2011**



Fuente:

Centro de Control de Confianza, Policía Federal. 30 de septiembre 2011.

“... en la pasada administración la SSP tenía una capacidad para realizar alrededor de 500 evaluaciones de control de confianza por mes; actualmente se tiene una capacidad instalada para realizar 5 mil 800 evaluaciones en el mismo lapso”.¹¹¹

Actualmente se encuentran certificados por el CNCA los centros d control de la PGR y la SSP.

“La Secretaría de Seguridad Pública señaló que México cuenta con el Centro de Control de Confianza con mayores capacidades de evaluación en el mundo, en el cual se pueden aplicar cada año 70 mil evaluaciones integrales que incluyen pruebas psicológica, poligráfica, médica-toxicológica e investigación del entorno socioeconómico”.¹¹²

¹¹¹ <http://noticierostelevisa.esmas.com/nacional/291651/ssp-policia-federal-sometida-pruebas-control-confianza/>
Fecha de consulta: 10 de abril de 2012.

¹¹² *Ibidem.*

CAPÍTULO 3

“IMPORTANCIA DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA EN MÉXICO.”

En este capítulo abordaremos principalmente la experiencia que han tenido el estado de México, Guanajuato y el Distrito Federal (caso específico, el Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad del DF) en la implementación de sus Centros de Evaluación de Control y Confianza. Lo cual brinda un contexto actual de los mismos. Así mismo, se hace una revisión del marco jurídico por el cual se encuentran cobijados estos centros a partir de su creación en 2008 al 2012.

3.1 UBICACIÓN CONTEXTUAL DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA.

En los últimos años, la sociedad mexicana ha mostrado falta de confianza y credibilidad hacia las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, debido a la mala imagen que se tiene de las corporaciones policiales en los tres ámbitos de gobierno. Sin duda, la percepción social que se tiene de estas, no es nada favorable, ya que se liga a los elementos de estas corporaciones con actos de corrupción o de estar coludidos con grupos del crimen organizado.

En respuesta a lo anterior, el estado mexicano planteo la creación de centros de control de confianza como entidades evaluadoras que buscan el fortalecimiento, así como elevar el nivel de confianza de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, principalmente, mediante la depuración de los elementos de estas instituciones, así como la integración a estas de personal confiable y especializado.

Es en los últimos años que se ha dado un mayor auge a este tipo de organismos, los cuales fungen principalmente como reclutadores de personal de ingreso, lo

cual ha servido, ya que de esta manera, se evita que candidatos no idóneos a algún puesto laboral puedan acceder a él. Así también, y en respuesta a lo signado en el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, llevan a cabo la depuración de los elementos de las instituciones de seguridad pública.

En respuesta a lo anterior, los centros de control de confianza, utilizan herramientas prácticas (básicamente test psicométricos, estudios socioeconómicos, visitas domiciliarias, exámenes médicos, pruebas toxicológicas, así como, pruebas poligráficas) lo cual permite tener un mayor número de datos posibles con respecto a un elemento en activo o en su caso, a un candidato de nuevo ingreso.

Por su parte, Pilar Ortega, secretaria ejecutiva del Sistema Estatal de Seguridad Pública en Guanajuato comento:

*“Los exámenes finalmente miden la realidad, es una radiografía del momento en que se está evaluado; 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)”*¹¹³

Sin duda, esta labor, se debe desarrollar de una forma profesional, honesta y transparente, lo cual permitirá en el mediano plazo poner en marcha acciones que mejoren el funcionamiento interno de la dependencia, y por ende, se contribuirá a que las corporaciones policiales tengan mayor cercanía con la sociedad, incrementándose el nivel de confianza.

Con respecto a datos presentados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA) en su informe de avances del 28 de Febrero de 2012 la República Mexicana contaba con 39 centros de evaluación, de los cuales 37 pertenecen a las entidades federativas y 2 Federales.

¹¹³ <http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=503796> Fecha de consulta Abril 30 de 2012.

El Centro Nacional de Certificación y Acreditación marca 4 etapas para la creación de dichos centros de control de confianza:

- En proceso de alineación al modelo nacional.
- En proceso de certificación.
- Certificación.¹¹⁴
- Acreditación.¹¹⁵

Hasta el 28 de febrero de 2012, y con respecto a datos proporcionados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación de 39 centros:¹¹⁶

- 4 centros se encuentran en proceso de alineación al modelo nacional.
- 5 centros se encuentran en proceso de certificación.
- 7 centros se encuentran con sus procesos ya certificados.
- 23 centros se encuentran con sus centros ya acreditados, de estos 21 son de entidades federales y 2 son federales (PGR y SSP).

Los Centros de Control de Confianza deben cumplir con 5 áreas técnicas marcadas específicamente por el Modelo Nacional las cuales son:

- Área Psicológica (Psicometría y Entrevista)
- Área de Investigación Socioeconómica.
- Área Poligráfica.
- Área Médica
- Área Toxicológica

¹¹⁴ Son aquellos Centros que han recibido la certificación de cada uno de sus procesos y exámenes por parte del CNCA. Los cuales deben estar alineados al modelo nacional. La certificación regula desde que el policía cruza la puerta, quién lo atiende, cómo se le recibe, la ropa que debe llevar, qué elementos hay que revisar para hacerle la hasta el cubículo donde se le practica el examen, el mobiliario, disposición, el equipamiento de cada prueba y requisitos de cada evaluador. Retomado de <http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=503796>

¹¹⁵ Se dice que un CCC se encuentra acreditado cuando cumple con todos los requisitos para que sus 5 áreas técnicas puedan funcionar de manera integral.

¹¹⁶ <http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=503796> Fecha de consulta Abril 30 de 2012.

Cabe mencionar que el modelo nacional no especifica en que orden se deben aplicar las evaluaciones de control de confianza; por tal razón, cada centro determina respecto a sus necesidades, requisitos, tipo de convocatoria y medios de operación, que orden de aplicación llevarán.

En el informe de Estatus de Centros de Evaluación que CNCA presenta en julio de 2012 (referirse al Anexo E) se menciona el avance que éstos han tenido en la acreditación de sus procesos, en el cual vemos que para junio de 2012, cuatro meses después de la información proporcionada en el informe del 28 de febrero, la República Mexicana ya cuenta con 26 centros acreditados de 39, y un centro (del estado de Quintana Roo) no integrado en su operación.

En octubre de 2012 se publica el mismo informe de avances, en este último se habla de 29 centros acreditados, 6 con procesos certificados y 2 en proceso de certificación. El centro del estado de Quintana Roo que en junio no operaba, en este último informe cuatro meses después se encuentra en proceso de certificación.

Es importante destacar que de 39 centros de evaluación que se tenían contemplados en los informes, ya en el último informe presentado el mes de octubre se hace referencia a 37 centros. Al hacer una comparación entre el informe de junio y el de octubre se encontró que no hacen referencia al Consejo Estatal de Seguridad Pública (CESP) de Veracruz y en el Distrito Federal no mencionan al de la Contraloría General.

Cabe mencionar que Veracruz era la única entidad federativa con tres centros acreditados por CNCA uno de la Secretaría de Seguridad Pública estatal, el de la Procuraduría General de Justicia y un tercero del Consejo Estatal de Seguridad Pública de Veracruz (CESP), con la aprobación de las reformas a la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Veracruz .del 6 de septiembre del 2012 las atribuciones del CESP fueron absorbidas por el Centro de Evaluación

y Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública y por el de la Procuraduría.

En cuanto a la desaparición del centro de control de confianza de la Contraloría General del Distrito Federal de los informes de CNCA no se hace referencia alguna, por lo tanto se desconoce cuál fue el motivo o la causa por la que no figura, situación que deja un vacío de información.

3.2 MARCO JURIDICO

Para poder entender el soporte jurídico en el que se encuentran inmersos estos nuevos organismos llamados Centros de Control de Confianza nos tenemos que remontar a la reforma constitucional que se llevo a cabo el 18 de junio de 2008, donde se señala en el *art. 21 párrafo a* de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la regulación de la selección, ingreso, permanencia, evaluación y certificación de los integrantes de seguridad pública como competencia de la Federación, los estados y los municipios. :

Es en el mencionado artículo Constitucional donde nuestra Ley suprema empieza a dar el cuerpo normativo a los Centros de Control de Confianza, otorgándoles personalidad jurídica dado que anteriormente, aún cuando había evaluaciones de control y confianza, no se encontraba un sustento constitucional, lo cual, permitía que el personal de las instituciones de Seguridad Pública pudieran evadir dichas evaluaciones o en su caso ampararse ante un resultado negativo, lo que permitía su reinstalación en el cargo.

La aportación que hacen los legisladores para fortalecer el Sistema de Control y Confianza es plasmar en la Constitución que todo servidor público de las instituciones de seguridad y procuración de justicia para ingresar a estas instituciones deberá acreditar una serie de evaluaciones que le dé certeza a la

ciudadanía que es personal realmente idóneo para ocupar dichos cargos y/o puestos, evitando de esta manera los amparos que se venían haciendo costumbre, lo cual permitía el ingreso, la permanencia y la reincorporación de elementos que generaban dudas y riesgos para la institución.

Si bien, el artículo 123 Constitucional hace mención al derecho que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil, también, dentro de este mismo artículo, en el Apartado B inciso XIII queda muy claro que aún cuando el personal de las Instituciones de Seguridad Pública logrará un amparo favorable, las instituciones no tienen la obligación de reinstalarlos solamente de indemnizarlos de acuerdo a la Ley.

El 21 de agosto de 2008 los tres niveles de gobierno firman un documento, mismo que recibe el nombre de Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad; en el cual se establece una serie de compromisos para los tres poderes¹¹⁷, así como los tiempos para llevarlos a cabo.

De los compromisos signados, los siguientes competen a la creación de los Centros de Control de Confianza:

“Compromisos del Poder Ejecutivo Federal.

Depuración y fortalecimiento de instituciones de seguridad y procuración de justicia.

1.1 crear un modelo nacional de evaluación y control de confianza (4 meses).

1.2 Impulsar la creación de centros estatales de control de confianza certificados (1 año).

1.3 Sujetar a evaluación permanente y de control de confianza a instituciones policiales y de procuración de justicia, Migración y centros de readaptación (1 año).

Compromisos de los gobiernos estatales.

Depuración y fortalecimiento de instituciones de seguridad y procuración de justicia

1.1 Crear o fortalecer un centro de evaluación y control de confianza (un año).

¹¹⁷ Al Ejecutivo en sus tres niveles, al Legislativo para fortalecer el marco jurídico y al Judicial para que la impartición de justicia sea de una manera pronta y expedita.

- 1.2 *Evaluación permanente de control de confianza (seis meses).*
1.3 *Perfeccionar mecanismos de selección y capacitación de los elementos de instituciones policiales y de procuración de justicia (seis meses).*

Compromisos de los gobiernos municipales.

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

1.2 *Sujetar a una evaluación permanente y controles de confianza al personal de la policía municipal y centros de readaptación social. (Este punto será obligatorio para todos los municipios).*

1.3 *Comprometerse a condicionar la permanencia de los policías a la aprobación de evaluaciones de control de confianza. (Un año)*

1.4 *Instaurar un sistema de profesionalización y servicio civil de carrera para regular la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación y retiro de los policías. (Un año)”¹¹⁸.*

Lo anterior lo vemos reflejado básicamente en el compromiso XLVI del Acuerdo Nacional por la Seguridad la Justicia y la Legalidad, en donde los titulares de los gobiernos federativos se comprometen a crear o fortalecer sus propios Centros de Evaluación y Control de Confianza.

Con la firma de dichos compromisos se comienza a plantear la depuración de los cuerpos policiales mediante la aplicación permanente de pruebas de control de confianza (tanto a personal en activo, como a los candidatos de nuevo ingreso), como instrumento que permitirá contar con servidores públicos más confiables y disponer de instituciones en materia de seguridad pública y procuración de justicia sólidas.

Posteriormente, el Consejo Nacional de Seguridad Pública aprueba el 28 de noviembre de 2008 el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza¹¹⁹, este modelo establece el protocolo de procedimiento a seguir por cada entidad Federativa, así como criterios y políticas de operación.

¹¹⁸ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5057719&fecha=25/08/2008 Revisado el 13 de Enero de 2012.

¹¹⁹ Cabe mencionar que el documento del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, así como los protocolos a los que este hace mención son clasificados como “información reservada” en términos del artículo 13 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Tal como lo menciona el mismo documento:

Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza¹²⁰

- *Criterios mínimos para la evaluación y control de confianza de los servidores públicos; mismos que fueron elaborados tomando en consideración, las recomendaciones propuestas por los centros de evaluación y control de confianza 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 a aspectos técnicos a considerar en cuanto a la aplicación de dichas evaluaciones.*
- *Los protocolos de actuación y procedimientos de evaluación de los centros de evaluación y 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 resulta indispensable 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 puestos, procedimientos, mecanismos de operación y capacitación.*
- *Los criterios conforme a los cuales los centros de evaluación y control de confianza deberán aplicar los procedimientos de evaluación.*

Una vez marcada la pauta de los lineamientos que deben seguir estos nuevos organismos; cada Entidad Federativa empieza a trabajar en la creación o en su caso, en el fortalecimiento de su Centro de Control de Confianza, pero es hasta el 04 de febrero de 2010 en el ACUERDO 01/II/10 que la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación del Consejo Nacional de Seguridad Pública¹²¹ que aprueba la aplicación y protocolos del Modelo Nacional de Evaluación y Control de

¹²⁰ [http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/normateca/docs/vigente/SESNSP/CNCA/Lineamientos%20grales%20de%20operacion%20CNCA/CNCA/Modelo Nacional de Evaluacion y Control de Confianza.pdf](http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/normateca/docs/vigente/SESNSP/CNCA/Lineamientos%20grales%20de%20operacion%20CNCA/CNCA/Modelo%20Nacional%20de%20Evaluacion%20y%20Control%20de%20Confianza.pdf) Revisado el 08 de Febrero de 2012.

¹²¹ El cual depende del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Confianza como tal. El mismo indicó:

ACUERDO 01/II/10¹²²

La Comisión Permanente de Certificación y Acreditación del Consejo Nacional de Seguridad Pública, ratifica la aplicación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, como eje rector para la operación, consolidación, certificación de los Centros de Control de Confianza, de sus procesos y de su personal, así como para aplicación homogénea de las evaluaciones de control de confianza y acciones de capacitación.

Emanado de los compromisos signados por los tres poderes de la Unión, el 02 de enero de 2009 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública¹²³, de esta manera, el Poder Legislativo cumple con unos de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Nacional.

En esta misma Ley, se establece que como cabeza de los Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza estará el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, mismo que marcará los criterios, lineamientos, procesos y protocolos a seguir por cada Centro. La verificación de estas directrices se llevará a cabo por el Centro Nacional, con lo cual, se pretende que los Centros de Evaluación de Control de Confianza sigan procesos homologados que permitan obtener su certificación y acreditación, bajo la normatividad establecida, lo cual permitirá dar validez Institucional a los procedimientos y criterios de Evaluación y Control de Confianza de cada Institución.

Artículo 21.¹²⁴- El Centro Nacional de Certificación y Acreditación será el responsable de la certificación, la acreditación y el control de confianza, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

¹²² <http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/ACUERDOS-04-02-2010.pdf> Revisado el 08 de Febrero de 2012.

¹²³ La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública es reglamentaria del artículo 21 Constitucional en cuanto a Seguridad Pública tiene que ver.

¹²⁴ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf> Revisado el 08 de Febrero de 2012.

Los puntos más importantes de esta Ley en materia de Centros de Control de Confianza son los siguientes:

*Artículo 7.*¹²⁵

VI. Regular los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública.

*Artículo 65.-Ninguna persona podrá ingresar o permanecer en las instituciones de procuración de justicia sin contar con el certificado y registro vigentes*¹²⁶.

Artículo 66.-El certificado tendrá por objeto acreditar que el servidor público es apto para ingresar o permanecer en las instituciones de procuración de justicia, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.

*Artículo 74.- Los integrantes de las Instituciones Policiales podrán ser separados de su cargo si no cumplen con los requisitos de las leyes vigentes, que en el momento de la separación señalen para permanecer en las Instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la separación, y en su caso, sólo procederá la indemnización*¹²⁷.

Artículo 88.- La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la presente Ley para continuar en el servicio activo de las Instituciones Policiales. Son requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales, los siguientes:

A. De Ingreso:

...

VII. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza

X. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;

B. De Permanencia

...

VI. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;

XI. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo;

XII. Someterse a exámenes para comprobar el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;

¹²⁵ *Ibidem.*

¹²⁶ Nuevamente se reitera lo estipulado en el Art. 21 Constitucional inciso b, en donde se establece que para ser parte de estas Instituciones (nuevo ingreso o permanencia) deben haber acreditado las evaluaciones de control y confianza, lo cual avala como personal certificado por el organismo correspondiente.

¹²⁷ Como nos podemos dar cuenta, este artículo de la Ley Reglamentaria encuentra su sustento Constitucional en la reforma al Artículo 123 apartado B fracción XIII, donde se habla de la destitución del cargo o puesto de aquellos elementos que no cumplen con los requisitos establecidos por la Ley.

Artículo 96.- La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Dentro de los artículos Transitorios podemos encontrar que se hace mención al tiempo de creación de los Centros de Evaluación y Control de Confianza Estatales, los cuales, mediante la aplicación de pruebas de control de confianza tendrán a bien depurar las Instituciones encargadas de la seguridad pública y procuración de justicia.

Asimismo, habla de un periodo de cuatro años para que los elementos operativos de las instituciones de seguridad pública del país (en los tres niveles de gobierno) lleven a cabo las evaluaciones de control de confianza pertinente y de esta manera, obtener el certificado y acreditación para ejecutar su función tal como la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública lo estipula..

3.3 ANÁLISIS COMPARADO.

Para realizar este apartado se tomaron en cuenta las experiencias en cuanto a evaluaciones de control y confianza han tenido el estado de México, Guanajuato y el Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. En primer lugar, se hace una descripción geográfica de los mismos, lo anterior para mostrar una visión general del contexto en que se desarrollan. En segundo lugar, se revisa el marco de actuación legal y las atribuciones jurídicas que se les confiere a estos organismos. Por último, se sitúa a cada uno de los Centros de Control de Confianza de estas entidades federativas en su contexto actual.

3.3.1 LA EXPERIENCIA DEL ESTADO DE MÉXICO

3.3.1.1 GENERALIDADES DEL ESTADO DE MÉXICO¹²⁸

El estado de México se encuentra localizado en la zona central de la República Mexicana. Limita con los siguientes estados, al norte con Querétaro e Hidalgo, al sur con Morelos y Guerrero, al este con Tlaxcala y Puebla, al oeste con Guerrero y Michoacán, así como con el Distrito Federal (la capital del país) al que rodea al norte este y oeste. Tiene una extensión territorial de 22, 499.95 km². Capital: Toluca de Lerdo.

Cuenta con una población de 15,175, 862 hab.¹²⁹ lo cual la hace ser la entidad mexicana con mayor número de habitantes. Más de dos tercios de estos habitantes se concentran en la Zona Metropolitana del Valle de México¹³⁰. La entidad mexiquense cuenta con 125 municipios, agrupados en 16 regiones. Revisar tabla 16.

Entre los Municipios más importantes del estado de México destacan: Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, el Oro de Hidalgo, Huehuetoca, Huixquilucan, Ixtlahuaca, Melchor Ocampo, Metepec, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Nicolás Romero, Teoloyucan, Texcoco, Tlalnepantla de Baz, Toluca de Lerdo y Zumpango de Ocampo.

¹²⁸ La información que se presenta en el apartado de Generalidades del estado de México se retomó del portal oficial del mismo. Fecha de Consulta: 28 de abril de 2012. <http://portal2.edomex.gob.mx/edomex/estado/geografiayestadistica/index.htm>

¹²⁹ Población total al 2010. Dato retomado de <http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=15> Fecha de consulta: 28 de abril de 2012.

¹³⁰ Recordemos que la Zona Metropolitana del Valle de México se encuentra conformada por las 16 Delegaciones Políticas del Distrito Federal, así como de 60 municipios conurbados, de los cuales, uno de estos pertenecen al Estado de Hidalgo y los 59 municipios restantes son parte del Estado de México.

TABLA 16. REGIONALIZACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO

Nº	Región	Cabecera Regional
I	Región Amecameca	Amecameca
II	Región Atlacomulco	Atlacomulco de Fabela
III	Región Chimalhuacán	Chimalhuacán
IV	Región Cuautitlán Izcalli	Cuautitlán Izcalli
V	Región Ecatepec	San Cristóbal Ecatepec
VI	Región Ixtapan	Ixtapan de la Sal
VII	Región Lerma	Lerma de Villada
VIII	Región Naucalpan	Naucalpan de Juárez
IX	Región Nezahualcoyotl	Nezahualcoyotl
X	Región Tejupilco	Tejupilco
XI	Región Texcoco	Texcoco de Mora
XII	Región Tlalnepantla	Tlalnepantla de Baz
XIII	Región Toluca	Toluca de Lerdo
XIV	Región Tultitlán	Tultitlán de Mariano Escobedo
XV	Región Valle de Bravo	Valle de Bravo
XVI	Región Zumpango	Zumpango de Ocampo

Fuente: <http://portal2.edomex.gob.mx/edomex/estado/geografiayestadistica/index.htm>

La mayor concentración de población se encuentra en los siguientes Municipios, tal como lo muestra la tabla 17, en la cual se puede apreciar que Ecatepec de Morelos, Toluca y Nezahualcóyotl son los municipios con más poblados del estado de México.

TABLA 17. MUNICIPIOS EN EL ESTADO DE MÉXICO CON MAYOR NÚMERO DE HABITANTES

No.	Ciudad	Población No. de hab.	No.	Ciudad	Población No. de hab.
1	Ecatepec de Morelos	1,988,000	8	Cuautitlán Izcalli	470,113
2	Toluca	1,556,000	9	Ixtapaluca	429,875
3	Ciudad Nezahualcóyotl	1,140,528	10	Nicolás Romero	366,167
4	Naucalpan	821,442	11	Valle de Chalco Solidaridad	306,276
5	Tlalnepantla	683,808	12	Coacalco de Berriozabal	285,943
6	Chimalhuacán	525,389	13	Tultitlán	279,493
7	Atizapán de Zaragoza	472,500	14	Tecámac	270,447

Fuente: Datos consultados en http://es.wikipedia.org/wiki/Estado_de_M%C3%A9xico los cuales fueron retomados del conteo del INEGI de 2005. Fecha de consulta: 28 de abril de 2012.

Actualmente Eruviel Ávila Villegas miembro del Partido Revolucionario Institucional, fue electo como gobernador del estado de México del periodo de 2011 a 2017.

El estado de fuerza (tabla 18) de la policía preventiva estatal mexiquense al 11 de septiembre de 2008¹³¹ era de 17,032 elementos, lo cual es presentado en el siguiente cuadro del Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública.

TABLA 18. ESTADO DE FUERZA EN EL ESTADO DE MÉXICO

Entidad	Policía Preventiva	Policía Federal ¹³²	Policía Investigadora ¹³³
Estado de México	17,032	2,936	1,490

Fuente: Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública al 11 de septiembre de 2008.

Debido a la gran extensión territorial del estado mexiquense, la policía preventiva estatal se divide en 10 regiones las cuales dan respuesta a las necesidades de toda la población de esta entidad federativa.

TABLA 19. COBERTURA TERRITORIAL¹³⁴

No.	Zona	No.	Zona
1	Toluca	6	Metropolitana
2	Ixtapan	7	Valle Cuautitlán
3	Sur	8	Pirámides
4	Valle de Bravo	9	Oriente
5	Norte	10	Volcanes

FUENTE: <http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/coberturateritorial/norte/index.htm>

¹³¹ <http://www.insyde.org.mx/images/info%20polic%C3%ADa%20m%C3%A9xico.pdf>. *Op. Cit.*

¹³² Incluye: Policía Federal Preventiva y Policía Federal de Caminos.

¹³³ Se refiere a la policía Judicial o Ministerial.

¹³⁴ Retomado de <http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/coberturateritorial/norte/index.htm> Fecha de consulta 29 de abril de 2012. Para saber cuáles son los municipios que le corresponden a cada zona véase la misma página web.

3.3.1.2 CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE MÉXICO

Emanado de los acuerdos signados en la Vigésimo Tercera Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, llevada a cabo el 21 de agosto de 2008, el Ejecutivo del estado de México asume el compromiso de sujetar a permanentes evaluaciones de control de confianza¹³⁵ al personal en activo y aquellos aspirantes de nuevo ingreso de las instituciones policiales de seguridad pública, procuración de justicia, así como de los centros preventivos y de readaptación social del estado mexiquense, condicionando la permanencia de los elementos a la aprobación de las evaluaciones.¹³⁶

A tan sólo 4 meses de la firma del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad y a tres días de la firma del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, el entonces gobernador del estado de México Lic. Enrique Peña Nieto emite el 1° de Diciembre de 2008 el Decreto Núm. 224 en el cual se crea el Centro de Control de Confianza del estado de México como un organismo público descentralizado, de carácter estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Por su parte, en la ceremonia de inauguración del Centro de Control de Confianza del estado de México, David Garay Maldonado Comisionado de la Agencia de Seguridad Estatal mencionó:

“Con la creación del Centro de Control de Confianza del estado de México, se da cumplimiento a uno de los compromisos que se inscribieron en el Acuerdo por la Seguridad Pública Integral de los Mexiquenses, en específico el relacionado con la selección de personal y el desempeño policial. Este Centro funge como un mecanismo para depurar a los elementos de las corporaciones que no reúnan el perfil ético y cuyo comportamiento transgreda la normatividad, afirmó.

Agregó que se busca que el personal, desde su reclutamiento, selección y

¹³⁵ Recordemos que las evaluaciones de control de confianza comprenden pruebas psicométricas, de entorno social, poligráficas, así como médico-toxicológicas.

¹³⁶ Gaceta de Gobierno del estado de México. *Decreto Número 224. Exposición de motivos.* 1° de diciembre de 2008.p.8.

*actuación, observe los parámetros establecidos y se prevenga con ello la presencia de los no aptos para el cumplimiento de su responsabilidad, y se erradiquen actos de corrupción”.*¹³⁷

3.3.1.3 MARCO JURÍDICO DEL CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE MÉXICO

El 1° de diciembre de 2008 se publica en la Gaceta del estado de México el Decreto Número 244¹³⁸ con el cual se le da un carácter jurídico a la creación del Centro de Control de Confianza mexiquense, en el cual como se indica en su Capítulo primero, art. 1, se da su creación como un organismo público descentralizado.

Así también, en su art. 2. establece el tipo de evaluaciones que se llevarán a cabo, así como al personal al que van dirigidas.

ARTÍCULO 2. El Centro de Control de Confianza del estado de México, tiene por objeto realizar las evaluaciones permanentes, de control de confianza, de desempeño, poligrafía, entorno social y psicológico, así como exámenes toxicológicos al personal de las instituciones policiales de seguridad pública estatal y municipal, de procuración de justicia, así como de los centros preventivos y de readaptación social.

Ya en el capítulo segundo de este Decreto se habla de las atribuciones del Centro de Control de Confianza del estado de México. Tal como se indica en el art.4:

ARTÍCULO 4. Corresponde al Centro de Control el ejercicio de las atribuciones siguientes:

...

IV. Proponer los lineamientos para la aplicación de exámenes médicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos y socioeconómicos.

V. Establecer un sistema de registro y control, que permita preservar la confidencialidad y resguardo de expedientes.

¹³⁷ Inaugura el Gobernador el Centro de Control de Confianza del estado de México. Revisado en: http://gacontent.edomex.gob.mx/idc/groups/public/documents/edomex_archivo/reconocer_pdf_enterate101all.pdf
Fecha de consulta: 07 de mayo de 2012.

¹³⁸ Gaceta de Gobierno del estado de México. *Op. Cit.*

- VI. Verificar el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad.*
- VII. Comprobar los niveles de escolaridad de los integrantes.*
- VIII. Determinar y aprobar el proceso de certificación de los integrantes.*

...

- XIII. Informar a quien corresponda, sobre los resultados de la evaluación que se realice para el ingreso, promoción y permanencia de los integrantes.*
- XIV. Solicitar se efectúe el seguimiento individual de los integrantes evaluados, en los que se identifiquen factores de riesgo que interfieran y repercutan en el desempeño de sus funciones.*

Así mismo, se encuentra normado por el Reglamento Interior del Centro de Control de Confianza del estado de México (CCCEM), el cual fue publicado en la Gaceta de Gobierno del estado de México el 08 de Diciembre de 2009. La intención del Reglamento Interior del CCCEM es regular jurídicamente la organización y el funcionamiento del Centro de Control de Confianza del estado de México.

Para el 19 de enero de 2010 se publica en el Periódico Oficial del Gobierno del estado de México el Decreto Número 42 con el cual se reforman algunos artículos del Decreto Número 224 por el cual se crea el Centro de Control de Confianza del estado de México.

Entre estas reformas, se encuentra la que se hace al artículo 2, en la cual también se establece la aplicación de evaluaciones de control de confianza no solo a las instituciones de seguridad pública, sino también a las de seguridad privada; y en ambas (pública y privada) se emitirá la certificación correspondiente.

3.3.1.4 ACTUALIDAD DEL CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE MÉXICO.

El Centro de Control y Confianza del estado de México (CCCEM) se convirtió en la octava Entidad Federativa en recibir la certificación de sus procesos, técnicas y procedimientos el 12 de enero de 2011 por parte de la titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, Lic. Luz del Carmen Díaz Galindo.

En el Informe de avances emitido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública; con respecto al status de los Centros de Evaluación y Control de Confianza, hasta el 28 de febrero de 2012, el Centro del estado de México se encuentra dentro de los 23 centros acreditados, mismo que podemos ver en el Anexo E.

El Centro de Control de Confianza mexiquense cuenta con tecnología de punta, así como instalaciones diseñadas específicamente y personal especializado y seleccionado adecuadamente, así como capacitado continuamente por la Federación para llevar a cabo esta labor. Lo anterior le ha valido como referente para otros Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza de la República Mexicana.

*“A casi dos años de su creación, el Centro de Control de Confianza del Estado de México se ha convertido en un referente a nivel nacional y es consultado por varias entidades e incluso por la misma federación, para crear o perfeccionar sus sistemas de evaluación”.*¹³⁹

El universo de evaluaciones que tiene que llevar a cabo el Centro de Control de Confianza mexiquense es de aproximadamente 67,500 elementos y mandos de los cuales, aproximadamente 17,032 elementos pertenecen a la Agencia de Seguridad Estatal (policía estatal).

¹³⁹ Milenio. *Centro de Control de Confianza es un modelo*. 18 de enero 2011. Revisado en <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/50a22c5f90a91c7060c4a6dba28d3ffa> Fecha de Consulta: 07 de mayo de 2012.

*“La principal tarea del CCC es evaluar a los cuerpos policiacos de la entidad, desde estatales hasta los 125 municipales; a la policía ministerial, custodios, policías auxiliares que representan un universo de 67 mil 500 elementos y mandos, de los cuales se han evaluado menos de 10 por ciento”.*¹⁴⁰

Con respecto a cifras presentadas por Carlos Flores, director del Centro de Control de Confianza mexiquense, al mes de abril de 2012 se habían evaluado en este centro a 9,500 elementos¹⁴¹, en el mes de junio del mismo año se tiene un reporte que faltan por evaluar a los elementos policiales de al menos 16 municipios del estado de México.

Por su parte el director del centro de control de confianza del estado de México aseguró que para enero de 2013 cumplirían con la meta de evaluar a todos los elementos de estas corporaciones, y en el caso de aquellos elementos que no sean evaluados antes de la fecha estipulada por la Ley, serán dados de baja de su corporación¹⁴².

Si bien, en enero de 2011 a dos años de su creación el CCCEM fue tomado como un referente para otros centros y para la Federación, hoy a escasos dos meses de terminar el año 2012 y próximos a cumplir con los tiempos estipulados de la Ley para certificar a la totalidad de las corporaciones policiales de cada Entidad Federativa, el CCCEM de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2012 sólo había realizado del 25% al 50% del total de las evaluaciones de control de confianza, lo cual da la pauta para considerar que no llegarán a la meta en tiempo y forma.

Es preciso destacar que al mediano plazo se contempla la apertura del segundo centro de control de confianza de esta Entidad, el cual se encontraría ubicado en

¹⁴⁰ Centro de Control de Confianza es un modelo. *Op.Cit.*

¹⁴¹ Noticias Terra. *Suman 9,500 agentes evaluados en Edomex*. 03 de abril de 2012. Revisado en: <http://noticias.terra.com.mx/mexico/estados/suman-9-mil-500-agentes-evaluados-enedomex,7b16ea10ee876310VgnVCM5000009ccceb0aRCRD.html> Fecha de consulta 16 de octubre de 2012.

¹⁴² El Universal.mx. *16 municipios faltan por ser evaluados en control de confianza*. 04 de junio de 2012. Revisado en: <http://www.eluniversaledomex.mx/naucalpan/nota29999.html> Fecha de consulta 10 de octubre de 2012.

el municipio de Ecatepec¹⁴³, lo anterior para dar respuesta al gran universo que aún tienen por evaluar, así como las necesidades territoriales del estado mexiquense.

3.3.2 LA EXPERIENCIA DE GUANAJUATO

3.3.2.1 GENERALIDADES DEL ESTADO DE GUANAJUATO¹⁴⁴.

El Estado de Guanajuato se encuentra ubicado en la parte central de la República Mexicana. Su capital, es Guanajuato. Tiene una extensión territorial de 30,491km²; limita con los estados de Zacatecas y San Luis Potosí, Jalisco, Querétaro, y Michoacán. Conformado por 46 municipios, los cuales son:

TABLA 20. MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

No.	Municipio	No.	Municipio
1	Abasolo	24	Purísima del Rincón
2	Acámbaro	25	Romita
3	Apaseo el Alto	26	Salamanca
4	Apaseo el Grande	27	Salvatierra
5	Atarjea	28	San Diego de la Unión
6	Celaya	29	San Felipe
7	Comonfort	30	San Francisco del Rincón
8	Coroneo	31	San José Iturbide
9	Cortázar	32	San Luis de la Paz
10	Cuerámbaro	33	San Miguel de Allende
11	Doctor Mora	34	Santa Catarina
12	Dolores Hidalgo	35	Santa Cruz de Juventino Rosas
13	Guanajuato	36	Santiago Maravatío
14	Huanímaro	37	Silao
15	Irapuato	38	Tarandacuaao
16	Jaral del Progreso	39	Tarimoro
17	Jerécuaro	40	Tierra Blanca
18	León	41	Uriangato
19	Manuel Doblado	42	Valle de Santiago
20	Moroleón	43	Victoria
21	Ocampo	44	Villagrán
22	Pénjamo	45	Xichú
23	Pueblo Nuevo	46	Yuriria

Fuente: Perspectiva Estadística Guanajuato 2011.

¹⁴³ Suman 9,500 agentes evaluados en Edomex. *Op. Cit.*

¹⁴⁴ Perspectiva Estadística Guanajuato 2011. Junio 2011. Fecha de consulta. 12 de abril de 2012 http://sde.guanajuato.gob.mx/images/stories/23ago11/perspectiva_gto_Junio_2011.pdf

Tiene una población de 5,486 372 habitantes, de los cuales, la mayor parte se encuentran concentrados en las localidades de León de los Aldama, Irapuato, Celaya y Salamanca.

El estado de Guanajuato se encuentra gobernado (en carácter de sustituto) por el Lic. Héctor Germán René López Santillán emanado de las filas del Partido Acción Nacional¹⁴⁵.

Cifras proporcionadas por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para el 2008 el estado de fuerza de Guanajuato era¹⁴⁶:

TABLA 21. ESTADO DE FUERZA EN EL ESTADO DE GUANAJUATO.

Entidad	Policía Preventiva	Policía Federal¹⁴⁷	Policía Investigadora¹⁴⁸
Guanajuato	5,523	203	645

Fuente: Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública al 11 de septiembre de 2008.

Es importante resaltar que en 2009 el Registro Nacional de Seguridad Pública presentó un retroceso en la cobertura de dicho registro, así mismo, no hay un registro de los elementos en activo y los no activos, lo cual no permite obtener datos confiables¹⁴⁹.

¹⁴⁵ Héctor López Santillán asume la gubernatura del Estado de Guanajuato el 29 de marzo de 2012 a la renuncia constitucional de Juan Manuel Oliva Ramírez.

¹⁴⁶ Revisado en: <http://www.insyde.org.mx/images/info%20polic%C3%ADa%20m%C3%A9xico.pdf> Fecha de consulta: 18 de febrero de 2012.

¹⁴⁷ Incluye: Policía Federal Preventiva, así como la Policía Federal de Caminos.

¹⁴⁸ Se refiere a Policía Judicial o Ministerial.

¹⁴⁹ El gasto en Seguridad. México Evalúa. Centro de Análisis en Políticas Públicas. Junio 2011. p. 14. Revisado en: http://mexicoevalua.org/descargables/6c9a29_MEX_EVA-INHOUS-GASTO_SEpdfG . Fecha de consulta: 03 de mayo de 2012.

3.3.2.2 CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE GUANAJUATO

La preservación del Estado de Derecho, la procuración de justicia, así como la responsabilidad que tienen las Entidades Federativas por velar la seguridad de la sociedad, son partes medulares en todo gobierno. La necesidad de contar con personal altamente confiable, capacitado y comprometido no solo con la institución, sino también con la sociedad, bajo un marco de ética laboral, legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, son elementos esenciales que permitirán que se dé una fortaleza institucional.

Con la signación del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, el estado de Guanajuato se comprometió¹⁵⁰ entre otras cuestiones a “Depurar y fortalecer las instituciones encargadas de la seguridad y la procuración de justicia”, para tal objetivo y en respuesta al compromiso adquirido pone en marcha la creación del Centro de Control de Confianza de esta Entidad Federativa.

“Lo anterior se refrenda y fortalece en el Acuerdo Interinstitucional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad del Estado de Guanajuato, suscrito en la ciudad de León, Guanajuato, el 29 de octubre de este año, donde se estableció como compromiso del Poder Ejecutivo del Estado el «Crear y/o fortalecer, en un plazo no mayor a un año, un centro de evaluación y control de confianza certificado en el Estado»...

... se ha determinado que el Centro de Evaluación y Control de Confianza se erija como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotado de autonomía técnica, de gestión y de decisión a fin de que cuente con la fuerza y autenticación que, por la naturaleza y relevancia de sus funciones debe tener una entidad de esa especie”.¹⁵¹

¹⁵⁰ Cabe mencionar que con el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad todas las Entidades Federativas de la República Mexicana adquieren este mismo compromiso.

¹⁵¹ Decreto de Creación del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado. Periódico Oficial del Estado de Guanajuato. 21 de Noviembre de 2008. p. 3. Revisado en: [http://uaip.guanajuato.gob.mx/portals/docart10/200906261406230.DECRETO%20Gubernativo%2088%20CREACION%20DEL%20CENTRO%20DE%20EVALUACION%20Y%20CONTROL%20DE%20CONFIANZA%20DEL%20EDO%20\(21-NOV-08\).pdf](http://uaip.guanajuato.gob.mx/portals/docart10/200906261406230.DECRETO%20Gubernativo%2088%20CREACION%20DEL%20CENTRO%20DE%20EVALUACION%20Y%20CONTROL%20DE%20CONFIANZA%20DEL%20EDO%20(21-NOV-08).pdf) Fecha de consulta 18 de abril de 2012.

Lo cual queda establecido en el Decreto de Creación del Centro de Evaluación y Control de Confianza del estado de Guanajuato, mismo que se publicó el 21 de noviembre de 2008; es en este documento, en el cual se marcan tiempos establecidos para llevar a cabo el compromiso pactado con la Federación.

Como podemos observar, el Gobierno Estatal de manera oficial se compromete a llevar a cabo la creación de dicho Centro, el cual actuará bajo criterios uniformes a los Centros de Control de Confianza del resto del país, lo anterior con el fin de homologar mecanismos, procesos y procedimientos.

El objetivo primordial del Centro Estatal de Control de Confianza del estado de Guanajuato es llevar a cabo evaluaciones que permitan contratar personal altamente confiable y honesto en cuanto al personal de nuevo ingreso se refiere, en el caso del personal en activo permitirá conocer el tipo de recursos humanos con el que se está laborando, así mismo, si es personal apto para seguir en la institución.

Lo anterior se llevará a cabo con la aplicación de evaluaciones psicológicas poligráficas, de entorno social, así como toxicológico, entre otros, tal como lo marca el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

Un punto que deja muy claro el Decreto de Creación es el hecho de que el Centro de Control y Confianza de Guanajuato no debe ser juez y parte en el proceso de evaluación, tal y como se indica en el siguiente párrafo del Decreto antes mencionado.

*“... conscientes de la trascendencias y naturaleza de las atribuciones propias del Centro de Evaluación y Control de Confianza, y con el objeto de garantizar la independencia, autonomía, transparencia y legitimación del Centro de Evaluación y Control de Confianza, es necesario que el mismo no sea parte integrante de ninguna de las instituciones que cuentan con personal sujeto a los procesos de evaluación del organismo”.*¹⁵²

¹⁵² *Ibíd.* p. 4.

3.3.2.3 MARCO JURÍDICO DEL CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Antes de iniciar con el marco jurídico referente al Centro de Control de Confianza de Guanajuato es preciso señalar que sólo se mencionarán los artículos más representativos del antes mencionado, ya que algunos artículos del contexto jurídico federal, así como los referentes a la creación de estos Centros ya fueron señalados en el apartado “Marco normativo” de este mismo capítulo.

Con el Decreto Gubernativo número 88, es que en esta Entidad Federativa se crea su Centro de Evaluación y Control de Confianza como un organismo público descentralizado de la administración pública estatal, con sede en la ciudad de León Guanajuato.

En el capítulo II de este Decreto, se habla de las atribuciones que jurídicamente tiene este centro. Al igual que en las atribuciones jurídicas del centro de control de confianza del estado de México, el centro del estado de Guanajuato tiene las siguientes atribuciones:

- ✓ Establecer un sistema de registro, control, resguardo y confidencialidad de los expedientes, así como de la información de los evaluados.
- ✓ Definir los mecanismos y procedimientos de los procesos de evaluación.
- ✓ Remitir a las instancias correspondientes los resultados de los sujetos evaluados.
- ✓ Llevar un seguimiento individual de los sujetos evaluados que hayan presentado factores de riesgo.

Con respecto a las atribuciones que tiene el centro de control de confianza de Guanajuato podemos notar que no se hace mención al tipo de evaluaciones que este centro llevará a cabo, a diferencia de las atribuciones del centro del estado de México, en donde se habla de los 5 tipos de exámenes que realiza este centro.

Otro punto a destacar es que en el centro de control de confianza de Guanajuato las evaluaciones se realizan con la finalidad de conocer las condiciones de los sujetos evaluados, así también, los resultados de estas mismas sólo serán tomados como opiniones técnicas.

3.3.2.4 ACTUALIDAD DEL CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

Hoy en día, el Estado de Guanajuato cuenta con dos Centros de Evaluación y Control de Confianza:

- ✓ El Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato (Estatad).
- ✓ Centro de Estatal de Evaluación y Control de Confianza de la Procuraduría General de Justicia de Guanajuato.

Para el 09 de Noviembre de 2010 el Centro Estatal de Guanajuato era de las 5 Entidades de la República Mexicana que ya estaban certificados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación. De hecho fue de los primeros Centros en obtener la Certificación. En tanto, el Centro de Evaluación y Control de la PGJ se encontraba en proceso de Alineación al Modelo Nacional, en el Anexo B “Informe de avances, noviembre 2010”, podemos ver cuál es el estatus que guardaba cada centro de control de confianza hasta el 09 de noviembre de 2010.¹⁵³

Por su parte, la Lic. Luz del Carmen Díaz Galindo, titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, en la ceremonia llevada a cabo para colocar la primera piedra del edificio que será sede del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado, recordó:

¹⁵³ Informe de Avances. Centros de Evaluación y Control de Confianza. Noviembre 2010 Revisado en: http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/INFORME_AVANCES_CNCA_31_OCTUBRE_2010_CECC_EVALUACIONES.pdf Fecha de Consulta: 18 de abril de 2012.

“Guanajuato fue la cuarta entidad en lograr la certificación de procesos, esto significa que todos los procedimientos de evaluación se hacen de manera alineada y de acuerdo a parámetros internacionales”.¹⁵⁴

Respecto a cifras publicadas en el portal del Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública, ya para el 19 de Octubre de 2011 ambos centros del Estado de Guanajuato se encontraban acreditados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.¹⁵⁵

Hoy en día, el Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato tiene que realizar al menos 5,523 evaluaciones de permanencia al personal operativo de la policía preventiva estatal de esta región, esto sin contar las evaluaciones a los aspirantes de nuevo ingreso, así como las asignaciones especiales.

“Hay que tener un esquema que nos ayude, no a quitar a los malos, eso es una parte implícita en la identificación de riesgos, pero el principal objetivo de identificar funcionarios con una verdadera vocación de servicio, que destaquen por sus valores de disciplina, lealtad, servicio a la ciudadanía y que nos sintamos seguros desde donde estemos”.¹⁵⁶

Del 2010 al 31 de mayo de 2012, el centro de control de confianza del estado de Guanajuato, forma parte de los centros con mayor porcentaje de policías evaluados. Lo cual lo vemos reflejado en el “Estatus Centros de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos”, referirse al anexo E.

A casi tres meses de llegar a la fecha establecida por la Ley General de Seguridad Pública de tener a los elementos de las corporaciones policiales evaluados en su totalidad, el entonces gobernador electo del estado de Guanajuato Miguel Márquez, en compañía del gobernador López Santillana anunciaron que el Centro

¹⁵⁴ Am.com.mx *Edifican sede estatal de control y confianza*. En:<http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=524358>
Fecha: 04/02/2012. Fecha de consulta: abril 30 de 2012.

¹⁵⁵ Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública. XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública. *Informe de actividades correspondiente al periodo Diciembre 2010 a Septiembre 2011*. Revisado en: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/1_%20Informe%20Secretario%20Ejecutivo.pdf Fecha de consulta: 18 de abril de 2012

¹⁵⁶ Am.com.mx *Edifican sede estatal de control y confianza*. Op.Cit.

de Control de Confianza de esta Entidad, dejaría de estar adscrito al Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública para formar parte de la Secretaría de Gobierno del Estado¹⁵⁷, ya que para el gobierno de la entidad la Secretaría Estatal de Seguridad Pública no puede ser juez y parte en este proceso.

Es preciso mencionar que el estado de Guanajuato será de las pocas Entidades Federativas en cumplir con los tiempos establecidos por la Ley y tener evaluadas en su totalidad a las corporaciones policiales en el mes de enero de 2013, así también se ha comenzado con la depuración de la policía estatal, situación que provoca el descontento de los elementos policiales despedidos ya que no les entregan un documento que avale por que fueron inhabilitados de su cargo, sólo les dicen que no fueron aprobados en las evaluaciones de control de confianza.

3.3.3 LA EXPERIENCIA DEL DISTRITO FEDERAL

3.3.3.1 GENERALIDADES DEL DISTRITO FEDERAL

La Ciudad de México, es el Distrito Federal¹⁵⁸, es la sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos¹⁵⁹, adquiere este nombre el 18 de noviembre de 1824 con el Decreto de creación del Distrito Federal¹⁶⁰; el D.F es la ciudad más importante del país en la cual se encuentra concentrada la mayor parte de la población del país. Así mismo, alberga la concentración del principal centro académico, político, empresarial, económico y financiero del país.

Se encuentra ubicado en la cuenca del Valle de México, en el centro del país,

¹⁵⁷ Periódico Correo.com.mx. *Centro de Control y Confianza, en el "limbo"*. Octubre 12 de 2012. Revisado en: http://www.correogto.com.mx/vida_publica/62119centrodecontrolyconfianza.enel%E2%80%99Climbo%E2%80%9D.html Fecha de consulta 14 de octubre de 2012.

¹⁵⁸ Recordemos que "Un distrito federal es un territorio que está bajo soberanía de un Estado federal sin ser parte de ningún estado o provincia integrante de la federación. En los distritos federales tiene jurisdicción directa y exclusiva el Estado central y están bajo la administración de éste, aunque esto no impide que el Gobierno federal pueda delegar algunas de sus atribuciones en un gobierno local". Retomado de http://es.wikipedia.org/wiki/Distrito_federal Fecha de consulta: 09 de mayo de 2012.

¹⁵⁹ Tal como lo menciona el Artículo 44 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁶⁰ Revisado en <http://www.cultura.df.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/boletines/2536-601-09-> Fecha de consulta: 09 de mayo de 2012.

colinda al norte, este y oeste con el estado de México y al sur con el estado de Morelos.

Tiene una extensión territorial de 1,495 km² es la entidad federativa más pequeña del país; para el año 2010 contaba con una población de 8,851,080 habitantes, lo cual la hace posicionarse en segundo lugar a nivel nacional por su número de habitantes.¹⁶¹

Se divide territorialmente en 16 Delegaciones Políticas, cada una de estas tiene como cabeza a un jefe delegacional, el cual es elegido por votación libre y directa.

TABLA 22. DELEGACIONES POLÍTICAS DEL DISTRITO FEDERAL Y POBLACIÓN.

Delegación	Población (2010)
Distrito Federal	8 851 080
Álvaro Obregón	727 034
Azcapotzalco	414 711
Benito Juárez	385 439
Coyoacán	620 416
Cuajimalpa	186 391
Cuauhtémoc	531 831
Gustavo A. Madero	1 185 772
Iztacalco	384 326
Iztapalapa	1 815 786
La Magdalena Contreras	239 086
Miguel Hidalgo	372 889
Milpa Alta	130 582
Tláhuac	360 265
Tlalpan	650 567
Venustiano Carranza	430 978
Xochimilco	415 007

Fuente: INEGI. Principales resultados por localidad 2010

De las 16 Delegaciones la mayor parte de la población se concentra en las delegaciones Iztapalapa con 1, 815,786 habitantes y Gustavo. A. Madero con 1, 185,772 habitantes.

¹⁶¹<http://cuentame.inegi.gob.mx/monografias/informacion/df/territorio/default.aspx?tema=me&e=09> y <http://cuentame.inegi.gob.mx/monografias/informacion/df/poblacion/default.aspx?tema=me&e=09> Fecha de consulta: 09 de mayo de 2012.

El órgano ejecutivo de la Ciudad de México recae en el Jefe de Gobierno, cargo que hoy en día ostenta Marcelo Ebrard Casaubon (05 de diciembre de 2006 al 04 de diciembre de 2012), militante del Partido de la Revolución Democrática.

Al 11 de septiembre de 2008, y con respecto a cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Estado de Fuerza de la Policía Federal Preventiva de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal era de 28,923 elementos.¹⁶²

TABLA 23. ESTADO DE FUERZA EN EL DISTRITO FEDERAL.

Entidad	Policía Preventiva	Policía Federal ¹⁶³	Policía Investigadora ¹⁶⁴
Distrito Federal	28,923	20,038	4,240

Fuente: Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública al 11 de septiembre de 2008.

Actualmente la Policía Preventiva de la Ciudad de México, depende orgánicamente de la Subsecretaría de Seguridad Pública y en cuanto a operatividad depende de un mando único, que recibe el nombre de Estado Mayor Policial.

3.3.3.2 CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA DEL DISTRITO FEDERAL

Por la complejidad de la gran urbe, la Ciudad de México cuenta actualmente con dos Centros de Control de Confianza ya creados:

- El Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, creado en 2003.
- La Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional (CGEyDP),

¹⁶² *Op. Cit.* <http://www.insyde.org.mx/images/info%20polic%C3%ADa%20m%C3%A9xico.pdf>

¹⁶³ Incluye: Policía Federal Preventiva, Policía Federal de Caminos.

¹⁶⁴ Se refiere a Policía Judicial o Ministerial.

creada en enero de 2007, pero es hacia finales del 2008 que el jefe de gobierno Lic. Marcelo Ebrard Casaubón, delega en la CGEyDP la aplicación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

- Así como uno en vías de creación, el cual pertenece a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

De los cuales, sólo se encuentra acreditado por el CNCA el Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, en tanto que la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional se encuentra en proceso de certificación.

Para efectos de esta investigación, y tomando en cuenta que la parte medular de la misma se encuentra enfocada al personal de las corporaciones policiales, en el caso de la Ciudad de México solo se hablará del Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, en específico de la Policía Preventiva (Policía de Proximidad y Policía Metropolitana) ya que estas son las que tienen el trato cotidiano con la sociedad.

3.3.3.3 CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DISTRITO FEDERAL

El Centro de Control de Confianza de la SSP-DF fue creado ante la necesidad de tener un mayor nivel de confianza por parte de la ciudadanía hacia los elementos de seguridad y orden público; mediante la evaluación de todo el personal en activo de esta dependencia, así también, como al personal de nuevo ingreso, para de esta manera evitar que elementos que no cubren el perfil puedan incorporarse a esta institución, ya que en medida que se dé la renovación e innovación del personal de la SSP-DF, se podrá tener una imagen confiable de estos servidores públicos.

En respuesta a lo anterior, en mayo del 2003 se da la creación de dicho centro:

*“Las funciones del Centro de Control de Confianza se basan principalmente en la evaluación y el diagnóstico de los elementos que integran la Secretaría; la verificación y el seguimiento de estos procesos de evaluación, así como la promoción y reclutamiento de nuevos elementos que previa evaluación del Centro se integrarán a las filas policiales”.*¹⁶⁵

En el mes de Junio del 2011, ocho años después de su creación el Centro de Control de Confianza de la SSP-DF adquiere la certificación de sus procesos, y es en el informe de avances de marzo de 2012 emitido por el CNCA que se encuentra entre los 23 centros acreditados de la República Mexicana.

“El Sistema Nacional de Seguridad Pública otorgó aprobó y acreditó el funcionamiento del Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSP-DF).

De esta manera la policía capitalina obtuvo la certificación del Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA), dependiente del Sistema Nacional de Seguridad Pública de tal forma que lo reconoce como un organismo que cumple con todos los requisitos para evaluar a sus elementos operativos y garantizar así la lealtad de su servicio a la ciudadanía.

*De acuerdo con la SSP-DF, el Centro de Control de Confianza garantizará, mediante procedimientos científicos y técnicos, que sus elementos operativos aprueben las evaluaciones médicas, psicológicas, toxicológicas, de poligrafía, entorno social y de situación patrimonial, entre otras, establecidas como requisitos para ingresar o permanecer en la corporación local”.*¹⁶⁶

¹⁶⁵ Información del portal oficial de la SSP-DF <http://www.ssp.df.gob.mx> Fecha de consulta 2009.

¹⁶⁶ El Universal. Certifican al Centro de Control de Confianza de la Policía del Df 01 de Junio de 2011.

3.3.3.3.1 MARCO JURÍDICO DEL CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DISTRITO FEDERAL¹⁶⁷

Una vez que se aceptó la propuesta de creación del Centro de Control de Confianza y después de determinar los lineamientos y funciones a desempeñar, se incluyó y envió dicha propuesta a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Después de realizar el protocolo respectivo, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal de fecha 20 de mayo de 2003, el artículo 15¹⁶⁸: del capítulo V de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Es en este artículo que se le dan al Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal las siguientes atribuciones:

- Dirigir, coordinar, llevar a cabo y calificar los procesos de evaluación del desempeño de los elementos policiales de esta Secretaría, lo anterior con el fin de cumplir con los requisitos de ingreso y permanencia a los cuales hace referencia la Ley de Seguridad Pública, así como la Ley Orgánica de Seguridad Pública del Distrito Federal.
- Hacer del conocimiento del Secretario de esta Dependencia los resultados obtenidos en las evaluaciones.
- Comprobar el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales.
- Realizar y vigilar que el proceso de evaluación se lleve a cabo bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad e imparcialidad.
- En las evaluaciones de permanencia para la emisión de un resultado se debe tomar en cuenta los antecedentes de los elementos policiales.

¹⁶⁷ Portal oficial de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en <http://www.ssp.df.gob.mx> Fecha de consulta 2009.

¹⁶⁸ Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en: http://www.ssp.df.gob.mx/ITFP/TransparenciaITFP/Articulo14/LeyOrganicadelaSSP_incD.pdf Fecha de consulta: junio 07 de 2012.

3.3.3.4 ACTUALIDAD DEL CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

En relación con información proporcionada por la Subsecretaría de Operación Policial, hasta el mes de mayo de 2011, el Estado de Fuerza de la Policía de Proximidad y la Policía Metropolitana¹⁶⁹ de la Ciudad de México era de 27,533 elementos¹⁷⁰, mismos que deberán ser evaluados en su totalidad por el Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal antes del mes de enero de 2013, fecha que la Ley establece para poder tener certificados al personal de Seguridad y Procuración de Justicia.

Cabe resaltar que con respecto a lo suscrito en el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, las evaluaciones de permanencia al personal operativo deben comprender las cinco fases del proceso, que como ya se ha mencionado son: psicología (psicometría y entrevista), investigación socioeconómica (visita domiciliaria), poligrafía, examen médico y prueba toxicológica.

Es preciso mencionar que no sólo los 27,533 elementos de este personal tienen que realizar estas evaluaciones, sino también el personal operativo de los agrupamientos especiales, así como todos los candidatos de nuevo ingreso a esta institución.

Con respecto a datos proporcionados por la Dr. Sara Elena Izazola Licea, Directora General del Centro de Control de Confianza de esta Dependencia:

“... el DF tiene 91 mil elementos si contamos a la Policía Auxiliar, a la Policía Bancaria.”¹⁷¹

En el mes de marzo del año en curso, la SSP-DF firma un convenio en

¹⁶⁹ La Policía de Proximidad así como la Policía Metropolitana son parte de la fuerza operativa de la policía preventiva de la Secretaría de Seguridad Pública.

¹⁷⁰ Revisado en <http://www.infodf.org.mx/pdfs/resoluciones/recur11/RR.1456-2011.pdf> Fecha de consulta Junio 21 de 2012.

¹⁷¹ Publicado por el área de Comunicación Social del Gobierno del Distrito Federal, revisado en <http://www.noticiasdetuciudad.df.gob.mx/?p=35299> Fecha de Consulta 07 de mayo de 2012.

colaboración con la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal mediante el cual, el Centro de Control de Confianza de la SSP-DF se compromete a evaluar al personal operativo de la PGJ-DF, lo anterior, para cumplir con la certificación del personal operativo de esta Dependencia en el tiempo y forma establecido por la Ley.

Asimismo, la SSP-DF está realizando las evaluaciones de control de confianza del personal operativo de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.

*“El compromiso que hoy se firma es para que la Ciudad de México termine en tiempo y forma con un esfuerzo gigantesco porque, insisto, nuestra ciudad tiene sólo de Seguridad Pública 91 mil elementos, si sumamos Procuraduría, más Reclusorios, más custodios estamos hablando de 120 mil elementos de un total de 400 mil nacional”.*¹⁷²

A pesar del gran universo que tiene por evaluar el Centro de control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública de la ciudad de México, este se encuentra dentro de las entidades federativas que han rebasado sus compromisos con respecto al número de evaluaciones que tienen que realizar mensualmente, lo cual lo podemos ver reflejado en el anexo E.

¹⁷² *Ibidem.*

CAPÍTULO 4

“LIMITACIONES PARA EL EFICAZ FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA.”

Hablar de centros de control de confianza implica hablar de normatividad, infraestructura y capital humano; elementos de suma importancia y características especiales que deben estar adecuados para llevar a cabo las evaluaciones de los elementos de nuevo ingreso, así como de aquellos a los cuales se evaluarán periódicamente para su permanencia dentro de las corporaciones policiales.

La creación de estos centros y su desarrollo se ha visto acompañado de diversos tipos de limitaciones, las cuales serán tratadas en este capítulo, lo anterior con el fin de presentar los obstáculos a los que se enfrentan los centros de control de confianza.

4.1 LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA.

Contar con adecuados sistemas de control de confianza es un tema primordial en las agendas del gobierno federal y de los gobiernos locales de nuestro país, las reformas a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública producto de los compromisos derivados en el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Legalidad y la Justicia, nos remiten a la idea de la depuración de las corporaciones policiales y la homologación de un nuevo modelo policial.

“En 2008 fue aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza. Pero no fue sino hasta febrero de 2010 que el modelo de referencia fue ratificado por la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación, como eje rector para la operación, consolidación, certificación de los centros de evaluación y control de confianza, de sus procesos y de su personal, así como el eje para alinear de manera homogénea la aplicación de las evaluaciones de control de confianza y las acciones de capacitación del personal responsable de

*estos procesos”.*¹⁷³

Debido a las necesidades que hoy en día nuestra sociedad reclama, es necesario contar con corporaciones policiales modernas que en su actuación reflejen la eficiencia y transparencia que han venido perdiendo al pasar de los años, para de esta manera fortalecer y consolidar nuevas instituciones de Seguridad Pública, lo que generará al mismo paso la credibilidad ya perdida por la sociedad.

Implementar las adecuaciones en cuanto a normatividad. Infraestructura y capital humano que requieren los Centros Estatales de Control y Confianza no ha sido una tarea fácil, debido a las necesidades específicas que presenta cada centro, como lo son: la cantidad de elementos a evaluar las cuales difieren en números de un estado a otro, el presupuesto que se les asigna ya que no todos los centros reciben la misma cantidad del erario público para poder operar y las necesidades en cuanto a capital humano, por mencionar algunos.

El fortalecimiento de los Centros Estatales de Control de Confianza es de prioridad nacional en la agenda de gobierno del Ejecutivo Federal, lo cual vimos reflejado en la reunión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 30 de Junio de 2011 en la Ciudad de México, en la cual se trató este tema en materia de seguridad.

“La certificación de procesos de evaluación a cargo de los Centros de Evaluación y Control de Confianza, así como la acreditación de los mismos, conlleva la suma de esfuerzos federales y de las Entidades Federativas orientados a la creación y consolidación de los Centros de Evaluación, conforme lineamientos y precisiones estipuladas en materia de infraestructura, equipamiento, marco normativo y conformación de una plantilla especializada, para atender cada una de las fases que integran el proceso de evaluación. Mediante verificaciones rigurosas realizadas a cada Centro de Evaluación, acciones de formación, inducción, capacitación especializada, supervisión, asesorías permanentes y con el apoyo de

¹⁷³ Retomado de *El zorro en el gallinero*. De Joel Ortega, en el Universal.mx 07 de noviembre de 2011. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Texis/Esitorio/CCC/EI%20zorro%20en%20el%20gallinero%20-%20EI%20Universal%20-%20Editoriales.htm> Fecha de consulta Julio 07 de 2012.

*Centros de Evaluación y Control de Confianza Federales...*¹⁷⁴

Como ya se mencionó anteriormente, los centros estatales cuentan con necesidades específicas, que los hacen diferentes unos de otros, tal es el caso del número de elementos que por corporación policial estatal se tienen que evaluar tan sólo para su permanencia, sin contar las evaluaciones que se llevan a cabo de nuevo ingreso y aquellas para asignaciones especiales.

“El secretario ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, José Óscar Vega Marín, informó que hasta el 31 de octubre, 84 por ciento de altos mandos policiacos, 44.8 de mandos medios y 16.2 del personal operativo han sido sometidos a exámenes de control de confianza.

*Durante la primera Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, encabezada por el presidente Felipe Calderón Hinojosa, señaló que aún están pendientes por evaluar 378 mil elementos policiacos a nivel nacional”.*¹⁷⁵

La infraestructura y equipamiento con que la deben contar estos Centros debe cubrir las características que especifica el Modelo Nacional, especialmente para los requerimientos del área de poligrafía y médico toxicológica, así como de los dispositivos que necesita el área de investigación socioeconómica, cómo lo es la base de datos para cotejar que un evaluado no presente documentos apócrifos, por mencionar algunos; en medida que se cuente con las herramientas necesarias para realizar la operación de los control de confianza se podrá avanzar en las evaluaciones de control de control de confianza de cada entidad.

Sin duda alguna, tal como la infraestructura y equipamiento de los centros son de importancia en la instauración de los mismos, el capital humano es parte esencial del trabajo que se realiza en ellos, ya que del recurso humano depende la cantidad de evaluaciones que se realicen por día, lo cual se verá reflejado en el avance que

¹⁷⁴http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/341/1/images/Informe_08072011.pdf .p. 15 Fecha de consulta Julio 06 de 2012.

¹⁷⁵ Milenio. *Avanza evaluación de control de confianza en altos mandos policiacos del país.* Diciembre 16 de 2011. Revisado en <http://plazadearmas.com.mx/policia/avanza-evaluacion-de-control-de-confianza-en-altos-mandos-policiacos-del-pais/> Fecha de consulta enero 27 de 2012.

se tenga para poder certificar en su totalidad a los elementos de las corporaciones policiales y de esta manera se podrá cumplir con los tiempos establecidos por la Ley.

“... la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública que entró en vigor el 2 de enero del 2009 contempla que en cuatro años deben crearse los centros nacional y estatales de evaluación y control de confianza, capacitar a los especialistas encargados de aplicar los exámenes y evaluar a todos los elementos inscritos en los más de 95 mil cuerpos policiacos que existen en el país”.¹⁷⁶

El Modelo Nacional establece que el personal evaluador de los Centros Estatales de Control de Confianza se debe encontrar certificado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, ya que de lo contrario no podrá realizar esta función. En respuesta al trabajo constante que realizan los evaluadores y en busca de tener un personal verdaderamente apto, el CNCA en coordinación con el Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN) ofrecen capacitaciones a los evaluadores, así como a los investigadores sociales en cada una de sus áreas.

“... cada uno de los especialistas que entra a los centros estatales tiene que ser evaluado y capacitado por el Centro Nacional; sin embargo, éste tampoco tiene la capacidad para capacitar a los elementos que aprueben la evaluación, aunado a que el perfil de polígrafista es muy específico”.¹⁷⁷

Cabe mencionar, que dentro de los lineamientos de evaluación el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza también establece el número de evaluaciones que un psicólogo o polígrafista debe realizar por día. Con respecto a lo anterior Sara Vega Barreto Directora del Centro Estatal de Control de Confianza en entrevista con la Jornada Michoacán refirió:

“Además, los lineamientos nacionales estipulan que los psicólogos no pueden hacer más de tres evaluaciones por día y los polígrafos sólo deben

¹⁷⁶ La Jornada de Michoacán. *Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública*. 23 de abril de 2012. Revisado en: <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2012/04/23/confian-en-que-este-ano-seran-evaluados-los-12-mil-elementos-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta 28/06/2012.

¹⁷⁷ *Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública*. Op. Cit.

hacer dos diarias. Si tengo 11 polígrafos me evalúan sólo 22 policías al día y no se puede más”.¹⁷⁸

Sin duda una gran limitante que obstaculiza llegar en tiempo y forma a los plazos establecidos por la ley, es la falta de personal especializado, en este caso poligrafistas; situación que es del conocimiento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a lo cual se hizo referencia el Secretario Ejecutivo Adjunto del Sistema Nacional de Seguridad Pública Álvaro Vizcaíno Zamora:

“... si bien existen aún deficiencias en materia de infraestructura y personal especializado para operar los centros de control de confianza, el principal déficit es de poligrafistas, ya que se trata de personas con formación de psicología, con una especialidad en uso de polígrafo, sin embargo, se analiza la forma en que se puede resolver ese faltante”.¹⁷⁹

Así también, por su parte, Joel Ortega comentó que una de las grandes limitantes de los Centros de Control de Confianza es la escasez de poligrafistas y los tiempos de realización de una evaluación:

“Los tiempos y recursos humanos que se requieren para llevar a cabo las evaluaciones son diferentes, ya que por ejemplo las evaluaciones poligráficas se aplican de manera individual y para efectos de confiabilidad, un evaluador debe cubrir solo dos aplicaciones por día, dado que cada una de éstas implica un nivel de concentración y desgaste emocional, tanto para el poligrafista como para el evaluado, derivado de que cada evaluación tiene una duración promedio de tres horas”.¹⁸⁰

La situación anterior ha causado grandes cuellos de botella tan sólo en el proceso de evaluaciones de permanencia a personal operativo de las diferentes corporaciones estatales.

¹⁷⁸ *Ibidem.*

¹⁷⁹ Consejo Nacional analizará obligaciones de gobiernos antisequestros. Revisado en <http://www.informador.com.mx/mexico/2011/295142/6/consejo-nacional-analizara-obligaciones-de-gob-ier-nos-ante-secuestro.htm> Fecha de consulta Julio 07 de 2012.

¹⁸⁰ *El zorro en el gallinero. Op.Cit.*

Lo cual vemos reflejado en el atraso que se tiene en los diferentes Centros Estatales de Control de Confianza para poder evaluar en su totalidad a los elementos operativos de las corporaciones de seguridad pública.

En respuesta a lo anterior, en la 2ª Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación llevada a cabo el 4 de febrero de 2010, se comienza a hablar de la subrogación de evaluación, en la cual los Centros de evaluación y Control de Confianza podrán contratar servicios externos para que se lleven a cabo las evaluaciones, principalmente poligráficas, médicas y toxicológicas.

Es preciso mencionar, que estos servicios externos tienen que cumplir con los estándares y supervisión que especifica el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Criterios de subrogación. Reglas para que los centros de evaluación utilicen servicios externos, en tanto consolidan su plantilla de evaluadores, con la supervisión y estándares del Centro Nacional de Certificación y Acreditación.¹⁸¹

Aún con la subrogación de evaluaciones se tiene un gran rezago de personal operativo de las corporaciones policiales que aún no se le han practicado sus evaluaciones para la permanencia dentro de la corporación tal y como lo estipula el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

Lo cual vemos reflejado en el “Informe de avances al seguimiento del cumplimiento de las obligaciones de evaluaciones de control de confianza, respecto a los servidores públicos en instituciones de seguridad pública de la federación, de las entidades federativas y de los municipios” Anexo C.

¹⁸¹ *Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación.* Del Secretariado Ejecutivo del SNSP. Revisado en: [http:// www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/779/1/images/6_1.pdf](http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/779/1/images/6_1.pdf) Fecha de consulta Julio 09 de 2012.

TABLA 24. EVALUACIONES REALIZADAS A ENTIDADES FEDERATIVAS Y MUNICIPIOS al 31 de Enero de 2012

MANDOS	Universo	Evaluados	% de evaluados	Pendientes de Resultado	Pendientes de evaluación
	20,184	10,356	51.31%	3,264	9,828

OPERATIVOS	Universo	Evaluados	% de evaluados	Pendientes de Resultado	Pendientes de evaluación
	413,396	89,445	21.64%	15,975	323,951

AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES	Universo	Evaluados	% de evaluados	Pendientes de Resultado	Pendientes de evaluación
	433,580	99,801	23.02%	19,239	333,779

Fuente: <http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/888/1/images/Informe%20de%20Avances%20Obligaciones%20Control%20de%20Confianza.pdf>

Con respecto a la tabla anterior podemos ver que en todo el país se tienen **333,779 evaluaciones pendientes** a personal de las corporaciones policiales, de las cuales **323,951 son referentes al personal operativo**. Si pensamos bajo la lógica que cada evaluación que está pendiente por realizarse equivale a un elemento de una corporación policial, hasta el día de hoy en nuestro país sólo se han evaluado 89,445 elementos de un universo de 413,396, sólo el 21.64% de los policías de la República Mexicana.

Más del 75% de los policías de este país no han realizado las evaluaciones de control de confianza que marca la Ley para poder seguir laborando dentro de la institución. Situación de alarmante preocupación si recordamos que la fecha máxima para tener evaluados en su totalidad a los elementos operativos de las corporaciones policiales es el mes de enero del 2013.

En los casos específicos de esta investigación que corresponde al estado de México, Guanajuato y el Distrito Federal tenemos los siguientes datos que proporciona el Centro Nacional de Información en cuanto se refiere a estado de

fuerza de las corporaciones estatales policiales y de los Informes de Avance de Evaluaciones que realizaron los Centros Estatales en el periodo de enero de 2010 a septiembre de 2011.

Información que recopiló el Sistema Nacional de Seguridad Pública y presenta en su “Estatus de resultados de evaluaciones de control de confianza y metas para mayo de 2012”.

TABLA 25. TIEMPO ESTIMADO PARA COMPLETAR LAS EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA

Entidad Federativa	Evaluaciones realizadas	Universo por evaluar ¹⁸²	Tiempo estimado para concluir las evaluaciones (meses)
Estado de México	4,923	36,562	70.31
Guanajuato	7,123	5,862	2.82
Distrito Federal	12,520	42,158	37.64

Fuente: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/6_1_y_6_2.pdf

La anterior proyección se realizó en un esquema de 2 evaluaciones por día, tal como lo señala los lineamientos de evaluación, en donde, como ya se mencionó anteriormente, los psicólogos no pueden realizar más de tres evaluaciones por día y los poligrafistas no más de dos evaluaciones diarias.

Si tomamos en cuenta la proyección estimada para concluir las evaluaciones, sólo el estado de Guanajuato se encuentra en tiempo y forma con lo que estipula la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública de tener evaluados en su totalidad a los elementos de las corporaciones policiales de su entidad para el mes de enero de 2013.

¹⁸² En estas cifras se toma en cuenta a personal de Seguridad Pública, Procuración de Justicia y de Readaptación Social.

En el caso del estado de México se estima que terminen de concluir sus evaluaciones en 70.31 meses lo que es aproximadamente 5.8 años. En cuanto al Distrito Federal se estima que estas evaluaciones se concluyan en 37.64 meses lo cual es aproximadamente 3.13 años, lo anterior sin tomar en cuenta al personal de Reclusorios y el de la Procuraduría, ya que recordemos el convenio que la Secretaria de Seguridad Pública firmo con la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en donde se compromete a evaluar al personal operativo, pericial y ministerial de esta institución.

*“... no es lo mismo evaluar a 20 mil elementos en alguna entidad como el Estado de México, que evaluar a muchos menos policías como puede ser Colima... ”.*¹⁸³

La instauración de los Centros Estatales de Control de Confianza no ha sido una tarea fácil, en un principio y en teoría fue un proyecto bien estructurado pero con el paso del tiempo y al ver las limitantes a las que se han enfrentado cada centro nos damos cuenta que aún hay grandes vacíos estructurales que deben ser subsanados.

4.2 LIMITACIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTALES.

El recurso económico en cualquier empresa, institución o Dependencia es de gran importancia, ya que este nos marca la pauta para determinar hasta qué punto nos podemos mover, es decir, que tanto se puede o no realizar.

Con la creación de la Secretaria de Seguridad Pública el 30 de noviembre de 2000¹⁸⁴ se integran los siguientes órganos desconcentrados los cuáles dependerán de la Secretaría de Gobernación:

¹⁸³ Consejo Nacional analizará obligaciones de gobiernos antisequestros. Revisado en: <http://www.informador.com.mx/mexico/2011/295142/6/consejo-nacional-analizara-obligaciones-de-gobiernos-ante-secuestro.htm> Fecha de consulta Julio 07 de 2012.

- ✓ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
- ✓ Policía Federal Preventiva
- ✓ Consejo de Menores

En cuanto al presupuesto federal que se asigna a lo relativo a Seguridad Pública encontramos que:

“El presupuesto federal en seguridad pública tiene dos componentes: el primero, es el que ejerce el Gobierno Federal a través de los cuatro Ramos Administrativos: Procuraduría General de la República (PGR), Secretaría de Marina (SEMAR), Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y Secretaría de Seguridad Pública (SSP). El segundo, corresponde a recursos que el Gobierno Federal asigna de manera etiquetada a las Entidades Federativas, a través Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP), perteneciente al Ramo General 33 Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios, para el apoyo de las tareas relacionadas con la función de seguridad pública”¹⁸⁵

Del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública depende el Centro Nacional de Certificación y Acreditación instancia encargada de certificar y acreditar todos y cada uno de los procesos que se llevan a cabo en los Centros Estatales de Control de Confianza, los cuales deben estar alineados con los lineamientos y protocolos que establece el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

¹⁸⁴ *Diario Oficial. Manual de Organización General de la Secretaría de Seguridad Pública.* Marzo 17 de 2004. pp.20. Revisado en: http://dof.terra.com.mx/anexos_graficos/17032004/primeraseccion/19ssp.pdf Fecha de consulta Julio 12 de 2012.

¹⁸⁵ *Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012 y El Presupuesto de Seguridad Pública 2008.* Pp.11 Revisado en http://www.oas.org/dsp/documentos/politicas_publicas/mexico_pssp.pdf Fecha de consulta julio 12 de 2012.

Los Centros Estatales de Control de Confianza reciben recursos económicos en primera instancia federales; así como aportaciones del ejercicio FASP¹⁸⁶, SUBSEMUN¹⁸⁷, SPA¹⁸⁸, PROASP¹⁸⁹. Lo anterior para poner en marcha la ejecución de programas concernientes a seguridad pública, en este caso específico, la evaluación y depuración de corporaciones policiales a nivel nacional. Como podemos notar, en la siguiente tabla se presentan los montos de los recursos federales que fueron asignados al fortalecimiento de las capacidades de los Centros de Control de Confianza para el ejercicio 2011-2012.

¹⁸⁶ *El FASP o Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública*, Los recursos del FASP, se emplean para financiar acciones que el Secretariado Ejecutivo y su contraparte de cada una de las 32 entidades conciertan llevar a cabo, en el marco de los esquemas de coordinación, para desarrollar cada uno de los ejes estratégicos del Sistema Nacional de Seguridad Pública. El Secretariado Ejecutivo impulsa objetivos de alcance nacional, a la vez que incorpora las necesidades y prioridades de cada entidad federativa. Se trata de un proceso complejo de negociación que regularmente se concreta en el primer trimestre de cada año. Los recursos presupuestales asignados al FASP se transfieren a cada entidad federativa a través de un Fideicomiso denominado: "Fondo de Seguridad Pública del Estado" (FOSEG) de conformidad con el artículo 44 de Ley de Coordinación Fiscal y de acuerdo con los lineamientos de Consejo Nacional de Seguridad Pública. Revisado en: http://www.oas.org/dsp/documentos/politicas_publicas/mexico_pssp.pdf Fecha de consulta julio 12 de 2012.

¹⁸⁷ *El SUBSEMUN o Subsidio para la Seguridad Pública de los Municipios y las Demarcaciones Territoriales del Distrito Federal* representa un apoyo fundamental para los Municipios y Demarcaciones Territoriales del Distrito Federal en busca de la eficacia de seguridad pública y ciudadana, no obstante el alcance es limitado, por lo que es preciso realizar un diagnóstico de la situación que guardan las corporaciones policiales y las instituciones que contribuyen a la seguridad ciudadana en cada uno de los municipios. Revisado en: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/Conferencia_Nacional_de_Seguridad_Publica_Municipal.pdf Fecha de consulta julio 12 de 2012.

Los recursos previstos para el SUBSEMUN se distribuirían en 135 Municipios y 15 Demarcaciones del Distrito Federal. Los recursos que se asignarán a un Municipio o Demarcación Territorial del D.F. no podrán ser inferiores a nueve millones de pesos o superiores a 104.1 millones de pesos. La suma de los recursos en una sola entidad federativa deberá ser equivalente al menos a un múltiplo de 9.0 millones pesos. El total de subsidio por entidad federativa no podrá exceder el monto de 287.2 millones de pesos. Revisados en: http://www.oas.org/dsp/documentos/politicas_publicas/mexico_pssp.pdf Fecha de consulta julio 12 de 2012.

¹⁸⁸ *Subsidio a las Entidades Federativas para el Fortalecimiento de sus Instituciones de Seguridad Pública en Materia de Mando Policial o SPA*, Los recursos del Subsidio son federales, parcialmente concursables y no regularizables. Su aplicación y control se sujetará a las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, su Reglamento y demás disposiciones aplicables. Revisado en: [http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/392/1/images/Lineamientos_subsidio_mando_policial-DOF\(1\).pdf](http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/392/1/images/Lineamientos_subsidio_mando_policial-DOF(1).pdf) Fecha de consulta julio 12 de 2012.

¹⁸⁹ *Subsidio de Apoyo a las Entidades Federativas en Materia de Seguridad Pública o PROASP*. Los recursos presupuestarios del "PROASP" se destinarán en forma exclusiva para el Fortalecimiento de las Capacidades de Evaluación en Control de Confianza; Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana; Profesionalización de las Instituciones de Seguridad Pública; Instrumentación de la Estrategia en el Combate al Secuestro (UECS); Implementación de Centros de Operación Estratégica (COE's); Servicio de Llamadas de Emergencia 066 y de Denuncia Anónima 089, en atención a los Programas con Prioridad Nacional, aprobados por el Consejo de Seguridad Nacional. Retomado de: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5258379&fecha=10/07/2012 Fecha de consulta julio 12 de 2012.

CUADRO 26. RECURSOS FEDERALES 2011-2012¹⁹⁰
(Cantidades en pesos mexicanos).

RECURSO	2011	PROYECTO 2012
Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP)	\$7,124,300,000	\$7,373,650,500
Subsidio para Municipios y Demarcaciones Territoriales (SUBSEMUN)	\$4,303,300,000	\$4,453,900,000
Subsidio para la Policía Acreditable (SPA)	\$2,400,000,000	\$2,484,000,000
Subsidio para Apoyo de Programas de Seguridad Pública (PROASP)	-----	\$3,000,000,000
TOTAL	\$13,827,600,000	\$17,311,550,500

Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/779/1/images/6_3.pdf

De lo cual en el año 2011 se asignaron \$13,827,600,000, en tanto que para el ejercicio del año 2012 se asignó una cantidad de \$17,311,550,500.

Cabe mencionar que estos recursos son repartidos entre las Centros Estatales de Control de Confianza de cada una de las Entidades Federativas dependiendo de las propias necesidades específicas de cada uno de ellos, principalmente el estado de fuerza, despliegue policial, extensión territorial y población, así como los avances que han presentado. Ya que no es lo mismo tener que realizar más de 20,000 evaluaciones al personal operativo como en el caso del estado de México que evaluar un universo de 5000 elementos operativos aproximadamente como en el caso del estado de Guanajuato, en donde la inversión económica por evaluación será mucho menor que en los casos del Distrito Federal y del estado de México.

Es preciso mencionar, que sólo se están dando las cifras aproximadas del personal operativo de las policías preventivas sin tomar en cuenta a los altos

¹⁹⁰ Retomado de: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/779/1/images/6_3.pdf Fecha de consulta julio 11 de 2012.

mandos, mandos medios, personal de readaptación social y de procuración de justicia.

Con respecto a los resultados de la concertación de recursos federales tenemos las siguientes cifras, mismas que pueden ser revisadas en el anexo C, punto 4 “Resultados de la concertación de recursos federales”.

CUADRO 27. MONTOS GLOBALES¹⁹¹
(Cantidades en pesos mexicanos).

Monto Federal Total	Monto Estatal Total	Monto Municipal Total	Monto Total
\$17,243,357,000	\$1,843,412,625	\$1,323,937,950	\$20,410,707,575

Fuente: XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública

Como podemos notar, en el informe presentado por el Secretariado Ejecutivo de la Primera Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 16 de Diciembre de 2011 se habló de un monto federal de \$17,311,550,500 para el año 2012 ya en la XXXII Sesión del Consejo de Seguridad Pública efectuada el 29 de febrero de 2011 dan el monto presupuestal para el ejercicio 2012 el cual es de \$17,243,357,000 lo cual habla de una reducción de \$68,193,500.

En el anexo C del informe de avances al seguimiento al cumplimiento de las obligaciones 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 de los municipios, publicado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública se puede ver cuál fue la cantidad que se otorgó por Entidad Federativa y cuál fue la aportación que les hizo el FASP, la

¹⁹¹ Informe de avances al seguimiento al cumplimiento de las obligaciones 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 de los municipios. Revisado en: http://www.secretariado_ejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/888/1/images/Informe%20de%20Avances%20Obligaciones%20Control%20de%20Confianza.pdf Fecha de consulta julio 13 de 2012.

aportación Estatal del FASP, el SPA, el PROASP, el SUBSEMUN, y la aportación municipal del SUBSEMUN las cuales se desglosan para su mayor comprensión.

De las cifras anteriores sólo se designó a los Centros Estatales de Control de Confianza las siguientes cantidades:

CUADRO 28. MONTOS CONCERNIENTES EN MATERIA DE CONTROL DE CONFIANZA¹⁹²
(Cantidades en pesos mexicanos).

Monto Federal Total	Monto Estatal Total	Monto Total
\$1,744,657,553	\$522,597,909	\$2,267,255,462

Fuente: XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública

Se entrega un monto de \$2,267,255,462 el cual tiene que ser dividido en los 39 Centros de Control de Confianza . En cuanto a los montos asignados a los Centros Estatales de Control de Confianza concernientes a esta investigación tenemos las siguientes cifras:

CUADRO. 29 RESULTADOS DE LA CONCERTACIÓN DE RECURSOS FEDERALES EN MATERIA DE CONTROL DE CONFIANZA¹⁹³
(millones de pesos)

Entidad Federativa	Monto a Invertir con Recursos Federales	Aportación Estatal	Monto de Proyecto de Fortalecimiento
Distrito Federal	\$124,941,427	\$9,426,580	\$134,368,007
Estado de México	\$85,432,000	\$17,952,000	\$103,384,000
Guanajuato	\$110,426,155		\$110,426,155

Fuente: XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública

Como podemos ver en el cuadro anterior, al Distrito Federal que es la Entidad Federativa con mayor número de evaluaciones a realizar se le otorga un recurso

¹⁹² Informe de avances al seguimiento al cumplimiento de las obligaciones 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 de los municipios. *Op. Cit.*

¹⁹³ *Ibidem.*

federal de \$124,941,427 y con la aportación estatal de \$9,426,580 tiene un monto de proyecto de \$134,368,007 para ejercer durante el 2012. En tanto que el recurso económico que se otorga al estado de México es de \$103, 384,000 tomando en cuenta el recurso otorgado por la Federación y la aportación Estatal.

En el caso del estado de Guanajuato sólo tiene la aportación que le hace la Federación que es de \$110,426,155 pero no hay una aportación estatal.

En el anexo antes mencionado se presenta el informe de los resultados de la concertación de recursos federales en el ámbito de control de confianza en donde se puede observar cuales fueron los montos por entidad federativa para estos centros.

Sin bien es cierto que dentro del presupuesto se toman en cuenta las partidas para el funcionamiento y ejecución de los Centros de Control de Confianza como parte del recurso asignado para el ámbito de seguridad pública, sería imprescindible preguntarnos si el monto que se les asigna es suficiente para el funcionamiento de estos.

4.3 LIMITACIONES CONTEXTUALES.

Durante los últimos años en la mayor parte de las Entidades Federativas de la República Mexicana se ha vivido una gran ola de violencia, poniendo en entre dicho la seguridad de las personas que habitamos en este país. Es un fenómeno que se vive con el día a día y del cual la misma sociedad exige respuesta inmediata por parte de las instituciones pertinentes.

El tema de la seguridad pública se ha convertido en un punto coyuntural y de suma importancia en la sociedad mexicana. Sin duda un tema vital para la seguridad nacional que hoy en día sólo nos hace plantearnos la idea que el ámbito de la

seguridad pública se encuentra en una gran crisis. Situación de la cual tiene conocimiento el ejecutivo federal y a lo que hace referencia:

*“Viene una crisis en materia de seguridad, porque la dinámica delincencial tiene otro ritmo. Ahí sí ha habido un cambio de paradigma brutal que quizá no hemos asumido todavía; la criminalidad cambió, se hizo mucho más violenta, mucho más agresiva, copó a los municipios, a muchas entidades”.*¹⁹⁴

Los grupos del crimen organizado han sobre pasado los límites, no resulta raro escuchar de personas secuestradas, narcofosas, personas decapitadas y lo que es más sorprendente aún, leer en los encabezados de los diarios nacionales que mandos y personal operativo de las corporaciones policiales se encuentran coludidos con estos grupos delincuenciales que tanto daño hacen a la gobernabilidad de nuestro país.

*“... Desafortunadamente, todos hemos sido testigos de cómo en diversas regiones del país los delincuentes han buscado enquistarse en la sociedad. Hemos visto, también, cómo buscan apoderarse de las instituciones. En particular, de las de seguridad y justicia, y controlarlas para su beneficio. Pero, también, hemos comenzado a observar no sólo cómo cooptan a directores de cuerpos de policía y, a través de ellos, a toda la corporación, sino, también, ahora observamos a tesoreros, regidores de obras públicas, o de permisos y licencias en diversos ayuntamientos, a través de la violencia, de la intimidación o de la cooptación”.*¹⁹⁵

Situación que nos hace pensar, “¿bajo las manos de qué tipo de personas se encuentra el resguardo de nuestra seguridad? ¿Todo el personal de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia se encuentran coludidos con estos grupos? ¿Las instituciones de seguridad pública, procuración de justicia y readaptación social son un punto verdaderamente vulnerable en donde los grupos del crimen organizado pueden insertarse con gran facilidad, sin

¹⁹⁴ Segunda intervención del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 31 de octubre de 2011. Retomado de <http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/segunda-intervencion-del-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta julio 15 de 2012.

¹⁹⁵ Palabras expresadas por el Presidente Felipe Calderón Hinojosa en la XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 29 de febrero de 2012. Retomado de <http://www.presidencia.gob.mx/2012/02/el-presidente-calderon-en-la-xxxii-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/> Fecha de Consulta julio 13 de 2012.

que se haga algo al respecto?

*“A pesar de que autoridades federales, estatales y municipales tienen el conocimiento de que cerca de 40 mil policías trabajan para el crimen organizado, consumen drogas o carecen de las capacidades físicas y psicológicas para realizar cualquier labor en cuerpos de seguridad, éstos siguen en sus puestos”.*¹⁹⁶

Tal como lo decía José Ángel Conchello Dávila militante del Partido Acción Nacional *“Para combatir la corrupción, no hay que olvidar que las escaleras deben barrerse de arriba para abajo. Y por ello, debemos empezar desde los niveles más altos”*¹⁹⁷.

Empezar a depurar por los niveles altos y medios tal como en su momento se refirió José Ángel Conchello, el Presidente Calderón lo retoma al mencionar en una de las Sesiones del Consejo Nacional de Seguridad Pública:

*“Es indispensable acelerar el paso en la depuración y profesionalización de todo el personal policial y ministerial, comenzando por los altos mandos y los mandos medios...”*¹⁹⁸

Es en este punto donde radica la importancia de las evaluaciones de control de confianza, ya que con ellas se busca evaluar, depurar y fortalecer al personal de las instituciones encargadas de salvaguardar la seguridad y la justicia, así también de aquellas encargadas de la readaptación social.

“La vía para tener policías confiables la estableció la Ley de Seguridad Pública en el año 2008, vigente a partir de 2009. Y la vía es, precisamente, desde arriba hacia abajo, iniciar un proceso de depuración, a través, entre

¹⁹⁶ El Universal.com.mx *No aptos, 20% de policías evaluados: autoridades*. 12 de julio de 2012. Retomado de: <http://www.eluniversal.com.mx/primer/39870.html> Fecha de consulta julio 12 de 2012.

¹⁹⁷ Presidencia de la República. *El Presidente Calderón en el foro nacional: sumemos causas*. 28 de agosto de 2012. Revisado en <http://www.presidencia.gob.mx/2012/08/el-presidente-calderon-en-el-foro-nacional-sumemos-causas-ciudadanos-policias/> Fecha de consulta 17 de septiembre de 2012.

¹⁹⁸ Retomado del discurso del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 31 de octubre de 2011. Revisado en <http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/el-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta julio 15 de 2012.

*otras cosas, de instrumentos de control de confianza”.*¹⁹⁹

Sin duda no se ha presentado como una tarea fácil, lo cual vemos reflejado en los informes de avances de evaluaciones de control de confianza presentados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en donde derivado de la XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevado a cabo el 29 de febrero de 2012 se tiene que el avance de evaluaciones de mandos y operativos de las Entidades Federativas y Municipios hasta el 31 de enero de 2012 es del 23%.

Situación que resulta alarmante ya que con respecto a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública se tiene como plazo el mes de enero de 2013 para tener evaluados en su totalidad a los elementos de los cuerpos policiales de los tres ámbitos de gobierno.

Si tomamos en cuenta que hasta el 31 de enero del 2012 se había evaluado al 23% de los elementos de los cuerpos policiales y retomamos el informe de avances de la XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública se podría pensar que en su gran mayoría los Centros de Estatales de Control de Confianza no estarán en condiciones de lograr la meta del objetivo fijado por la Ley.

*“El presidente Felipe Calderón metió a los estados y al propio gobierno federal en una cruzada frenética de acreditación y certificación policial; la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública que entró en vigor el 2 de enero del 2009 contempla que en cuatro años deben crearse los centros nacional y estatales de evaluación y control de confianza, capacitar a los especialistas encargados de aplicar los exámenes y evaluar a todos los elementos inscritos en los más de 95 mil cuerpos policiacos que existen en el país”.*²⁰⁰

¹⁹⁹ Segunda intervención del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 31 de octubre de 2011. *Op. Cit.*

²⁰⁰ La Jornada de Michoacán. *Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública.* 23 de abril de 2012. Revisado en: <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2012/04/23/confian-en-que-este-ano-seran-evaluados-los-12-mil-elementos-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta 28/06/2012.

Situación que debe quedar claramente especificada para cumplir en tiempo y forma a lo establecido por la Ley, es que cada Entidad Federativa tiene necesidades y situaciones específicas, en algunos centros se necesita ampliar el número de poligrafistas, como en el caso del estado de México. A lo cual hizo referencia el Presidente Felipe Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública:

*“En el caso de que haya otros estados que necesiten ampliar marginalmente sus capacidades, tendrán que reclutar más poligrafistas y habrá otros que, incluso, se tendrán que multiplicar las capacidades; es decir, crear réplicas de Centros de Control de Confianza, para lo cual implicará hacer un diseño de dónde se van a tener los profesionistas, de dónde pueden salir, quién los puede capacitar”.*²⁰¹

Sin duda, las evaluaciones de control de confianza son un gran instrumento en la depuración de cuerpos policiales, ya que con estas se busca elevar la confiabilidad, eficacia y competencia de las instituciones encargadas de la seguridad pública, la procuración de justicia y las encargadas de la readaptación social; y en medida que la sociedad pueda tener policías confiables esta misma sociedad podrá alcanzar la tan anhelada seguridad que tanto demanda.

Cabe mencionar que las evaluaciones de control de confianza son sólo la primera fase de una serie de herramientas que son utilizadas para la selección y permanencia de personal, en una segunda fase se plantea la evaluación del desempeño (o también llamada por competencias) que implica evaluaciones de:

- Conocimientos: Con un examen.
- Desempeño: Evaluación en el trabajo cotidiano desarrollada *in situ*, con listas de observación de lo que se debería alcanzar y de lo que se hizo realmente.

²⁰¹ Última intervención del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 31 de octubre de 2011. Retomado de <http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/ultima-intervencion-del-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta julio 15 de 2012.

Una vez realizada la evaluación del desempeño se elaborará un dictamen sobre las aptitudes que presenta el evaluado para desarrollar las labores y funciones del puesto, así como una emisión de recomendaciones.

En una tercera y última fase conocida como desarrollo profesional se determinan las necesidades individuales de capacitación y de profesionalización, lo anterior con base en el dictamen y las recomendaciones de la evaluación del desempeño.

En los centros de control de confianza de la Federación aún no se aplica la segunda y tercera fase de estas evaluaciones, lo cual deja inconcluso el trabajo realizado por las evaluaciones de control de confianza.

La construcción de instituciones sólidas especialmente de aquellas dedicadas a la seguridad pública y la procuración de justicia es tarea de todas las autoridades y de la sociedad en su conjunto, no sólo de unos cuantos; la construcción de un México seguro donde la seguridad sea parte imperante es una tarea en equipo sociedad-gobierno, sólo de esta manera podremos ver resultados tangibles en el corto y mediano plazo.

CAPÍTULO 5

“PROPUESTA DE MEJORA EN LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA”

El análisis FODA, DAFO o SWOT (por sus siglas en inglés Strengths, Weaknesses, Opportunities y Threats) es una herramienta que nos permite conocer y plantear estrategias con respecto al diagnóstico de una empresa, organización o institución y de esta manera tomar decisiones enfocadas a situaciones concretas.

Si bien el estudio FODA se emplea principalmente en el ámbito administrativo privado, también puede ser utilizado como una herramienta estratégica en el sector público aun cuando las instituciones o dependencias de gobierno no compiten entre sí, como en el caso de las empresas privadas.

Este estudio plantea una radiografía de los factores internos y externos que pueden influir en nuestras instituciones, estos factores son: Debilidades y Oportunidades (factores internos); Amenazas y Fortalezas (factores externos).

En el caso de los Centros de Control de Confianza se hará un análisis FODA para identificar los factores que influyen en el desempeño de estas instituciones; es de esta manera como en la siguiente tabla se mencionan aquellas Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que a lo largo de esta investigación se han encontrado.

Posteriormente se explicarán cada una para conseguir un mayor entendimiento.

CUADRO 30. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DE LOS CENTROS DE CONTROL DE CONFIANZA.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> *Aprobación y reformulación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza. * Participación de observadores externos. * Aplicación de evaluaciones por filtro y evaluaciones diferenciadas. * Cambio de Gobierno (Federal o local). 	<ul style="list-style-type: none"> * Capacitación y especialización del personal. * Subrogación de evaluaciones.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> * No hay una homologación salarial. *Porcentaje de policías aptos es muy bajo. * En algunos centros no se tiene la cantidad concreta de evaluaciones de permanencia a realizar. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aún no se certifica y acredita en su totalidad a los CCC. * Tiempos establecidos por la Ley. * Falta de Poligrafistas. *Mala distribución de Presupuesto.

Fuente: Elaboración Personal

5.1 ANÁLISIS DE LAS AMENAZAS Y DEBILIDADES.

Llevar a cabo un análisis de las amenazas y debilidades de una institución nos permitirá tomar en cuenta cuáles son esos factores tanto internos como externos que pueden poner en riesgo el trabajo que se desarrolla en ésta, situación que nos permite plantear posibles planes o estrategias para actuar en contra de estos.

Los Centros de Control de Confianza han venido presentando una serie de amenazas y debilidades, entre las cuales podemos enumerar:

Amenazas (Factores externos)

- ✓ **Aun no se certifica y acredita en su totalidad a los Centros de Control Confianza de la República Mexicana.**

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública informa en su “Status de centros de evaluación y control de confianza” (referirse al anexo E), hasta el 07 de junio de 2012 que se tiene un registro de 39 centros de evaluación en la República Mexicana, de los cuales 02 son federales y 37 pertenecen a las entidades federativas.

De los cuales 26 centros se encuentran acreditados por el CNCA (24 en las entidades federativas y 02 federales). En cuanto a aquellos centros que ya se encuentran certificados pero aún están en proceso de acreditación tenemos los siguientes:

CUADRO 31. ESTATUS DE CENTROS DE PROCESOS CERTIFICADOS

Status	Entidad Federativa	Año de Certificación
Procesos Certificados.	Chihuahua	2011
	Guerrero	2012
	Hidalgo	2012
	Nayarit	2012
	Oaxaca	2011
	Tamaulipas	2010
	Yucatán	2011

Fuente: Sistema Nacional de Seguridad Pública. *Status Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos.* 31 de mayo de 2012.

En este mismo informe del SNSP, podemos ver que aún hay 5 centros que se encuentran en proceso de certificación, y uno no integrado en su operación, como lo podemos ver en la siguiente tabla.

CUADRO 32. ESTATUS DE CENTROS

EN PROCESOS DE CERTIFICACIÓN

Status	Entidad Federativa
En Proceso de Certificación.	Baja California Sur
	Campeche
	Distrito Federal (CG)
	Durango
	San Luis Potosí
No integrado en su operación	Quintana Roo

Fuente: Sistema Nacional de Seguridad Pública. *Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos.* 31 de mayo de 2012.

Si tomamos en cuenta que para el mes de enero de 2013 los Centros de Control de Confianza tienen que haber evaluado en su totalidad al personal de las corporaciones policiales, resulta alarmante pensar que 05 Centros aún se encuentran en procesos de certificación, situación que los pone en un punto de vulnerabilidad ya que aun cuando estos centros lleven a cabo sus evaluaciones al personal de las policías preventivas²⁰² en su totalidad no pueden emitir los certificados que acrediten a sus elementos como aptos para realizar su función.

Lo anterior sin tomar en cuenta al centro de control de confianza de Quintana Roo el cuál hasta el día 31 de marzo de 2011 no había evaluado a ningún elemento.²⁰³

En cuanto a las Entidades Federativas que conciernen a esta investigación, tenemos que las tres ya se encuentran acreditadas por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, tal como lo muestra el siguiente cuadro.

²⁰² Cabe mencionar que para efectos de esta investigación sólo se refiere a las policías preventivas, sin hacer mención a las policías ministeriales y al personal de readaptación social.

²⁰³ Recursos del FASP. Gobierno del Estado de Quintana Roo. Revisado en: http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2010i/Grupos/Gasto_Federalizado/2010_0311_a.pdf Fecha de consulta julio 24 de 2012.

CUADRO 33. PROCESOS ACREDITADOS

Entidad Federativa	Status	Año de Acreditación
Guanajuato	Procesos Acreditados	2011
Estado de México		2011
Distrito Federal (SSPDF)		2011

Fuente: Sistema Nacional de Seguridad Pública. *Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos.* 31 de mayo de 2012.

✓ **Tiempos establecidos por la Ley.**

En la Ley Nacional de Seguridad Pública se contempla que para enero de 2013 se debe que tener evaluados en su totalidad a los elementos de corporaciones policiales del país.

Si tomamos en cuenta los reportes de avances del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública tenemos sólo de las evaluaciones del personal operativo los siguientes datos:

CUADRO 34. AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES A PERSONAL OPERATIVO

Fecha de Informe	Universo	Evaluados	% de evaluados	Pendientes de Resultado	Pendientes de evaluación	% de eval.pend.
31 de enero de 2012	413,396	89,445	21.64%	15,975	323,951	78.36%
Enero a mayo de 2012	439,950	63,436	----	11,427	196,637	44.69%
Enero de 2010 al 31 mayo de 2012	411,041	----	37.22%	33,479	258,050	62.77%

Fuente: Datos obtenidos de los informes de avances del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Como podemos notar hay muchas incongruencias respecto a la cantidad concreta de evaluaciones que se tienen que realizar al universo del personal en activo, y las cifras de evaluaciones pendientes por llevar a cabo, ya que en los últimos dos informes de avances del CNCA éstas difieren en gran cantidad una de otra

(referirse al cuadro 34).

En el Estatus de Resultados de evaluaciones de Control de Confianza y Metas para Mayo de 2012 (revisar anexo E), el CNCA detalla por Entidad Federativa el universo por evaluar de cada una de estas, cabe mencionar que en el universo sólo toman en cuenta el 50% de personal operativo y la totalidad de mandos.

En el reporte antes mencionado se hace una prospectiva con respecto al número de evaluaciones que aún se tienen por realizar y el tiempo estimado para realizarse, tomando en cuenta dos evaluaciones poligráficas al día por poligrafista, tal como se refleja en la siguiente tabla.

CUADRO 35. TIEMPO ESTIMADO PARA CONCLUIR EVALUACIONES EN GUANAJUATO, ESTADO DE MÉXICO Y DISTRITO FEDERAL.

Entidad Federativa	Universo por evaluar²⁰⁴	Tiempo estimado para concluir las evaluaciones
Guanajuato	2,485	2.82 meses
Estado de México	36,562	70.31 meses
Distrito Federal (SSPDF)	42158	37.64 meses

Fuente: Sistema Nacional de Seguridad Pública. *Status Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos*. 31 de mayo de 2012.

Con respecto a los tiempos estimados de conclusión de evaluaciones y sin tomar en cuenta el 50% restante de personal operativo Guanajuato daría concluida sus evaluaciones en tres meses aproximadamente, el estado de México en aproximadamente 6 años y el Distrito Federal en aproximadamente 3 años.

Lo cual no permitiría al estado de México y al Distrito Federal alcanzar la totalidad de evaluaciones al mes de enero de 2013 tal como lo establece la Ley.

En la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 31

²⁰⁴ El CNCA sólo está tomando el 50% del personal operativo y la totalidad de los mandos.

de octubre de 2011 los gobernadores de las entidades federativas hablaron de la posibilidad de no poder cumplir con los tiempos establecidos por la Ley de evaluar en su totalidad a los policías del país y tener policías confiables al mes de enero de 2013.

Por su parte el Gobernador del estado de México Eruviel Ávila pidió “reconsiderar la fecha” y analizar el caso de cada entidad, pues dijo que según un análisis de la Secretaría de Seguridad Pública se llevaría 12 años la certificación de las instituciones policiacas²⁰⁵.

Con respecto al mismo tema, el Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública Oscar Marín Vega, dio a conocer en conferencia de prensa:

*“... a unos meses de que concluya la administración del presidente Felipe Calderón sólo 39% de 429 mil 672 policías federales, estatales y municipales que existen en el país se han sometido a las evaluaciones de control de confianza”.*²⁰⁶

✓ Falta de poligrafistas.

El Centro Nacional de Certificación y Acreditación en su afán de contar con personal especializado requiere que todo aquel evaluador poligrafista cubra con un curso de especialización en el área impartido por el mismo CNCA en colaboración con CISEN.

Para tomar este curso, cada Centro envía a CNCA sus posibles aspirantes a la especialización en poligrafía, pero es el propio CNCA quien determina si los

²⁰⁵ Notimex. *Plantea Calderón crear ruta crítica para certificar policías*. 31 de octubre de 2011. Revisado en <http://info7.mx/a/noticia/300925> Fecha de consulta junio 26 de 2012.

²⁰⁶ El Universal.com.mx *No aptos, 20% de policías evaluados: autoridades*. 12 de julio de 2012. Revisado en: <http://www.eluniversal.com.mx/primera/39870.html> Revisado el 12 de julio de 2012.

candidatos a tomar dicho curso cubren con el perfil de poligrafista evaluador. Una vez que CNCA aprueba qué candidatos son los que cumplen con el perfil se les envía a tomar la especialización, la cual tiene un tiempo de duración de 16 semanas, mismo que es dedicado sólo a la capacitación de la especialidad de poligrafía.

En entrevista con *La Jornada Michoacán*, Sara Vega Barreto, directora del Centro Estatal de Control y Confianza, refirió:

“... cada uno de los especialistas que entra a los centros estatales tiene que ser evaluado y capacitado por el Centro Nacional; sin embargo, éste tampoco tiene la capacidad para capacitar a los elementos que aprueben la evaluación, aunado a que el perfil de poligrafista es muy específico.

Este año envié a evaluar a más de cien elementos para el perfil de poligrafista y aprobaron sólo cuatro. Es un porcentaje de aprobación muy bajo, pero además esos cuatro que aprobaron no están siendo capacitados porque el Centro Nacional inició sus cursos de capacitación en febrero y no pueden iniciar otro curso antes, sino hasta mayo.”²⁰⁷

Por su parte, Carlos Flores González, titular del Centro Estatal de Control de Confianza del estado de México hace referencia al mismo tema al puntualizar:

“La Federación debe poner de su parte para la formación de poligrafistas, pues si el Estado lleva los candidatos que necesita para dar respuesta a lo que les están pidiendo, y les responden que no tienen capacidad para formarlos, entonces como quieren que se haga un control de confianza.

Además de que la Federación no acepta que contraten poligrafistas formados en otro lado que no sea del CISEN”.²⁰⁸

Una de las grandes preocupaciones de los Centros Estatales de Control de

²⁰⁷ La Jornada de Michoacán. *Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública*. 23 de abril de 2012. Revisado en: <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2012/04/23/confian-en-que-este-ano-seran-evaluados-los-12-mil-elementos-de-seguridad-publica/> Fecha de consulta 28 de junio de 2012.

²⁰⁸ El Sol de Toluca. *Estados se “piratean a poligrafistas para control de confianza”*. 28 de Diciembre de 2011. Revisado en: <http://www.oem.com.mx/elsoldetoluca/notas/n2363951.htm> Fecha de consulta julio 12 de 2012.

Confianza, es precisamente esta falta de personal especializado en poligrafía, lo cual resulta ser un gran cuello de botella para cada centro, ya que el personal especialista no es suficiente, aunado a los lineamientos de evaluación los cuales establecen que cada poligrafista sólo puede realizar dos evaluaciones por día.

Situación que es vista como una gran amenaza que les impedirá llegar en tiempo al objetivo según lo estipulado por la Ley.

*“Esta realidad no la quiere aceptar el gobierno federal, quien se ha enfrascado en recriminaciones contra los gobiernos estatales. Basta recordar la XXI sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública, realizada a finales del año pasado, donde los gobernadores de los estados expusieron las razones por las cuales a muchos de sus territorios les resultaba casi imposible cumplir para enero de 2013 la certificación en los términos que establece el artículo tercero transitorio de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública”.*²⁰⁹

✓ **Mala distribución de presupuesto.**

Como ya se mencionó en el capítulo 4, los Centros Estatales de Control de Confianza reciben apoyo presupuestal de la Federación y de aportaciones económicas del FASP, SUBSEMUN, SPA y PROASP.

No todos los centros reciben el mismo monto presupuestario, ya que cada uno de ellos tiene necesidades diferentes y situaciones específicas entre sí. Para poder asignar dicho presupuesto, se toman en cuenta diversos aspectos entre los cuales destacan:

- Estado de Fuerza
- Despliegue Policial
- Población

²⁰⁹ Luces del Siglo. *Quintana Roo: el peor estado en confiabilidad policiaca*. Revisado en: <http://www.lucesdelsiglo.mx/site/index.php/dpolitica/230-quintana-roo-el-peor-estado-en-confiabilidad-policiaca>
Fecha de consulta julio 30 de 2012.

- Extensión Territorial
- Avances presentados a CNCA.

En el siguiente cuadro podemos ver algunos aspectos que se toman en consideración para la asignación del presupuesto así como el presupuesto (tanto federal como local) que se les asignó a las tres entidades federativas de este análisis.

CUADRO 36. ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA LA ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO EN LOS CENTROS ESTATALES DE CONTROL DE CONFIANZA.

Entidad Federativa	Extensión Territorial	Población	Estado de Fuerza ²¹⁰	Monto de Proyecto de Fortalecimiento
Distrito Federal	1,495 km ²	8,851,080 hab.	28,923	\$134,368,007
Estado de México	22, 499.95 km ²	15,175, 862 hab.	17,032	\$103,384,000
Guanajuato	30,491km ²	5,486 372 hab.	5,523	\$110,426,155

Fuente: Elaboración personal con información obtenida del portal oficial de las Entidades Federativas mencionadas.

Como podemos ver, aun cuando el estado de Guanajuato tiene un estado de fuerza mínimo comparado con el estado de México o el Distrito Federal, el presupuesto de operación que recibe es sensiblemente mayor al que se le asigna al estado de México, aun cuando el nivel de operación de éste último debiera ser mayor en comparación con el de Guanajuato. Lo cual nos habla de una mala distribución del presupuesto que se asigna a cada centro.

Situación que vulnera la operatividad de los Centros de Control de Confianza, ya que si no se cuenta con el presupuesto necesario, no se tendrá la capacidad económica para invertir en infraestructura, equipamiento, plantilla de personal, y en consecuencia no se podrá avanzar en la evaluación a personal en activo

²¹⁰ Sólo se toma en cuenta los elementos de las Policías Preventivas de la Entidad Federativa. Debemos tomar en cuenta que los CCC no sólo evalúan a las policías preventivas, así mismo las evaluaciones que realizan no sólo son de permanencia, sino también de nuevo ingreso y aquellas exclusivas para asignaciones especiales. Datos retomados del Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública al 11 de septiembre de 2008. Consultados en: <http://www.insyde.org.mx/images/info%20polic%C3%ADa%20m%C3%A9xico.pdf> Fecha de consulta: 18 de febrero de 2012.

(permanencia, asignaciones especiales y ascensos) y de nuevo ingreso.

*“Este año es mayor la presión sobre los estados y municipios, incluso la federación ha retenido o negado recursos destinados a seguridad a los gobiernos estatales y ayuntamientos que no avanzan en la acreditación de sus policías; Felipe Calderón quiere cerrar su gestión con el total de las corporaciones policiacas certificadas”.*²¹¹

Debilidades (Factores Internos)

✓ No hay una homologación salarial.

Después de 4 años de la creación de los Centros de Control de Confianza se tiene que hasta el día de hoy aún no se puede establecer una homologación salarial y la mayor parte de la nómina que labora en estos centros lo hacen como personal de honorarios.

Lo que trae como consecuencia una serie de situaciones que de alguna manera vulneran a los centros, tal como lo es la inestabilidad laboral (movilidad laboral, despidos, rotación injustificada, etc.) y fuga de capital intelectual, lo cual se traduce en pérdidas económicas, ya que si consideramos que tanto la Federación como la entidad invierten recursos económicos en la formación y capacitación de sus especialistas, al tener pérdidas de estos se tendría que contratar a nuevo personal quienes tendrán que tomar los cursos de las especializaciones correspondientes.

No se debe dejar de mencionar que entre los mismos centros se roban a sus evaluadores, principalmente poligrafistas, ya que los Centros Estatales de Control de Confianza no ofrecen el mismo salario, es decir, unos pagan más y otros menos, y estos “se van con el mejor postor”.

²¹¹ Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública. *Op. Cit.*

A lo cual hace referencia el titular del Centro de Control de Confianza del estado de México, Carlos Flores González.

"Hay estados que dicen que les cuesta más caro mandar a formar poligrafistas durante cuatro meses porque les tienen que pagar comida, hospedaje, sueldos y viáticos, entonces prefieren esperar a que salgan los que se fueron a formar de otros estados y si en sus entidades les iban a pagar 11 mil pesos, pues les dan 18 mil... De modo que son estados que no invirtieron en su formación y se los llevan, de ahí la necesidad de homologar sueldos", apuntó.²¹²

En respuesta a la homologación salarial, la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación propone a los Ejecutivos Estatales un tabulador para las diversas especialidades que se manejan en los Centros Estatales de Control de Confianza, en el cual se toman en cuenta 04 especialidades que son Psicología, Investigación Socioeconómica, Médico y Poligrafía.

CUADRO 37. SUELDO HOMOLOGADO PARA LAS ESPECIALIDADES²¹³

Especialidad	Sueldo Propuesto
Psicología	\$15,000 a \$18,000
Investigación Socioeconómica	
Médico	
Poligrafía	

Fuente: Comisión Permanente de Certificación y Acreditación

A lo anterior, se debe mencionar que se prevé un incentivo adicional no mayor a \$2000 para aquellos que son supervisores en cada una de las especialidades de los centros de control de confianza.

²¹² El Sol de Toluca. *Estados se "piratean a poligrafistas para control de confianza"*. 28 de Diciembre de 2011. Revisado en: <http://www.oem.com.mx/elsoldetoluca/notas/n2363951.htm> Fecha de consulta julio 12 de 2012.

²¹³ Acuerdo de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación, relativo a la adopción del tabulador que homologa los salarios de los evaluadores de los centros estatales de evaluación y control de confianza. Retomado de: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/imagenes/6_3.pdf Fecha de consulta: junio 23 de 2012.

✓ **El porcentaje de policías aptos es muy bajo.**

Hasta el día de hoy, y con respecto a las evaluaciones de control de confianza que los centros estatales han realizado, al menos 40 mil elementos de las corporaciones policiales no resultaron aptos tras realizar las pruebas de control de confianza, situación que dio a conocer José Oscar Vega Marín, Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

*“Hasta el momento y faltando seis meses para que se cumpla el plazo para que todos los estados del país concluyan con la certificación de sus policías, se tiene un avance del 40 % de elementos evaluados, es decir alrededor de 200 mil de los cuales 40 mil no aprobaron el examen. Mientras que en las evaluaciones que se llevan a cabo a los aspirantes a ingresar a una corporación policiaca el número de no aptos para el servicio policial es del 55%”.*²¹⁴

Situación que resulta alarmante pues cerca de 200 mil elementos de las corporaciones de seguridad pública (lo que es aproximadamente el 20%) ubicados en el ámbito federal, estatal y municipal no son aptos para realizar las funciones que realizan, y lo que resulta aún más preocupante es que estos siguen realizando sus funciones.

*“Si consideramos que el universo total (de policías) es de cerca de medio millón y hemos evaluado 40%, hemos evaluado 200 mil elementos a nivel nacional. De éstos, 20%, o sea, 40 mil de ellos, de una o de otra forma, o por alguna o por otra razón, han resultado no aptos para el servicio de seguridad pública. Entonces, en concreto estamos hablando de 40 mil elementos hasta el momento”.*²¹⁵

Entre las razones por las que estos elementos policiales pueden resultar no aptos son: consumo de drogas, falta de integridad, nexos con el crimen organizado,

²¹⁴ Imagen Radio. *40 mil policías “no aptos” en todo el país*. Revisado en: <http://imagen.jediteam.mx/40-mil-policias-no-aptos-en-todo-el-pais> Fecha de consulta julio 12 de 2012.

²¹⁵ El Universal.com.mx *No aptos, 20% de policías evaluados: autoridades*. 12 de julio de 2012. Revisado en: : <http://www.eluniversal.com.mx/primera/39870.html> Revisado el 12 de julio de 2012.

presentación de algún trastorno de personalidad, carencia de capacidad física que le imposibilite realizar sus funciones y corrupción, por mencionar algunas.

Es en este punto donde entra la depuración de dichos cuerpos policiales, a lo cual hizo mención el titular del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad de Seguridad Pública.

*“El caso complejo es aquellos que están en activo. Ese 21% de los activos en donde no estamos encontrando aptitud para el servicio y en donde los gobiernos locales tienen que definir un proceso de depuración. Los casos de colusión o relación con el crimen deberán tener un seguimiento puntual, serán personas que deberán ser no sólo cesadas, sino detenidas y procesadas”.*²¹⁶

Como podemos ver se habla de depuración de corporaciones policiales, tener policías aptos para realizar sus funciones, pero un gran problema que hasta el día de hoy no se ha definido, es quién se encargara de aplicar la ley o en su caso quién se encargará de dar seguimiento a todos los casos que así lo requieran. Sin duda un gran vacío que se tiene que tomar en cuenta.

Aunque no sólo se trata de la depuración de éstas corporaciones, lo problemática está mal enfocada, ya que también se necesitan programas para atacar de raíz la causa de las evaluaciones de control de confianza. Hay que preparar a los elementos

- ✓ **En algunos centros no se tiene la cantidad concreta de evaluaciones de permanencia a realizar.**

Cada vez está más cercana la fecha límite para tener evaluados en su totalidad a los policías de las instituciones de seguridad pública del país y hasta el 30 de abril del año en curso sólo el 39% de policías federales, estatales y municipales se

²¹⁶ No aptos, 20% de policías evaluados: autoridades. *Op.Cit.*

encuentran evaluados²¹⁷.

Después de casi 4 años de operación de los Centros Estatales de Control de Confianza podemos ver que no tienen una cifra concreta del número de evaluaciones a personal en activo. En los informes que presenta el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (S.E.S.N.S.P), con respecto a las evaluaciones a realizar se muestra una incongruencia, ya que las cifras que manejan son diferentes (referirse a los anexos B,C y E).

CUADRO 38. UNIVERSO DE EVALUACIONES A NIVEL NACIONAL

	Julio 2011²¹⁸	XXXII Sesión CNSP²¹⁹ Febrero 2012	Julio 2012²²⁰
Mandos	18,866	20,184	18,631
Operativos	439,950	413,396	411,041
Universo Global	458,816	433,580	429,672

Fuente: Informes del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Como podemos notar el S.E.S.N.S.P. no tiene claro el universo a evaluar. Al mostrar diferentes datos sólo está demostrando la falta de comunicación con las Instituciones de Seguridad Pública, lo cual vulnera la capacidad de cada Centro Estatal.

En respuesta a lo anterior la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación en su Acuerdo 05/IV/11 hace un exhorto a las Instituciones de Seguridad Pública de los tres niveles de gobierno, con lo cual se pretende subsanar esta debilidad.

²¹⁷ *Ibidem.*

²¹⁸ Estado de Fuerza obtenido del Centro Nacional de Información, corte julio de 2011. Revisado en Estatus de resultados de evaluaciones de control de confianza y metas para mayo de 2012 del S.N.S.P.

²¹⁹ Estado de Fuerza obtenido en Informe de avances al seguimiento del cumplimiento de las evaluaciones de control de confianza derivado de la XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

²²⁰ Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos. Corte 31 de mayo de 2012. Estado de Fuerza, Centro Nacional de Información al 30 de abril de 2012, para las entidades de Aguascalientes, Estado de México, Guerrero, Puebla, Sinaloa y Tabasco se considera el estado de fuerza validado para la sesión extraordinaria del CNSP en virtud de que está en proceso de verificación.

*“La Comisión Permanente de Certificación y Acreditación acuerda hacer un exhorto a las instituciones de Seguridad Pública Federales, Estatales y Municipales a proporcionar el estado de fuerza/plantilla de personal actualizada a sus Centros de Evaluación y control de Confianza, así como al Centro Nacional de Certificación y Acreditación, así como los antecedentes de evaluación a sus CECC, a más tardar el 31 de Octubre del presente, como ya fue informado con antelación por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública”.*²²¹

5.2 ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES.

En la medida que se tenga en cuenta cuales son las Fortalezas y Oportunidades nos permitirá conocer dónde se ha avanzado en la creación de estos centros. Conocer si el camino que han tomado ha sido el indicado, saber que está bien y hacia a dónde hay que dirigirse.

Fortalezas (Factores externos)

- ✓ **Aprobación y reformulación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.**

Con la aprobación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza el 28 de noviembre de 2008 y con su ratificación el 04 de noviembre de 2010 se plantea como el eje rector el cual permitirá que los Centros Estatales de Control de Confianza unifiquen criterios y protocolos de evaluación.

De esta manera los centros estatales trabajarán bajo los mismos criterios, protocolos y métodos de evaluación, así como los perfiles de puestos y políticas de

²²¹ Retomado de: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/Comision_Permanente_de_Certificacion_y_Acreditacion.pdf Fecha de consulta julio 13 de 2012.

operación, lo que en su conjunto brindará un esquema homologado que fortalecerá los niveles de confiabilidad de estos centros.

El Modelo Nacional es un documento que se tiene que ir adecuando en la medida que se vayan encontrando vacíos en este mismo, o en su caso, que la realidad supere al documento; un claro ejemplo lo vemos reflejado en el establecimiento de metas, sin tomar en cuenta la viabilidad de los recursos financieros y humanos que este requiere para lograrlas, lo cual se busca subsanar para tener los resultados que se esperan.

✓ **Participación de observadores externos**

En cualquier programa de gobierno o política pública, así como en las instituciones, las evaluaciones externas de manera periódica son muy importantes ya que permite detectar y corregir procesos y procedimientos que no estén funcionando de la forma prevista.

En el caso de los Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza existen organismos externos que le dan seguimiento a las actividades y avances que estos mismos realizan, tal es el caso de organizaciones como “Causa en Común” y “Observatorio Nacional Ciudadano”, a quienes se les ha dado la oportunidad de participar en las Sesiones realizadas por el Consejo Nacional de Seguridad Pública, emitiendo observaciones y recomendaciones vinculadas con el seguimiento, avance y fortalecimiento de estos centros con respecto a los compromisos adquiridos por los tres ámbitos de gobierno con la firma del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad.

Es muy importante que la sociedad civil dé seguimiento a las actividades que estos centros han venido realizando, ya que de alguna manera esto permite ser evaluados por la misma sociedad, y en consecuencia se da una evaluación

objetiva por parte de estas ONG's.

Sería de gran avance si de igual manera las instituciones académicas se involucraran como observadores de los avances, trabajos y actividades que presentan los Centros de Control y Confianza, ya que la visión objetiva que el ámbito académico pueda emitir resultará retroalimentante para los mismos.

Sin duda, las observaciones elaboradas o emitidas por ONG's y organizaciones académicas deberán ser tomadas en cuenta para el fortalecimiento y avance de los Centros de Control de Confianza.

✓ **Aplicación de evaluaciones por filtro y evaluaciones diferenciadas.**

Para cumplir con los tiempos establecidos por la Ley y hacer más ágil el proceso de evaluación, el Modelo de Evaluación divide en tres tipos de evaluaciones el proceso:

- Evaluaciones por filtro: Realizadas a candidatos de nuevo ingreso, en este tipo de evaluaciones como su nombre lo dice cada etapa de proceso se toma en cuenta como un filtro, si el candidato acredita el primer filtro, pasa al segundo y así sucesivamente.
- Evaluaciones Diferenciadas: realizadas a candidatos de nuevo ingreso y permanencia. Este tipo de evaluaciones plantea el hecho de poder dar un resultado sin tener la evaluación poligráfica, siempre y cuando las pruebas psicométricas, entrevista profunda y la investigación socioeconómica aporten datos concisos. En algunos casos de permanencia la evaluación diferenciada puede permitir hacer la evaluación poligráfica de una forma aleatoria. Es decir elegir al azar un grupo de individuos que aprobaron las otras evaluaciones esto con la finalidad de eliminar costos y aumentar el número de personas certificadas.

- Evaluaciones integrales: Realizadas a personal de permanencia los cuales deben cubrir las 5 áreas del proceso.

En el caso de las evaluaciones por filtro permiten ahorrar costos y tiempos, en tanto que las evaluaciones diferenciadas hacen más ágil el proceso de evaluación a su vez que ahorran tiempos (para mayor información referirse al anexo D).

✓ **Cambio de Gobierno (Federal o local).**

Un cambio de gobierno puede ser visto como una fortaleza dependiendo del tipo de visión que el nuevo gobierno tenga con respecto a los Centros de Control de Confianza.

Hablar de un cambio de gobierno implica la necesidad de adecuar el ámbito normativo a las necesidades que en este caso los mismos centros van requiriendo, una nueva forma de ver y tratar el fenómeno de la depuración de las corporaciones policiales, y por lo tanto al fortalecimiento de los Centros de Control de Confianza, dado que son instituciones que llegaron para quedarse.

Así también, puede implicar cambios de tiempos establecidos, de acuerdo a las capacidades financieras, humanas y contextuales.

Oportunidades (Factores Internos)

✓ **Capacitación y Especialización.**

En su afán de contar con profesionales de primer nivel, verdaderamente preparados y altamente capacitados con conocimientos técnicos y científicos especializados, el Centro Nacional de Certificación y Acreditación en colaboración con CISEN imparte cursos de especialización en las diferentes áreas de los centros.

Así también los titulares de cada centro se encuentran facultados para contratar cursos de capacitación y actualización, si y sólo si su ejercicio en materia de recursos financieros le son aplicables.

Entre los cursos que CNCA y CISEN imparten al personal de los diferentes Centros Estatales de Control de Confianza encontramos lo referente a cursos de psicología (principalmente para la interpretación de pruebas psicométricas), entrevista profunda, entrevista domiciliaria, poligrafía.

La función de estos cursos no sólo es el de prepararlos y especializarlos en temas en específico, sino también que los evaluadores puedan retroalimentarse con las experiencias que viven en otros centros mediante reuniones nacionales, con lo cual se enriquece la función de estos.

✓ **Subrogación de evaluaciones**

La Subrogación de evaluaciones fue planteada en la 2ª Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación llevada a cabo el 04 de febrero de 2010 como una oportunidad para que cada centro pueda usar los servicios de empresas externas en tanto consolidan su plantilla de evaluadores, lo cual permitirá dar continuidad a los procesos de evaluación y no detenerse por la falta de evaluadores; así también, las evaluaciones subrogadas permiten agilizar el proceso de evaluación (referirse al anexo D).

Al hablar de subrogación de evaluaciones el Centro Nacional de Certificación y Acreditación establece en su documento denominado “Criterios SESNSP/CNCA/CRI/04/2010, por el que se establece el proceso para la subrogación de servicios relacionados a evaluaciones de control de confianza y criterios a observar para la capacitación de evaluadores” hace referencia a la subrogación de evaluaciones:

- ✓ Subrogación de evaluación psicológica.
- ✓ Subrogación de evaluación poligráfica.
- ✓ Subrogación de evaluación de investigación socioeconómica.
- ✓ Subrogación de evaluación médica.
- ✓ Subrogación de evaluación toxicológica.

Cabe mencionar que el CNCA determinara mediante una serie de evaluaciones realizadas a las empresas que brindan sus servicios externos si cumple con los requisitos, supervisión y estándares que establece el Centro Nacional, así como si sus procesos y mecanismos de evaluación se realizan en apego al Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, Protocolos y Normatividad.

5.3 CONCLUSIÓN.

Hablar de evaluaciones de control y confianza resulta un tema nuevo y poco explorado en México. Antes de que iniciara el gobierno de Felipe Calderón estas evaluaciones sólo eran aplicadas a servidores públicos que tuvieran que estar sujetos a tareas de seguridad nacional y únicamente a personal de ciertos rangos.

Con la creación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza el 28 de noviembre de 2008 se estableció normativamente la homologación de criterios, procedimientos, procesos y protocolos lo cual permite que el funcionamiento de estos centros se realice de una manera unificada y bajo el apego de los mismos estándares de operación. Si bien, con el paso del tiempo se han ido encontrando vacíos legales, estos se han ido subsanando poco a poco modificando el marco normativo, lo cual permite en gran medida fortalecer el modelo de control de confianza.

Estas evaluaciones sólo deben ser vistas como una herramienta de selección y reclutamiento de personal que permite la contratación de candidatos que cumplen con el perfil que demanda una institución al tomar en cuenta su personalidad, inteligencia, integridad y apego a normas, lo que en su conjunto y de manera integral garantiza un mayor nivel de confiabilidad hacia la misma institución y la sociedad, al inhibir aquellos actos que pongan en riesgo el ser institucional. En el caso de aquellos elementos que se encuentran en activo dentro de alguna corporación policial, las evaluaciones de control y confianza permitirán en el largo y mediano plazo la depuración de estas mismas.

Es importante dejar claro que las evaluaciones de control de confianza como herramientas en la selección de personal sólo miden la realidad del evaluado al momento de realizar su evaluación. Estas evaluaciones en conjunto (evaluación psicológica, investigación socioeconómica, poligrafía, y evaluación médico-toxicológica) brindan una radiografía de la personalidad del evaluado, por lo cual

sólo pueden ser usadas para inferir lo que el evaluado puede o no puede hacer. Se debe recordar que la personalidad humana es cambiante; es decir, lo que hoy puede resultar un individuo con perfil psicométrico de bajo riesgo y que cubre con el perfil que demanda la institución, tal vez en seis meses o un año resulte todo lo contrario, situación que da la pauta para realizar periódicamente estas evaluaciones.

En respuesta a lo anterior, se debe fijar especial énfasis en el uso y aplicación de estas herramientas pues no deben ser encaminadas a encontrar cualquier pequeña falla de los evaluados para justificarlos como elementos de alto riesgo, eso desvirtuaría su razón de ser al utilizarse como un método de búsqueda persecutoria para encontrar maleantes o criminales. Lo que se busca con las evaluaciones de control de confianza como instrumento en la selección de personal, es dar el cauce para la contratación de recurso humano objetivo; es decir, capital humano de calidad, lo que en consecuencia permitirá plantear estrategias que garanticen la operación y efectividad institucional.

Es importante mencionar que el uso de los instrumentos de control y confianza aplicadas a los elementos de los cuerpos policiales para su selección y permanencia, no son la varita mágica que va a solucionar el problema de la depuración de los cuerpos policiales, ya que depende de otros factores que también deben ser tomados en cuenta como lo es la profesionalización, un cambio de mentalidad, el desempeño que los evaluados (en el caso de los de permanencia) presentan en sus tareas cotidianas, este último es lo que se conoce como evaluación del desempeño, tema del que no hace mención el Modelo Nacional y que se debería tomar en cuenta.

Actualmente, los Centros Estatales de Control de Confianza han visto mermado su trabajo por la carencia de profesionales certificados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA), principalmente de poligrafistas (recordemos que este personal especializado de ser capacitado y certificado por el CNCA en

colaboración con CISEN), lo que representa un cuello de botella que ha retrasado la entrega de resultados por no tener mínimamente el personal necesario indispensable, y no cumplir con los periodos establecidos por la Ley.

En respuesta a lo anterior, se propone que instancias internacionales o bien académicas nacionales tales como la UNAM que cuentan con todo el prestigio nacional e internacional sean quienes formen a estos especialistas y en consecuencia, el recurso económico destinado al pago de la subrogación de evaluaciones sea utilizado en apoyar a las instituciones académicas nacionales en la formación de capital humano requerido para la realización de estas tareas.

Así también, se propone que se establezcan convenios de colaboración entre los Centros de Control de Confianza para ayudar a aquellos Centros que van atrasados o tienen algún rezago con las metas estipuladas por la normatividad establecida, debido al gran universo por evaluar que algunas entidades federativas presentan tal como el estado de México o el Distrito Federal, respecto a otros Centros que están por concluir sus evaluaciones, tales como el de Aguascalientes o Guanajuato.

No obstante el interés que el gobierno federal ha centrado en la puesta en marcha, certificación y acreditación de los Centros Estatales de Control de Confianza hasta el día de hoy no se encuentran acreditados en su totalidad. Situación que los hace vulnerables, ya que sólo aquellos Centros Acreditados podrán emitir certificados a sus elementos policiales. En el caso de los Centros que no cuenten con esta acreditación y hayan llevado a cabo sus evaluaciones, no tendrán ninguna validez ni legalidad, lo que resulta una pérdida de recursos y tiempo. En consecuencia, las corporaciones policiales pertenecientes a estos Centros, deberán realizar nuevamente las 5 etapas del proceso de evaluación con algún otro Centro que tenga la capacidad de emitir dicha certificación.

Es importante resaltar la cantidad de policías que resultan no aptos después de

realizar sus evaluaciones; en el último informe del Secretariado Ejecutivo se habla de un 20% de policías aptos, una minoría con respecto al universo que hasta ahora se ha evaluado; lo cual resulta alarmante si tomamos en cuenta las propias necesidades que demanda este país con respecto a seguridad, así como el contexto social cada vez más violento y para el cual las instituciones encargadas no han tenido capacidad de respuesta.

Por lo tanto, se propone se analicen de una manera crítica los criterios de evaluación que el CNCA está tomando en cuenta para dar un resultado de Apto o No apto, ya que si bien, la institución de seguridad es quien envía los perfiles con las aptitudes y habilidades que requieren los elementos que están buscando para realizar determinadas actividades, no se debe olvidar que es el CNCA quien establece los criterios de evaluación, los cuales puedan ser muy rígidos. Situación que se debe tomar en cuenta y volver a replantear.

Otro punto que se debe mencionar y del cual muy poco se ha hablado es acerca de que instancia se encargará de llevar a cabo la depuración de las corporaciones policiales; es decir, una vez que se tenga identificados a aquellos elementos que no cumplan con el perfil solicitado por la institución, que instancia se encargará de darlos de baja de sus corporaciones así como darle continuidad al seguimiento de estos casos. Por lo cual se propone que sean las Entidades Federativas quienes fijen la definición de los mecanismos legales y administrativos para realizar la depuración de las corporaciones; lo que creemos debería ser establecido en un reglamento, norma o ley para toda la República Mexicana.

En el transcurso de la investigación se noto que hay una gran incongruencia en los informes de avances emitidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación en su portal de internet con respecto a las cifras del universo de los elementos a evaluar, en los cuales, se manejan diversos datos entre uno y otro informe. Lo cual nos hace pensar que no hay una verdadera comunicación intergubernamental entre el gobierno federal y el gobierno local. Así también,

surge la pregunta de si existe un registro nacional actualizado del número de elementos que conforman a las corporaciones policiales del país.

En el caso de que este no estuviera actualizado, el gobierno federal debería tomar cartas en el asunto ya que es un tema de suma importancia contar con tal registro a la brevedad, en el cuál se contenga los datos personales de cada elemento, su desempeño y trayectoria laboral, así como su historial policial, mismos que en el mediano plazo se deben tomar en cuenta como elementos en su evaluación del desempeño.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, en el proceso que ha vivido México a partir de finales del 2008 que se comienza a hablar de la depuración de las corporaciones policiales, el Secretariado Ejecutivo Nacional de Seguridad Pública vía el Centro Nacional de Certificación y Acreditación se ha dado a la tarea de establecer los criterios y protocolos para el funcionamiento del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, así como de capacitar a los especialistas encargados de aplicar las evaluaciones que marca el Modelo.

En la búsqueda de la poca información que se tiene con respecto al tema, no se hace referencia en los documentos a los que se tiene acceso que instancia o instancias se encargan de verificar que el CNCA cumpla con los estándares requeridos para realizar esta función.

Así también, en ningún momento se menciona que instancia se encarga de evaluar al personal de CNCA, lo que nos hace pensar, ¿Son las personas idóneas para ocupar esos cargos? ¿Ellos también tuvieron que cumplir con un perfil ya establecido?, en caso de que existieran dichos perfiles, ¿Qué instancia federal se encarga de su elaboración y bajo qué parámetros? Situación que se debería analizar y replantear, aun cuando por tratarse de un tema de seguridad nacional se traten con carácter de confidencialidad.

La visión que la sociedad mexicana tiene con respecto a estos Centros es casi nula, se muestra un gran desconocimiento de la sociedad acerca de su existencia y en consecuencia de su funcionalidad, así como de su ser institucional. Por lo que se debería de establecer un programa para su difusión entre la ciudadanía para que cuando se detuviera algún miembro de los cuerpos de seguridad pública e impartición de justicia la sociedad exigiera saber si paso por los controles de confianza.

Si bien el Ejecutivo Federal, encabezado por Felipe Calderón Hinojosa quiso caracterizar su sexenio con la totalidad de las corporaciones policiales nacionales certificadas, teniendo como fecha máxima estipulada por la Ley General Nacional de Seguridad Pública los primeros días del mes enero del año 2013 y de esta manera marcar la pauta para dejar al siguiente gobierno la depuración de dichas corporaciones; también es cierto que no se tomaron en cuenta los tiempos reales para la formación y capacitación del personal, así como del tiempo que se llevaría cada Centro en realizar sus evaluaciones teniendo en cuenta la cantidad del estado de fuerza por Entidad Federativa, dando la impresión que no se tuvo en un principio una visión clara del gran universo al que se enfrentaban.

Y aún si tomáramos en cuenta en la presente investigación la depuración de las instancias de procuración de justicia (policías ministeriales, servicios periciales) y de readaptación social tal como lo establece el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad nos daríamos cuenta que estamos frente a un gran universo, lo cual dejaría rebasado el trabajo que actualmente se realiza en los Centros Estatales de Control y Confianza.

La certificación de los cuerpos policiales sería el preámbulo de la tan ya mencionada policía acreditable, un nuevo contexto que aún se encuentra muy distante de nuestra realidad, ya que para empezar a hablar de una “policía acreditable” en nuestro país primero se necesita llevar a cabo la depuración de las corporaciones, y si a esto le sumamos la mínima cantidad que hasta el momento

se tiene como policías que cubren con el perfil, todavía tendrán que pasar algunos años para verlas materializadas.

En cuanto al recurso económico que se les ha asignado a estos centros podemos ver una gran disparidad entre los recursos que se le asignan a cada centro, como ejemplo podemos citar el caso del estado de Guanajuato que aun cuando su estado de fuerza es menor en comparación con el estado de México se le asigna un mayor presupuesto. Situaciones que deben ser tomadas en cuenta para la asignación del recurso presupuestario. En lo que concierne a la ejecución del ejercicio de los recursos públicos por estos organismos no se pudieron encontrar durante la investigación los controles que transparenten su manejo.

Una necesidad a cubrir y que quizá el tiempo ha demostrado ser la mas importante, es la falta de compromiso tanto por parte de los políticos como de los gobernantes para que se materialicen las evaluaciones de control de confianza. Esta falta de compromiso se puede explicar desde diversas vertientes; las mas conspicuas se pueden dar en el plano de los intereses de los políticos y de los mismos gobernantes, pero otras no menores y si muy importantes, se pueden encontrar en los intereses dentro de los grupos administrativos que rodean e inclusive los que se encuentran dentro de los propios centros de control de confianza (incluido el CNCA).

Por lo que para dar solución a toda la problemática que rodea estos centros, se podría pensar en otorgarles una autonomía administrativa, jurídica y presupuestaria a los centros de control de confianza lo que permitiría eliminar la dependencia de dichos intereses y agilizar su trabajo haciéndolo además de eficientes, eficaces en el cumplimiento de los objetivos y metas para los que el gobierno los creo y de los que la sociedad espera un gran resultado: sentar las bases para contar con cuerpos de seguridad e impartición de justicia a la altura de sus necesidades.

Sin duda un gran camino queda por recorrer, en el que se tendrán que subsanar todos aquellos vacíos que aún quedan, pero eso sólo se dará con la misma puesta en marcha, buscando adecuarse al contexto y a las cambiantes necesidades de la sociedad. En donde los tres ámbitos de gobierno no sólo deben tener la colaboración intergubernamental y voluntad política, sino también tener la clara visión de buscar el fortalecimiento de las instituciones de seguridad.

Apostar de manera conjunta a un mismo proyecto de seguridad en donde la prioridad sea velar por los intereses del orden público. Pero también realizar un trabajo para transparentar los resultados obtenidos por los centros para que la sociedad este consciente de que existe un ente del gobierno que se encarga de vigilar que los policías cumplan con los requerimientos mínimos para desempeñar tan importante labor: brindarle seguridad al pueblo mexicano.

BIBLIOGRAFÍA

1. AGUILAR José, Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) “Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”. Primera ed. México, 2008. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos.
2. AZAOLA Garrido, Elena. “Imagen y Auto Imagen de la Policía de la Ciudad de México”. Primera ed. México, 2006. Ed. Ediciones Coyoacán S.A. de C. V.
3. BOBBIO Norberto, Nicola Matteucci y Gianfranco Pasquino. “Diccionario de Política I-Z” Siglo Veintiuno Editores. 2002. México.
4. CARRILLO Castro, Alejandro. “Génesis y Evolución de la Administración Pública en México”. En temas de Administración Pública, Revista Especial. México. Instituto de Administración Pública de Michoacán. 2001
5. CASO, Andrés. “Cuatro Ensayos de Política, Administración y Empresa Pública” Primera ed. México, 1988. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
6. CASTELAZO, José. “Administración Pública una visión de Estado”. INAP. México. 2007.
7. Committee to Review the Scientific Evidence on the Polygraph, National Research Council Authoring Organizations. “The Polygraph and lie detection”. Board on Behavioral, Cognitive, and Sensory Sciences (BBCSS). 2003.
8. Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012. Diario Oficial de la Federación.
9. Real Academia Española. “Diccionario de la Lengua Española”. Vigésima Segunda Edición. Editorial Espasa. España. 2001.
10. ENRÍQUEZ Rubio, Ernesto (Coordinador). “Administración de Recursos Materiales en el Sector Público”, Primera ed. México 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.
11. GARCÍA Ramírez, Sergio, “En torno a la seguridad pública. Desarrollo penal y evolución del delito”, en Pedro José Peñaloza y Mario A. Garza Salinas (coords.), *Los desafíos de la seguridad pública en México*. Universidad Iberoamericana, UNAM, PGR, México, 2002.
12. GONZÁLEZ Mateos, Alfonso, en Uvalle Berrones Ricardo (Coordinador). “La Importancia de la Dirección Pública en la Organización e Implementación de las Políticas Democráticas”. En: “Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático”, Primera ed. México, 2001. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.

13. GUERRERO Orozco, Omar. "La Administración Pública del Estado Capitalista" Primera ed. México. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). 1980
14. -----. "Teoría Administrativa del Estado". México. Oxford University Press. 2000.
15. -----. "El Estado y la Administración Pública en México". Una Investigación sobre la Actividad del Estado Mexicano en Retrospección y Prospectiva. Primera ed. México, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.1989.
16. HELLER Hermann. *Teoría del Estado*. 2ª Edición. México. Fondo de Cultura Económica. 1998.
17. MANCERA Espinosa, Miguel Ángel. Ponencia: La Seguridad Pública en el Distrito Federal, Una Forma de ver su Problemática. México, 2005
18. MANSILLA Olivares, Arturo. "Fundamentos de actuación policial". Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. GDF
19. Manual de Organización de la Administración Pública Federal Centralizada. "La Organización de la Administración Pública en México". reimpresión 2000. INAP. Ed. Limusa. México.
20. MARTÍNEZ Anzures, Luis Miguel (Compilador) "Antología Sobre Teoría de la Administración Pública". Primera ed. México, 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
21. MENDIETA, Lucio (1942), "La administración pública en México". México. Universidad Nacional Autónoma de México.
22. OLIVARES Ferreto, Edith. "Análisis Político. Condiciones Sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública". Diciembre 2010. Fundación Friedrich Ebert.
23. Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República. México.
24. Presidencia de la República. "Glosario de Términos Administrativos". Coordinación General de Estudios Administrativos. Serie Organización y Métodos. Colección Guías Técnicas. Núm.11
25. RODRÍGUEZ Fernández, Andrés (Compilador) "Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas". Primera ed. Madrid, 1995. Ediciones Tecnos.
26. SÁNCHEZ González, José Juan. *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. México. Plaza y Valdés. 2001
27. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. "Glosario de Términos más usuales en la Administración Pública Federal".

28. SERRA Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo" (Tomo II). Cuarta ed. México, 1968. Ed. Porrúa.
29. TORRENTE, Diego. "La Sociedad Policial. Poder, Trabajo y Cultura en una Organización local de Policía". Primera ed. España. Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas. 1997.
30. UVALLE Berrones, Ricardo (Coordinador). "Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático". Primera ed. México. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. 2001.
31. Uvalle Berrones Ricardo y Marcela Bravo Ahuja Ruíz (coordinadores). "Humanismo Público y Profesionalización del Servicio". En: "Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado". Primera ed. México. Ed. UNAM, Plaza y Valdés, Editores. 1999.
32. WEBER, Max. El Político y el Científico. Quinta ed. España. Ed. Alianza Editorial. 1979.
33. YÁÑEZ Romero José Arturo. "Policía Mexicana: Cultura Política, (in)Seguridad y Orden Público en el Gobierno del Distrito Federal, 1821-1876". Primera Reimpresión. Colombia. Ed. UAM, Plaza y Valdés. 2001.

MESOGRAFÍA

Publicaciones Electrónicas.

AGUILAR-Morales, J.E (2010) *Las pruebas psicométricas en el ámbito laboral*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Revisado en: www.conductitlan.net

Centro de Análisis en Políticas Públicas. "El gasto en Seguridad. México Evalúa". Junio 2011. http://mexicoevalua.org/descargables/6c9a29_MEX_EVA-INHOUS_GASTO_SEpdfG .

Entérate, revista electrónica del estado de México."Inaugura el Gobernador el Centro de Control de Confianza del Estado de México". Consultado en: http://gacontent.edomex.gob.mx/idc/gro ups/public/documents/edomex_archivo/reconocer_pdf_enterate101all.pdf

Informe del Resultado de la fiscalización superior de la cuenta pública 2010."Recursos del FASP". Gobierno del Estado de Quintana Roo. Revisado en: http://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2010i/Grupos/Gasto_Federalizado/2010_0311_a.pdf

LÓPEZ Portillo, Vargas Ernesto. *La Policía en México: función política y reforma*. "Inseguridad Pública y Gobernabilidad Democrática: Retos para México y Estados Unidos". Smith Richardson Foundation. Febrero. 2000. En: <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/mexico/evaluaciones/policia>.

OSORNIO, Corres Francisco Javier. "La Administración Centralizada". <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/650/10.pdf>.

UNAM.FES Iztacala. "Revista Electrónica de Psicología Iztacala". Vol.7. No.4. Diciembre de 2004 en www.iztacala.unam.mx/carreras/psicología/psiclin

UVALLE Berrones, Ricardo. "La administración Pública como ciencia social tecnológica".http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.III_No.II_2dosem/UBR_Vol.III_No.II_2sem.pdf

VALDÉS Castellanos, Guillermo en "La inteligencia para la Seguridad Nacional en el Siglo XXI". Consultado en <http://www.cisen.gob.mx/site/espanol/lectura-de-interes.htm>

Documentos hemerográficos en línea.

El Universal. www.eluniversal.com.mx

-El Universal. *Certifican al Centro de Control de Confianza de la Policía del Df* 01 de Junio de 2011.

-ORTEGA, Joel. *El zorro en el gallinero*. El Universal.mx 07 de noviembre de 2011. <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Texis/Esitorio/CCC/El%20zorro%20en%20el%20gallinero%20-%20El%20Universal%20-%20Editoriales.htm>

-El Universal.com.mx *No aptos, 20% de policías evaluados: autoridades*. 12 de julio de 2012. Retomado de: <http://www.eluniversal.com.mx/primera/39870.html>

-El Universal.mx. *16 municipios faltan por ser evaluados en control de confianza*. 04 de junio de 2012. Revisado en: <http://www.eluniversaledomex.mx/naucalpan/nota29999.html>

-http://blogs.eluniversal.com.mx/weblogs_detalle3424.html

El informador. *Consejo Nacional analizará obligaciones de gobiernos antisequestros*. <http://www.informador.com.mx/mexico/2011/295142/6/consejo-nacional-analizara-obligaciones-de-gobiernos-ante-secuestro.htm>

El Sol de Toluca. *Estados se "piratean a poligrafistas para control de confianza"*. 28 de Diciembre de 2011. <http://www.oem.com.mx/elsoldetoluca/notas/n2363951.htm>

Imagen Radio. *40 mil policías "no aptos" en todo el país*. <http://imagen.jediteam.mx/40milpolicias-no-aptos-en-todo-el-pais>

La Jornada de Michoacán. *Confían en que este año serán evaluados los 12 mil elementos de seguridad pública*. 23 de abril de 2012. <http://www.lajornadamichoacan.com.mx /2012/04/23/confian-en-que-este-ano-seran-evaluados-los-12-mil-elementos-de-seguridad-publica/>

Luces del Siglo. *Quintana Roo: el peor estado en confiabilidad policiaca*. <http://www.lucesdelsiglo.mx/site/index.php/dpolitica/230-quintana-rooelpeorestadoenconfiabilidad-policiaca>

Milenio. www.milenio.com

-Milenio. *Centro de Control de Confianza es un modelo*. 18 de enero 2011. <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/50a22c5f90a91c7060c4a6dba28d3ffa>

-Milenio. *Avanza evaluación de control de confianza en altos mandos policiacos del país.* Diciembre 16 de 2011. <http://plazadearmas.com.mx/policia/avanza-evaluacion-de-control-de-confianza-en-altos-mandos-policiacos-del-pais/>

Noticieros Televisa. *SSP: Policía Federal sometida a pruebas de control de confianza.* 23 de mayo de 2011. Revisado en: <http://noticierostelevisa.esmas.com/nacional/291651/ssp-policia-federal-sometida-pruebas-control-confianza/>

Noticias Terra. *Suman 9,500 agentes evaluados en Edomex.* 03 de abril de 2012. Revisado en: <http://noticias.terra.com.mx/mexico/estados/suman9mil500agentesevaluadosenedomex,7b16ea10ee876310VgnVCM5000009ccceb0aRCRD.html>

Notimex. *Plantea Calderón crear ruta crítica para certificar policías.* 31 de octubre de 2011. Revisado en <http://info7.mx/a/noticia/300925> Fecha de consulta junio 26 de 2012.

Periódico am.com.mx

-*"Pruebas... ¿de confianza?"* 07 de octubre de 2011. En <http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=503796>

-Am.com.mx *Edifican sede estatal de control y confianza.* En <http://www.am.com.mx/nota.aspx?ID=524358> 04 de febrero de 2012.

Periódico Correo.com.mx *Centro de Control y Confianza, en el "limbo".* Octubre 12 de 2012. Revisado en: http://www.correo-gto.com.mx/vida_publica/62119-centro-de-control-y-confianza,-en-el-%E2%80%9Climbo%E2%80%9D.html

Documentos Oficiales.

Área de Comunicación Social del Gobierno del Distrito Federal.

<http://www.noticiasdetuciudad.df.gob.mx/?p=35299>

Centro de Documentación, Información y análisis 2008.

<http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SPI-ISS-25-08.pdf>

Centro de Investigación y Seguridad Nacional.

- <http://www.cisen.gob.mx/site/cisen.htm> Última actualización 24 de agosto de 2010

- Estatuto Laboral del Centro de Investigación y Seguridad Nacional consultado en: <http://diariooficial.segob.gob.mx/PDF/291106-MAT.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Constitución Política de Colombia de 1991.

<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

Decretos

- Decreto de Creación del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado. Periódico Oficial del Estado de Guanajuato. 21 de Noviembre de 2008.

[http://uaip.guanajuato.gob.mx/portals/docaart10/200906261406230.DECRETO%20Gubernativo%2088%20CREACION%20DEL%20CENTRO%20DE%20EVALUACION%20Y%20CONTROL%20DE%20CONFIANZA%20DEL%20EDO%20\(21-NOV-08\).pdf](http://uaip.guanajuato.gob.mx/portals/docaart10/200906261406230.DECRETO%20Gubernativo%2088%20CREACION%20DEL%20CENTRO%20DE%20EVALUACION%20Y%20CONTROL%20DE%20CONFIANZA%20DEL%20EDO%20(21-NOV-08).pdf)

- Decreto de Creación del Distrito Federal.
<http://www.cultura.df.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/boletines/2536-601-09->
- Decreto por el que se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva y se reforman diversas disposiciones de otros ordenamientos legales. En:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lpfp/LPFP_orig_04ene99.pdf

Diario Oficial de la Federación.

- Acuerdo por el que se crea la Escuela de Inteligencia para la Seguridad Nacional del Centro de Investigación y Seguridad Nacional, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación. Revisado en
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5087246&fecha=16/04/2009
- Manual de Organización General de la Secretaría de Seguridad Pública. Marzo 17 de 2004.
http://dof.terra.com.mx/anexos_graficos/17032004/primeraseccion/19ssp.pdf

Estado de México. Portal oficial.

- <http://portal2.edomex.gob.mx/edomex/estado/geografiayestadistica/index.htm>
- <http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/coberturaterritorial/norte/index.htm>

Guardia Civil Española

- <http://www.guardiacivil.es/es/>
- <http://www.guardiacivil.es/es/institucional/serguacivil/ingresogc/ingresogc2.html>
- http://www.guardiacivil.es/web/web/documentos/pdfs/act2011/resulingreso/convocatoria_ingreso_2011.pdf

INEGI.

- Población total al 2010. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=15>
- <http://cuentame.inegi.gob.mx/monografias/informacion/df/territorio/default.aspx?tema=me&e=09>
- <http://cuentame.inegi.gob.mx/monografias/informacion/df/poblacion/default.aspx?tema=me&e=09>

INFODF. <http://www.infodf.org.mx/pdfs/resoluciones/recur11/RR.1456-2011.pdf>

Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en:
<http://docs.mexico.justia.com/estatales/distrito-federal/ley-de-seguridad-publica-del-distrito-federal.pdf>

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>

Policía Federal Preventiva

- <http://www.pfp.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/684020//archivo>
- <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/Mexico/evaluaciones/InformeLabores-corrupcion.pdf>

Policía Nacional de Colombia.

- http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/INSTITUCION/Direccionamiento_estrategico
- http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_Apoyo_servicio/Direccion_incorporacion

Portal oficial de The Angeles Police Department.

- <http://www.lapdonline.org/>,
- <http://www.joinlapd.com/selection.html>

Presidencia de la República.

- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. En http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf
- Discurso del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 31 de octubre de 2011.
<http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/el-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/>
- Segunda intervención del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública llevada a cabo el 31 de octubre de 2011.
<http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/segunda-intervencion-del-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/>
- Última intervención del Presidente Calderón en la XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 31 de octubre de 2011.
<http://www.presidencia.gob.mx/2011/10/ultima-intervencion-del-presidente-calderon-en-la-xxxi-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/>
- *El Presidente Calderón en el foro nacional: sumemos causas*. 28 de agosto de 2012. Revisado en <http://www.presidencia.gob.mx/2012/08/el-presidente-calderon-en-el-foro-nacional-sumemos-causas-ciudadanos-policias/>
- Palabras expresadas por el Presidente Felipe Calderón Hinojosa en la XXXII Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública el 29 de febrero de 2012. Retomado de <http://www.presidencia.gob.mx/2012/02/el-presidente-calderon-en-la-xxxii-sesion-del-consejo-nacional-de-seguridad-publica/>

Procuraduría General de la República.

- <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/reclutamiento%20y%20seleccion.asp>
- <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/icap/antecedentes.asp>
- <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/seleccion.asp>

Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012 y El Presupuesto de Seguridad Pública 2008. http://www.oas.org/dsp/documentos/politicas_publicas/mexico_pssp.pdf

Royal Canadian Mounted Police.

- <http://www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/index-eng.htm>
- <http://www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/mission-eng.htm>
- <http://www.rcmp-grc.gc.ca/recruiting-recrutement/rec/process-processus-eng.htm>

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

- <http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/ACUERDOS-04-02-2010.pdf>
- http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/normateca/docs/vigente/SESNSP/CNCA/Lineamientos%20grales%20de%20operacion%20CNCA/CNCA/Modelo_Nacional_de_Evaluacion_y_Control_de_Confianza.pdf
- Informe de Avances. Centros de Evaluación y Control de Confianza. Noviembre 2010 Revisado en: http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/INFORME_AVANCES_CNCA_31_OCTUBRE_2010_CECC_EVALUACIONES.pdf
- http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/341/1/images/Informe_08072011.pdf
- http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/6_1_y_6_2.pdf
- [http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/392/1/images/Lineamientos_subsidio_mando_policial-DOF\(1\).pdf](http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/392/1/images/Lineamientos_subsidio_mando_policial-DOF(1).pdf)
- “Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación”. Del Secretariado Ejecutivo del SNSP. http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/779/1/images/6_1.pdf
- “Acuerdo de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación, relativo a la adopción del tabulador que homologa los salarios de los evaluadores de los centros estatales de evaluación y control de confianza”. http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/6_3.pdf
- “Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos. Corte 31 de mayo de 2012”. Emitido por el Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- Informe de avances al seguimiento al cumplimiento de las obligaciones 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 de los municipios. <http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/888/1/images/Informe%20de%20Avances%20Obligaciones%20Control%20de%20Confianza.pdf>
- XXXI Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública. *Informe de actividades correspondiente al periodo Diciembre 2010 a Septiembre 2011*. Revisado en: http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/682/1/images/1_%20Informe%20Secretario%20Ejecutivo.pdf
- “Elementos policiales por Entidad Federativa”. Revisado en: <http://www.insyde.org.mx/images/info%20polic%C3%ADa%20m%C3%A9xico.pdf>

Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Centro de Control de Confianza.

<http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/Introducción+ccc.htm>

Secretaría de Seguridad Pública Federal.

- <http://www.ssp.gob.mx/portal/WebApp/appmanager/portal/desk?nfpb=true&pageLabel=contenido3&nodeld=/BEA%20repository/367087//archivo&menu=Conoce>
- http://www.ssp.gob.mx/portal/WebApp/wlp.c?jsessionid=7JsxP1bffZG35Q2mPHj2TTJGkrnlYkJ88y8JLQ96WHGTdLQgg1t8!-199559956?_c=1000
- http://www.ssp.gob.mx/portal/WebApp/wlp.c?_c=7f9

Otros Documentos

AGUILAR-Morales, J.E. (2010) Las pruebas psicométricas en el ámbito laboral. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Consultado en: www.conductitlan.net

Clasificación de pruebas psicológicas, Consultado en: <http://psicologiayempresa.com/clasificacion-de-las-pruebas-psicologicas-a-emplear-en-la-seleccion-de-personal.html>

Consulta Mitoksky. "Principales problemas percibidos febrero 2001-2012". En: http://consulta.mx/web/images/evalgobpdf/Ev_Gob.pc

Documentos de evaluaciones médicas. Consultados en: http://www.davida.com.mx/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=68:lexamenmedicodeingresoisirveparaalgo&catid=1:atest-news&Itemid=50

Documentos de Poligrafía. Consultado en:

-http://criminalistic.org/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=427

-<http://www.poligrafiaprofesional.com/>

-<http://www.poligrafia.com.mx/prueba-pre-empleo.shtml>

Empresas de Test Psicométricos. Consultados en:

-http://www.cadie.com.mx/index_archivos/TestsPsicometricos.htm

<http://www.imageninstitucional.com/human%20correo/EVALUACIONES%20PSICOMETRICAS.htm>

Gaceta Policial <http://lagacetapolicial.blogspot.com/2009/05/lapoliciaesunafuerzadeseguridad.html>

Perspectiva Estadística Guanajuato 2011. Junio 2011. http://sde.guanajuato.gob.mx/images/stories/23ago11/perspectiva_gto_Junio_2011.pdf

ANEXO A

Fuente: AGUILAR-Morales, J.E. (2010) "Las pruebas psicométricas en el ámbito laboral". Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Consultado en: www.conductitlan.net

PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Algunas de las pruebas disponibles comercialmente han retomado taxonomías de los rasgos de comportamiento revisadas anteriormente, otras han sido desarrolladas para evaluar aspectos de interés en un campo laboral determinado. Lo importante es conocer los instrumentos disponibles, los proveedores que las comercializan pero sobre todo los rasgos que evalúan. Una norma básica de la psicometría que todo estudiante de psicología sabe es que las pruebas deben ser utilizadas para los propósitos que fueron diseñadas, es un error monumental querer determinar ciertos “rasgos” a partir de la interpretación que haga el psicólogo de los resultados de una prueba que evalúa rasgos totalmente distintos. A pesar de que es tan básica esta regla resulta triste observar que es una práctica común entre los psicólogos laborales. Pero esa práctica debe ser cuestionada y eliminada. En la siguiente tabla se señalan las pruebas más comercializadas en lengua hispana de acuerdo a su aplicación y se destaca el rasgo específico que evalúa.

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECÍFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Test rápido de barranquilla (BARSIT) Francisco del Olmo	X						X	10 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos Generales • Comprensión de vocabulario • Razonamiento verbal • Razonamiento lógico • Razonamiento numérico
BETA III C.E. Kellog y N.W. Norton	X							25 a 30 Min.		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de información visual • Velocidad de procesamiento • Razonamiento espacial y no verbal • Inteligencia fluida
Escala Weschler de inteligencia para adultos (WAIS) David Weschler	X				X	X		110 Min.	X			<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión verbal • Organización perceptual • Memoria de trabajo • Velocidad de procesamiento
Test de flexibilidad cognitiva Cambios N. Seisdedos	X				X	X	X	7 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad Cognitiva
Factor G: Escala 3 R.B. Cattell y A.K.S. Cattell	X				X	X		13 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia General
Test de Matrices progresivas Raven J:C: Raven	X				X	X		40 a 90 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia general

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECIFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Test de dominós D-48 y D-70 F. Kowrousky y P. Rennes	X					X		25 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia General
Test de inteligencia general OTIS A.S. Otis	X						X	30 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia general
Resolución de problemas RP-30 N. Seisdedos	X				X	X		17 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Rapidez y flexibilidad al realizar operaciones lógicas
Aptitud de tipo superior CLAVES N. Seisdedos	X				X	X		25 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Intelectual de tipo inductivo y deductivo
Cuestionario de 16 factores de personalidad Raymond Cattell y otros		X			X	X		45 a 60 Min.	X	X		<p>Escalas primarias</p> <ul style="list-style-type: none"> Afabilidad Razonamiento Estabilidad Dominancia Animación Atención a las normas Atrevimiento Sensibilidad Vigilancia Abstracción Privacidad Aprensión Apertura al cambio Autosuficiencia Perfeccionismo Tensión <p>Estilos de respuesta</p> <ul style="list-style-type: none"> Manipulación de la imagen Infrecuencia Aquiescencia <p>Dimensiones globales</p> <ul style="list-style-type: none"> Extraversión Ansiedad Dureza Extroversión Independencia Autocontrol

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECIFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Perfil-Inventario de la personalidad Leonard Gordon		X			X	X	X	30 Min. Aprox.	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Ascendencia • Responsabilidad • Estabilidad Emocional • Sociabilidad • Cautela • Originalidad • Relaciones personales • Vigor
Inventario de personalidad para vendedores IPV Les Edition Du CentreDe psychologie Apiquéé		X				X	X	40 Min. Aprox.	X	X		Rasgos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Disposición general para la venta • Receptividad • Agresividad Rasgos de personalidad <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Adaptabilidad • Control de sí mismo • Tolerancia a la frustración • Combatividad • Dominio • Seguridad • Actividad • Sociabilidad
Inventario de rasgos temperamentales Louis Leon Thurstone		X				X	X	30 Min. Aprox	X	X	X	Rasgos temperamentales <ul style="list-style-type: none"> • Activo • Vigoroso • Impulsivo • Dominante • Estable • Sociable • Reflexivo

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECIFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Inventario Multifásico de la personalidad Minnesota (MMPI-2) J.N. Butcher, W.G. Dahlstrom, J.R. Graham, A. Tellegem y B. Kaemmer		X			X	X		60 A 90 Min.	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Hipocondría • Histeria de conversión • Desviación psicopática • Masculinidad-Feminidad • Paranoia • Psicastenia • Esquizofrenia • Hipomanía • Introversión social • Ansiedad • Miedos • Obsesividad • Depresión • Preocupación por la salud • Pensamiento estafalarío • Hostilidad • Cinismo • Conductas antisociales • Comportamiento tipo A • Baja autoestima • Malestar social • Problemas familiares • Interferencia laboral • Indicadores negativos de tratamiento • Mentira • Incoherencia
Cuestionario de los 5 grandes factores de la personalidad BFQ G.V. Caprara		X			X	X		30 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Afabilidad • Tesón • Estabilidad Emocional • Apertura mental
Cuestionario de personalidad CEP J.L. Pinillos		X				X	X	25 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad emocional • Extraversión social • Paranoídismo
Cuestionario de Personalidad situacional EPQ—R H.J: Eysenck y S.B. G. Eysenki		X				X	X	30 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Extraversión • Emotividad • Dureza • Disimulo/Conformidad

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECÍFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Inventario Millon de estilos de la personalidad MIPS Th. Millon		X			X			30 Min.				<ul style="list-style-type: none"> Metas motivacionales: expansión, preservación, modificación, adecuación, individualidad, protección. Modos cognitivos: Extraversión, introversión, sensación, intuición, pensamiento, sentimiento, sistematización, innovación. Comportamientos interpersonales: retraimiento, sociabilidad, indecisión, decisión, discrepancia, conformismo, sumisión, dominio, descontento, aquiescencia. Índices de control: impresión positiva, negativa y consistencia.
Escala de preferencias-personal Frederic Kuder			X				X	60 Min. Aprox.				<ul style="list-style-type: none"> Preferencia por trabajo en grupo Preferencia por situaciones estables y familiares Preferencia por trabajo de orden intelectual o teórico Preferencia por situaciones no conflictivas Inclinaciones para dirigir o dominar a los demás
Escala de preferencias-vocacional Frederic Kuder			X				X	60 Min. Aprox.				<ul style="list-style-type: none"> Interés en actividades al aire libre Interés mecánico Interés para el cálculo Interés científico Interés persuasivo Interés artístico plástico Interés literario Interés musical Interés por el servicio social Interés en el trabajo de oficina
Inventario de intereses vocacionales Thustone			X			X	X	15 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Intereses vocacionales en las áreas de Ciencias físicas Ciencias biológicas Cálculo Negocios Ejecutivas Persuasivas Literarias Servicio social Artísticas Musicales

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECÍFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Escala multidimensional de asertividad Margarita Flores Galaz y Rolando Díaz Lóving				X	X	X	X	20 a 30 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad indirecta • No asertividad • Asertividad
Estudio de valores Gordon Allport, Vernon y Lindzey				X	X	X		30 Min. Aprox.	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Valores teóricos • Valores económicos • Valores estéticos • Valores sociales • Valores políticos • Valores religiosos
Test de habilidades de negociación (NEGO) P. Poujaud y G. Gatier				X			X	20 A 30 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Ascendencia • Sumisión • Argumentos (concretos, exploratorios, conectados con el tiempo e indiferenciados) • Fenómenos (justificación, humor, seducción descentramiento) • Respuestas vulgares (estadísticamente frecuentes)
Prueba de destreza de Stromberg Eleroy R. Stromberg				X		X	X	5 A 10 Min.	X			<ul style="list-style-type: none"> • Destreza manual • Velocidad y exactitud
Prueba de Aptitudes básicas para la informática N. Seisdedos				X		X		56 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión verbal • Comprensión de problemas y conceptos matemáticos • Atención concentrada y resistencia a la monotonía • Razonamiento lógico • Capacidad para establecer clasificaciones • Capacidad de análisis y organización de fases lógicas para la resolución de problemas
Test de Aptitud verbal BAIRES N. Cortada de Kohan				X	X	X		25 Min. Aprox.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión verbal
Test de destrezas en el manejo de herramientas BENNETT G.K. Bennett				X		X	X	Variable	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en uso de herramientas comunes
Test de destreza con pequeños objetos CRAWFORD J. E. y D. M. Crawford				X			X	12 Min. Aprox.	X			<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación visomotriz fina

PRUEBA	CLASIFICACIÓN				TIPO DE PERSONAL			TIEMPO	APLICACIÓN			RASGO QUE EVALUA
	INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	INTERESES VOCACIONALES	HABILIDADES O APTITUDES ESPECÍFICAS	DIRECTIVOS	TECNICOS ESPECIALIZADOS	OPERARIOS		INDIVIDUAL	COLECTIVA	AUTOAPLICACIÓN	
Test de Atención D2 R. Brickenkamp y E. Zilmer				X	X	X	X	10 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Velocidad de procesamiento • Atención selectiva • Concentración mental
Inteligencia Creativa CREA F. J. Corbala, F. Martínez, D. Donolo, C. Alonso, M. Tejerina y R. M. Limiñana				X		X		20 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Medida cognitiva de la creatividad
Formas idénticas FI L. L. Thurstone				X			X	4 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes perceptivas y de atención
Instrucciones complejas IC M. Yela				X		X	X	7 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de instrucciones escritas
Test de aptitudes mecánicas MacQuarrie				X			X	12 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Precisión y rapidez manual
Memoria visual de rostros MVR N. Seis dedos				X			X	15 Min.	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Memoria a mediano plazo
Rapidez motora M. Yela				X			X	8 Min.	X			<ul style="list-style-type: none"> • Movimientos de brazo y mano
Test de Observación TO-1 Palabras F. Rosel				X			X	5 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Atención • Concentración • Rapidez de percepción visual
Toulouse-Piéron TP E. Toulouse y H. Piéron				X			X	10 Min.		X		<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes perceptivas • Atención
Test semántico de aptitud verbal TSAV J. Pereña				X			X	11 Min.				<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión verbal
Coordinación Visomotora M. Yela				X			X	3 Min.	X			<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación Visomotora

Un catálogo amplio de pruebas puede obtenerse consultando el Mental Measurement Yearbook (<http://www.unl.edu/buros>).

ANEXO B

Fuente: "Informe de Avances. Centros de Evaluación y Control de Confianza. Noviembre 2010". Consultado en: http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/INFORME_AVANCES_CNCA_31_OCTUBRE_2010_CECC_EVALUACIONES.pdf



INFORME DE AVANCES

CENTROS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA

EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA: INSTITUCIONES VINCULADAS CON LA SEGURIDAD E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA AMBITO FEDERAL, ENTIDADES FEDERATIVAS Y MUNICIPALES

Noviembre, 2010

Fecha de actualización estatus Centros de Evaluación: 09/11/10

Fecha de actualización evaluaciones federales: 03/11/10

Fecha de actualización evaluaciones entidades federativas- municipales: 31/10/10

Estatus Centros de Evaluación y Control de Confianza Instituciones de Seguridad Pública

09 Noviembre 2010

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Creación y/o fortalecimiento de Centros de Evaluación y Control de Confianza	5 entidades - 2 instituciones federales (17.5%) Procesos certificados	Secretaría de Seguridad Pública Federal Procuraduría General de la República	Baja California Distrito Federal-SSP Sinaloa Guanajuato – Estatal Nuevo León-CISEC
	12 entidades (30%) En vías de certificación	Aguascalientes Coahuila Chiapas Chihuahua Colima México*	Michoacán Morelos Querétaro Sonora Tamaulipas* Veracruz- PGJ
	16 entidades (40%) En proceso alineación al Modelo nacional	Baja California Sur Campeche Distrito Federal - CG Durango Guanajuato - PGJ Guerrero Jalisco Nuevo León - PGJ	Oaxaca Puebla CESP - PGJ Tabasco Tlaxcala Veracruz - CESP Yucatán Zacatecas
	4 entidades (10%) Por consolidar integración de procesos	Hidalgo Nayarit	San Luis Potosí Veracruz - SSP
	1 entidad sin Centro 2.5%	Quintana Roo	

* Definición emisión certificación de procesos entre 22 y 26 de noviembre

***Evaluaciones de Control de Confianza de las Instituciones relacionadas con la seguridad e impartición de justicia en el ámbito federal
(Agosto 2008-03 de noviembre 2010)***

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Avances Exámenes de Control de Confianza:

En cumplimiento a los compromisos que derivan del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, en lo referente a la evaluación permanente de control de confianza al personal adscrito a áreas sensibles de las instituciones policiales, de procuración de justicia, aduanas, de los centros de readaptación social federales, así como del INM, (Compromiso 1.3), se reportan los siguientes avances:

De **Agosto 2008 al 03 de noviembre de 2010**, de un total de 74,247 evaluaciones de control de confianza comprometidas, se evaluaron 41,278 elementos de las instituciones relacionadas con la seguridad e impartición de justicia en el ámbito federal (SHCP-SAT, INAMI, SSPF y PGR) lo que representa un porcentaje de avance de un 55.60%, sobre el universo total a evaluar.

Los resultados obtenidos se encuentran en proceso de evaluación en cada Institución, a fin de identificar a los elementos que representen un riesgo para el servicio público.

***Evaluaciones de Control de Confianza de las Instituciones relacionadas con la seguridad e impartición de justicia en el ámbito federal
(Agosto 2008 – 03 noviembre 2010)***

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Dependencia	Universo a evaluar comprometido	Evaluaciones practicadas	Evaluaciones practicadas (%)
SSP	44,253	23,971	54.17%
PGR	17,400	8,855	50.89%
INM	5,344	2,090	39.11%
SHCP-SAT	7,250	6,362	87.75%
Total	74,247	41,278	55.60%

Fuente: Centros Federales de Evaluación y Control de Confianza

Avances Evaluaciones de Control de Confianza Entidades Federativas

2008 – 31 Octubre 2010

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Avances Exámenes de Control de Confianza

En cumplimiento a los compromisos que derivan del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, en lo referente a la aplicación de evaluaciones permanentes de control de confianza al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y centros de readaptación en entidades federativas y municipales, (Compromiso XLVI.2), se reportan los siguientes avances:

De 2008 al 31 de Octubre 2010, de 281,809 elementos adscritos a instituciones estatales de seguridad pública y Distrito Federal, se han aplicado un total de 29,380 evaluaciones integrales, lo que representa un avance del 10.42% sobre el universo total a evaluar. No incluye personal administrativo.

Las evaluaciones reportadas fueron aplicadas con el apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública Federal y Centros de Evaluación y Control de Confianza de las 32 entidades federativas.

Los resultados obtenidos se encuentran en proceso de evaluación en cada Institución, a fin de identificar a los elementos que representen un riesgo para el servicio público.

Cabe señalar que en adición a estas evaluaciones, los Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza han concentrado esfuerzo en la aplicación de evaluaciones municipales, de nuevo ingreso, portación de armas de fuego y evaluaciones específicas con fines de promoción o capacitación.

Fuente: Centro Nacional de Certificación y Acreditación, Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza Octubre 2010, Secretaría de Seguridad Pública Federal.

*Avances de Evaluaciones Estatales INTEGRALES de Control de Confianza:
Mandos, Operativos y Gabinete con acceso a funciones o información sensible*
31 Octubre 2010



Sujetar a evaluación permanente y de control de confianza al personal de instituciones policiales, de procuración de justicia y centros de readaptación social	Entidades con más del 50%	Aguascalientes Baja California Morelos	
	Entidades entre el 10 y el 50%	Coahuila Colima Chihuahua Distrito Federal Guanajuato Michoacán	Nuevo León Puebla Sinaloa Tlaxcala Yucatán
	Entidades con menos del 10%	Baja California Sur Campeche Chiapas Durango Guerrero Hidalgo Jalisco México Nayarit	Oaxaca Querétaro Quintana Roo San Luis Potosí Sonora Tabasco Tamaulipas Veracruz Zacatecas

Porcentaje de cobertura sobre el universo estatal a evaluar. Fuente Centro Nacional de Información.

Fuente Evaluaciones realizadas: Centro Nacional de Certificación y Acreditación, Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza Octubre 2010, Secretaría de Seguridad Pública Federal.

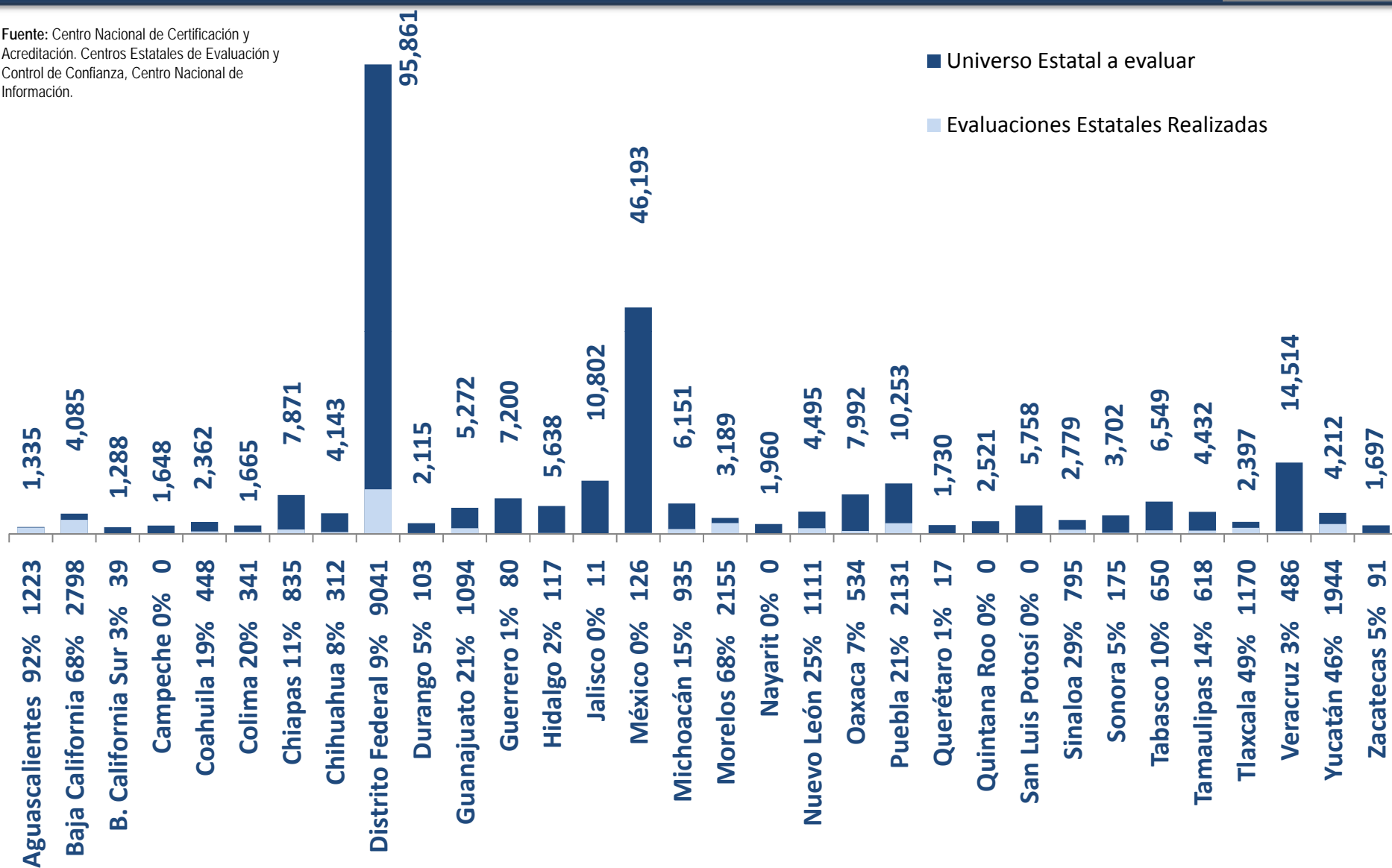
Avances Centros de Evaluación y Control de Confianza Universo Estatal Vs. Evaluaciones Realizadas

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Fuente: Centro Nacional de Certificación y Acreditación. Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza, Centro Nacional de Información.



Nota: De acuerdo a las prioridades de evaluación el Estado de Fuerza no incluye personal administrativo. El seguimiento se concentra en evaluaciones de personal de mando, operativos con funciones sensibles y de gabinete con acceso a información confidencial. Fecha de actualización 31 de octubre de 2010.

Avances Evaluaciones de Control de Confianza Entidades Municipales

2008 – 31 Octubre 2010

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Avances Exámenes de Control de Confianza

En cumplimiento a los compromisos que derivan del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, en lo referente a la aplicación de evaluaciones permanentes de control de confianza al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y centros de readaptación en entidades federativas y municipales, (Compromiso XLVI.2), se reportan los siguientes avances:

De 2008 a Octubre 2010, de 167,725 elementos adscritos a instituciones municipales de seguridad pública, se han aplicado un total de 16,436 evaluaciones integrales, lo que representa un avance del 9.80% del universo total a evaluar.

Las evaluaciones reportadas fueron aplicadas con el apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública Federal, principalmente en el periodo comprendido 2008-2009, por empresas privadas en el ejercicio 2009 y Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza.

Los resultados obtenidos se encuentran en proceso de evaluación en cada Institución, a fin de identificar a los elementos que representen un riesgo para el servicio público.

Fuente: Centro Nacional de Certificación y Acreditación, Centro Nacional de Información, Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza Octubre 2010, Secretaría de Seguridad Pública Federal.

*Avances de Evaluaciones Municipales INTEGRALES de Control de Confianza:
Mandos, Operativos y Gabinete con acceso a funciones o información sensible*
31 Octubre 2010



<p>Sujetar a evaluación permanente y de control de confianza al personal de instituciones policiales, de procuración de justicia y centros de readaptación social</p>	<p>Entidades con más del 50%</p>	<p>Aguascalientes Baja California Morelos</p>	
	<p>Entidades entre el 25 y el 50%</p>	<p>Coahuila Nuevo León Tlaxcala</p>	
	<p>Entidades entre el 1 y el 24%</p>	<p>Baja California Sur Campeche Colima Chiapas Chihuahua Durango Guanajuato Guerrero Hidalgo Jalisco México Michoacán Nayarit</p>	<p>Oaxaca Puebla Querétaro Quintana Roo San Luis Potosí Sinaloa Sonora Tabasco Tamaulipas Veracruz Yucatán Zacatecas</p>

Porcentaje de cobertura sobre el universo municipal a evaluar. Fuente: Centro Nacional de Información.

Una vez definida la plantilla de personal en activo, sobre el número de evaluaciones practicadas en el periodo, se podrá definir con mayor precisión el porcentaje de avance de cada entidad.

Fuente evaluaciones realizadas: Centro Nacional de Certificación y Acreditación, Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza Octubre 2010, Secretaría de Seguridad Pública Federal.

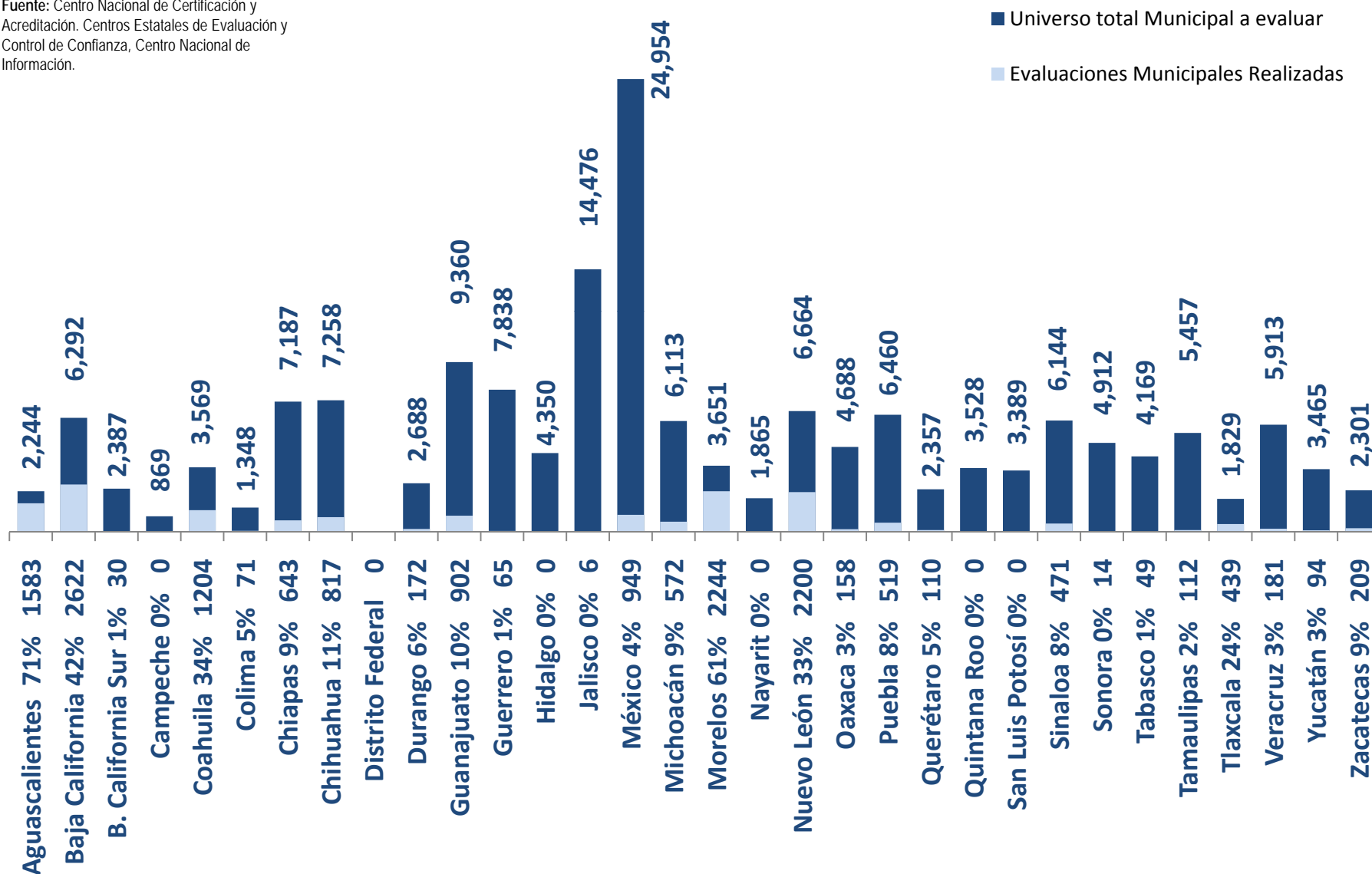
Avances Centros de Evaluación y Control de Confianza Universo Municipal Vs. Evaluaciones Realizadas

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

Fuente: Centro Nacional de Certificación y
Acreditación. Centros Estatales de Evaluación y
Control de Confianza, Centro Nacional de
Información.



Nota: De acuerdo a las prioridades de evaluación el Estado de Fuerza no incluye personal administrativo. El seguimiento se concentra en evaluaciones de personal de mando, operativos y funciones sensibles y de gabinete con acceso a información confidencial. Fecha de actualización 31 de octubre de 2010.

Avances Centros de Evaluación y Control de Confianza

Evaluaciones de Nuevo Ingreso

SESNSP



SECRETARÍA
DE GOBERNACIÓN

DEPENDENCIA	FECHA	EVALUACIONES REALIZADAS
ENTIDADES FEDERATIVAS		
•Ámbito Estatal	Enero- Octubre 2010	10,891
•Ámbito Municipal	Enero- Octubre 2010	1,950
Total	Enero – Octubre 2010	12,841
CENTROS FEDERALES		
•PGR	Enero – Octubre 2010	5,694
•SSP	Enero – Octubre 2010	23,745
Total	Enero – Octubre 2010	29,439

Fuente: Centros de Evaluación y Control de Confianza

ANEXO C

Fuente: “Informe de avances al seguimiento al cumplimiento de las obligaciones 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 de los municipios”. Consultado en: <http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/888/1/images/Informe%20de%20Avances%20Obligaciones%20Control%20de%20Confianza.pdf>

**INFORME DE AVANCES AL SEGUIMIENTO DEL
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE
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**



1.

Elaborar el diagnóstico integral del marco normativo del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, y proponer adecuaciones, en su caso, para mejorarlo

Cronograma

Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Actualización del marco normativo en materia de control de confianza	■		29 de febrero*									
✓ Integración de opiniones y aportaciones de los Centros de Evaluación y Control de Confianza a nivel nacional y las organizaciones civiles. Se aprobaron las modificaciones en la Comisión permanente el 28 de febrero.	■											
2. Elaboración del diagnóstico Integral del Marco Jurídico de las Evaluaciones de Control de Confianza a nivel nacional	■			30 de marzo*								
✓ Envío de oficio a Gobernadores para promover el requisito legal de evaluaciones de control de confianza		■										
✓ Envío de oficio a Secretarios de Gobierno para validar el diagnóstico del marco jurídico: Fecha límite recepción 24 de febrero.		■										

* Fechas de Término



Actualización al Marco Normativo

Situación previa	Nuevos acuerdos
<p>No se había establecido de manera formal vigencia de evaluaciones.</p>	<p>Evaluación de ingreso - resultado aprobatorio: vigencia de un año, excepto personal para puestos de alta sensibilidad, en cuyo caso la vigencia será de seis meses.</p> <p>Evaluación de ingreso - resultado no aprobatorio: vigencia de un año, al cabo del cual se analizarán las causales de no aprobación y se determinará viabilidad de presentar nuevamente el proceso, a petición de autoridad.</p> <p>Evaluación de permanencia aprobados: vigencia de 3 años, por excepción, y de acuerdo a capacidad de atención de los Centros Estatales de Control de Confianza. Puestos sensibles – vigencia de 2 años.</p> <p>Evaluación de permanencia no aprobados: Sujeto a revisión debidamente fundada y motivada por el titular de la dependencia.</p>
<p>Plan y programa de estudios de la Especialidad en Poligrafía, no se establecía tiempo mínimo de práctica.</p>	<p>Se mantiene el periodo de formación de 16 semanas en aula, de las cuales 6 serán de práctica.</p>



Actualización al Marco Normativo: Criterios de Alto Riesgo

Factor de riesgo	Especificaciones
<p>Acreditación perfil del puesto</p> <p>Trastorno de personalidad</p>	<p>Acreditación del perfil, solo aplica cuando estipule convocatoria, disposición jurídica o perfil.</p> <p>Criterio Actual: Falta de contacto con la realidad, conductas antisociales o que representen un riesgo para la integridad física del evaluado, terceros o institución.</p>
<p>Delincuencia Organizada</p> <p>Delitos</p>	<p>Conductas que favorezcan la actuación de delincuencia organizada.</p> <p>El riesgo se determina por participación, cercanía e interacción.</p> <p>Diferenciar actuación por voluntad propia contra amenazas o falta de respaldo institucional.</p> <p>Vínculos familiares o de amistad, sin participación con estos grupos: Valoración en función del puesto, contexto y a consideración del Titular.</p>
<p>Corrupción</p>	<p>Profundizar beneficios, uso del puesto vinculado con delincuencia.</p> <p>La intención y contexto es lo que determinará restricción o criterio de riesgo.</p>
<p>Manejo de información</p>	<p>Uso indebido de información vinculado con delincuencia o factores que vulneren el cumplimiento de objetivos institucionales.</p>
<p>Consumo de drogas ilegales</p>	<p>Consumo de drogas ilegales recurrente en el último año, valorar contexto, recurrencia, consecuencias.</p> <p>Resultado positivo al examen toxicológico (estudio confirmatorio).</p>



2. Revisión y Actualización de los Protocolos de Evaluación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza y Guías Técnicas

Cronograma

Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Actualización de los Protocolos de Evaluación del Modelo Nacional de Evaluación	■											
✓ Integración de la versión definitiva de los Protocolos de Evaluación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza con opiniones y aportaciones de los Centros de Evaluación y Control de Confianza a nivel nacional . Se aprobaron modificaciones en la Sesión de la Comisión permanente el 28 de febrero.	■											
✓ Integración de las Guías Técnicas de evaluación.		■										
✓ Difusión de los Protocolos de Evaluación del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza y Guías Técnicas			■									

15 de marzo*

* Fecha de Término



Actualización al Modelo Nacional y su protocolo

Versión anterior 2011	Modificaciones 2012
Solicitud de documentación de forma genérica, sin ser requisito ni diferenciar según tipo de evaluación.	<p>Regulación de documentación básica para iniciar proceso de evaluación: Identificación oficial, funciones específicas y datos del expediente institucional para personal en activo.</p> <p>Cartilla del Servicio Militar se solicitará únicamente conforme normatividad aplicable.</p> <p>Requisito presentar documentación que acredite situación patrimonial.</p>
La validación documental se dejaba abierta a la decisión de los Centros, se realizaba al final de la evaluación. No se liberaba resultado hasta concretar validación.	<p>Plantilla activa solicitar validación con antelación.</p> <p>Personal nuevo ingreso solicitar una vez que cubra requisitos de perfil e institucionales, liberación de resultado no sujeto a validación pero revocable.</p>
Búsqueda de Antecedentes: Se visualizaba como requisito, sin vinculación a las demás fases del proceso.	<p>Fortalecimiento al Procedimiento a través de la investigación de antecedentes: Elemento previo al inicio de la evaluación.</p>
No se contaban con lineamientos para el análisis e integración de resultados, ni mecanismos de supervisión.	Se establece como base el análisis de funciones, contexto de riesgo, factores socioculturales y la obligatoriedad por parte de Titulares para liberar resultados con contundencia técnica y supervisar de manera cuantitativa desempeño de evaluadores.



Actualización al Modelo Nacional y su protocolo

Versión anterior 2011	Modificaciones 2012
No se especificaba manejo de los resultados inconclusos en la fase de poligrafía.	Al no contar con elementos técnicos suficientes, se valora resultado considerando el análisis de las demás fases del proceso, antecedentes de investigación para la emisión de resultado con las debidas restricciones.
De forma general se mencionaba la importancia del seguimiento y restricciones, no tenía carácter oficial.	Se establece por procedimiento notificación oficial de restricciones o recomendaciones a las instituciones de seguridad pública y el compromiso de seguimiento por parte de las mismas.
El panel de química sanguínea contemplaba 3 elementos (glucosa, urea y colesterol).	Se amplía el panel de química sanguínea a 6 elementos (glucosa, urea, colesterol, creatinina, ácido úrico y triglicéridos). Requisito emisión recomendaciones médicas para personal en activo.
Sin especificar manejo ni consecuencias de los Residuos Peligrosos Biológicos Infecciosos.	Se destaca como requisito fundamental el manejo de Residuos Peligrosos Biológicos Infecciosos.



3.

Establecer mesas de trabajo para impulsar la acreditación de Centros Estatales de Control de Confianza

DEPENDENCIA	APOYO	ESTADOS (ENERO A MARZO 2012)
Centro de Investigación y Seguridad Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de verificación a Centros Estatales de Control de Confianza • Especialidad de Poligrafía y formación de psicólogos. 	Baja California Sur Durango
Servicio de Administración Tributaria	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo docente en la Especialidad en Poligrafía. 	
Instituto Nacional de Migración	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión documental de marco normativo 	
Procuraduría General de la República	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de verificación a Centros Estatales de Control de Confianza • Apoyo docente Especialidad en Poligrafía y Psicología. 	Aguascalientes San Luis Potosí
Secretaría de la Defensa Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo docente en la formación de psicólogos • Apoyo docente en la Especialidad en Poligrafía 	
Secretaría de Marina	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo docente en la Especialidad en Poligrafía 	
Centro Nacional de Certificación y Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de verificación a Centros Estatales de Control de Confianza • Teleconferencias • Asesorías en sitio • Reuniones de actualización del MNECC y protocolos de evaluación • Especialidad en Poligrafía • Formación de psicólogos, investigadores socioeconómicos, personal de medicina y toxicología • Revisión marco normativo 	Guerrero Yucatán Hidalgo Oaxaca Chihuahua Tamaulipas Zacatecas Nayarit Campeche Distrito Federal CG Quintana Roo Tabasco Veracruz



Cronograma

Actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Acreditar siete CECC con procesos certificados	■				30 de abril							
2. Concluir la certificación de seis CECC que se encuentran en proceso de certificación.	■				30 de abril							
3. Acreditar a los seis CECC que se hayan certificado		■							31 de agosto			
4. Certificar a cuatro CECC que están en proceso de alineación al Modelo Nacional de Control de Confianza	■					30 de junio						
5. Acreditar a los cuatro CECC que se hayan certificado							■			30 de septiembre		

Centros con procesos certificados: Aguascalientes, Chihuahua, Tabasco, Tamaulipas, **Veracruz SSP**, Yucatán y Zacatecas.

Centros en vías de Certificación: Baja California Sur, Campeche, Distrito Federal (Contraloría General), **Guerrero**, Hidalgo y Nayarit.

Centros en proceso de alineación al Modelo Nacional: Durango, Oaxaca, Quintana Roo y San Luis Potosí.

Avance: **17 de febrero** certificación de procesos del Centro de Evaluación del Estado de Guerrero, **28 de febrero** acreditación del Centro de Evaluación de la Secretaría de Seguridad Pública de Veracruz.



Aclaración sobre Centros de Control de Confianza en Alineación al Modelo Nacional

Los Centros de Control de Confianza de los estados de:

Durango

Quintana Roo

Oaxaca

San Luis Potosí

Se encuentran en la primera etapa del proceso de consolidación que se denomina: **Alineación al Modelo Nacional**. Esto significa que aún existiendo la infraestructura básica así como parte de la plantilla de evaluadores aún no aplican las totalidad de las fases del proceso de evaluación (psicología, toxicología, estudio socioeconómico, médica y poligrafía) de acuerdo a lo estipulado en los protocolos de evaluación. Requieren de mayor sustento técnico para la integración y emisión de resultados.

Cabe aclarar que las evaluaciones de estos centros estarán sujetas a revisión una vez que logren su certificación.



4.

Resultados de la concertación de recursos federales. Montos globales.

	FASP	Aportación Estatal FASP	SPA	PROASP	SUBSEMUN	Aportación Municipal SUBSEMUN	TOTAL
Aguascalientes	115,709,778	28,927,445	60,000,000	65,582,622	83,198,851	24,959,655	378,378,351
Baja California	296,884,121	74,221,030	66,887,401	125,539,644	285,636,159	85,690,848	934,859,202
Baja California Sur	145,085,116	36,271,279	60,000,000	65,853,380	31,302,889	9,390,867	347,903,530
Campeche	115,313,857	28,828,464	60,000,000	65,631,001	30,000,000	9,000,000	308,773,322
Coahuila	208,533,020	52,133,255	73,877,958	108,622,855	143,305,605	42,991,682	629,464,374
Colima	113,582,419	28,395,605	60,000,000	65,332,376	40,000,000	12,000,000	319,310,400
Chiapas	303,051,621	75,762,905	82,937,059	107,123,071	82,928,281	24,878,484	676,681,422
Chihuahua	259,143,093	64,785,773	96,390,494	133,206,122	196,597,807	58,979,342	809,102,631
Distrito Federal	462,069,157	115,517,289	159,598,389	134,368,007	338,553,000	101,565,900	1,311,671,742
Durango	173,795,616	43,448,904	61,521,892	78,818,339	40,913,465	12,274,040	410,772,256
Guanajuato	268,356,395	67,089,099	77,781,168	125,777,112	248,854,999	74,656,500	862,515,273
Guerrero	223,732,134	55,933,034	72,311,769	87,920,674	112,107,509	33,632,253	585,637,372
Hidalgo	184,211,075	46,052,769	60,000,000	66,149,145	70,000,000	21,000,000	447,412,989
Jalisco	330,369,999	82,592,500	91,804,875	133,450,722	281,675,310	84,502,593	1,004,395,999
México	588,161,491	147,040,373	180,331,108	136,667,563	388,553,000	116,565,900	1,557,319,435
Michoacán	267,067,507	66,766,877	75,453,039	104,157,416	123,833,902	37,150,170	674,428,910



4.

Resultados de la concertación de recursos federales. Montos globales.

	FASP	Aportación Estatal FASP	SPA	PROASP	SUBSEMUN	Aportación Municipal SUBSEMUN	TOTAL
Morelos	157,999,958	39,499,990	60,000,000	65,920,028	60,219,204	18,065,761	401,704,941
Nayarit	141,825,301	35,456,325	60,000,000	65,562,483	48,414,925	14,524,477	365,783,511
Nuevo León	283,183,626	70,795,907	93,794,928	132,643,453	184,381,932	55,314,580	820,114,425
Oaxaca	234,383,180	58,595,795	74,193,941	100,112,387	30,000,000	9,000,000	506,285,303
Puebla	281,614,170	70,403,543	87,716,723	129,702,252	155,000,000	46,500,000	770,936,688
Querétaro	140,481,805	35,120,451	60,000,000	65,869,896	125,000,000	37,500,000	463,972,153
Quintana Roo	152,539,955	38,134,989	60,000,000	65,893,631	92,628,802	27,788,640	436,986,017
San Luis Potosí	208,336,964	52,084,241	67,181,375	68,689,864	134,378,684	40,313,605	570,984,733
Sinaloa	210,661,710	52,665,428	60,000,000	79,046,698	178,111,993	53,433,598	633,919,427
Sonora	291,363,921	72,840,980	90,741,365	109,154,625	185,145,297	55,543,589	804,789,778
Tabasco	170,781,109	42,695,277	60,000,000	66,148,625	120,557,667	36,167,300	496,349,978
Tamaulipas	270,894,707	67,723,677	68,335,810	101,360,597	206,314,236	61,894,271	776,523,297
Tlaxcala	136,763,382	34,190,846	60,000,000	65,461,534	40,000,000	12,000,000	348,415,762
Veracruz	356,777,867	89,194,467	110,720,705	133,182,732	200,512,984	60,153,895	950,542,651
Yucatán	159,926,370	39,981,593	60,000,000	65,988,613	125,000,000	37,500,000	488,396,575
Zacatecas	121,050,076	30,262,519	60,000,000	66,062,534	30,000,000	9,000,000	316,375,129

Monto Federal Total
\$ 17,243,357,000

Monto Estatal Total
\$1,843,412,625

Monto Municipal Total
\$ 1,323,937,950

Monto Total
\$20,410,707,575



4.

Resultados de la concertación de recursos federales en materia de control de confianza

	Monto a Invertir con Recursos Federales	Aportación Estatal	Monto de Proyecto de Fortalecimiento
Aguascalientes	19,959,591		19,959,591
Baja California	42,171,982		42,171,982
Baja California Sur	46,060,740	224,965	46,285,705
Campeche	19,740,200	3,939,100	23,679,300
Coahuila	61,222,877	6,977,122	68,199,999
Colima	24,658,000		24,658,000
Chiapas	73,438,953		73,438,953
Chihuahua	100,000,000	27,934,024	127,934,024
Distrito Federal	124,941,427	9,426,580	134,368,007
Durango	30,629,683		30,629,683
Guanajuato	110,426,155		110,426,155
Guerrero	29,855,420		29,855,420
Hidalgo	43,882,920	18,180,000	62,062,920
Jalisco	30,048,378	65,842,700	95,891,078
México	85,432,000	17,952,000	103,384,000
Michoacán	19,943,138	36,670,995	56,614,133



4.

Resultados de la concertación de recursos federales en materia de control de confianza

	Monto a Invertir con Recursos Federales	Aportación Estatal	Monto de Proyecto de Fortalecimiento
Morelos	26,030,190	0	26,030,190
Nayarit	20,000,000	29,453,480	49,453,480
Nuevo León	35,558,305	18,641,088	54,199,393
Oaxaca	79,000,000	0	79,000,000
Puebla	82,943,168	0	82,943,168
Querétaro	54,824,830	0	54,824,830
Quintana Roo	34,351,775	9,087,011	43,438,786
San Luis Potosí	40,000,000	0	40,000,000
Sinaloa	77,945,580	44,753,700	122,699,280
Sonora	51,970,386	28,285,989	80,256,375
Tabasco	65,453,491	0	65,453,491
Tamaulipas	131,340,212	89,470,000	220,810,212
Tlaxcala	26,007,426	0	26,007,426
Veracruz	119,864,514	115,759,155	235,623,669
Yucatán	25,211,500	0	25,211,500
Zacatecas	11,744,712	0	11,744,712

Monto Federal Total
\$ 1,744,657,553

Monto Estatal Total
\$522,597,909

Monto Total
\$2,267,255,462



5. Establecer mecanismos de reportes permanentes en función de avances.
Avance de Evaluaciones al 31 de Enero de 2012

Entidades Federativas y
Municipios

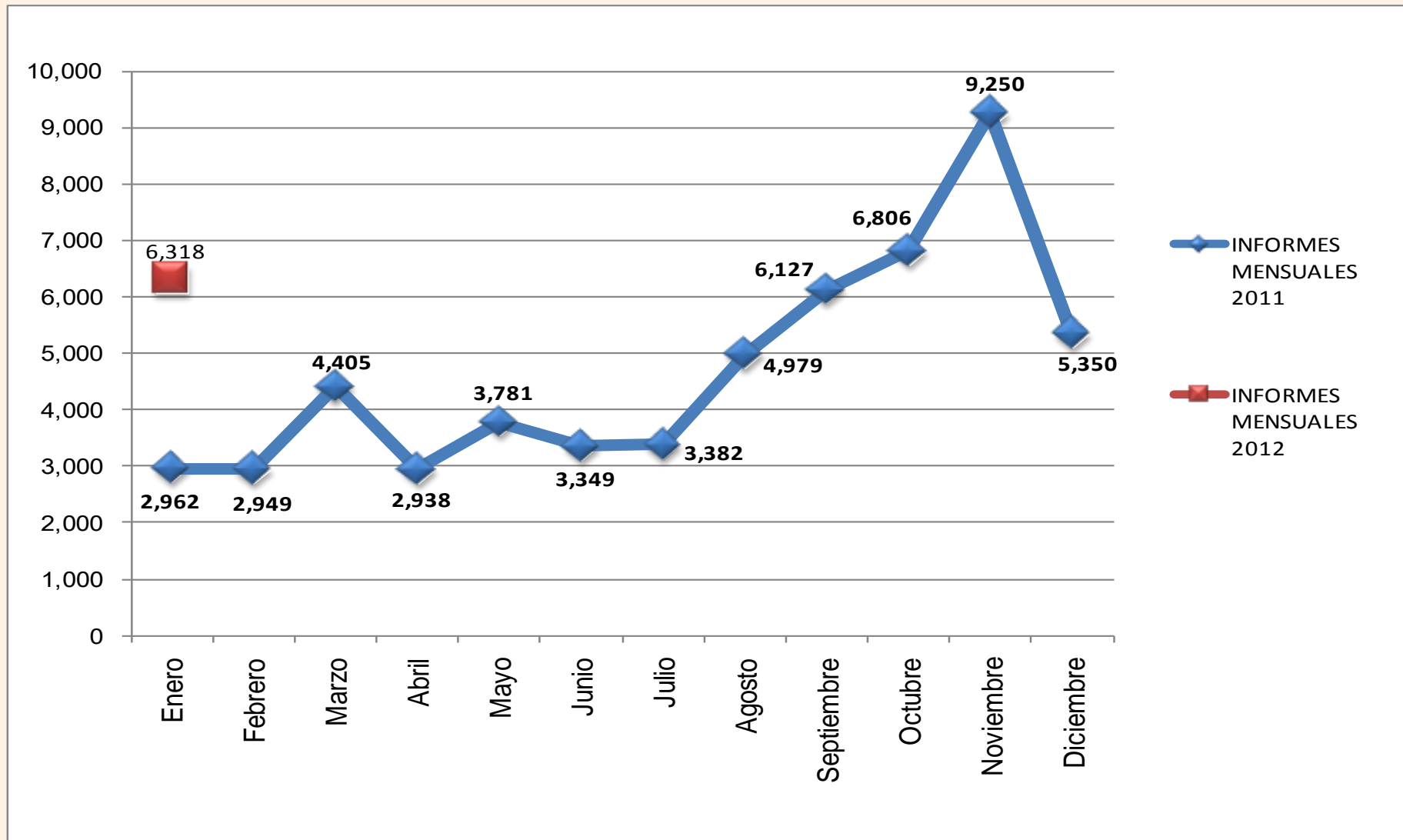
MANDOS	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	PENDIENTES DE RESULTADO	PENDIENTES DE EVALUACIÓN
	20,184	10,356	51.31%	3,264	9,828
OPERATIVOS	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	PENDIENTE DE RESULTADO	PENDIENTES DE EVALUACIÓN
	413,396	89,445	21.64%	15,975	323,951
AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	PENDIENTES DE RESULTADO	PENDIENTES DE EVALUACIÓN
	433,580	99,801	23.02%	19,239	333,779

Federación

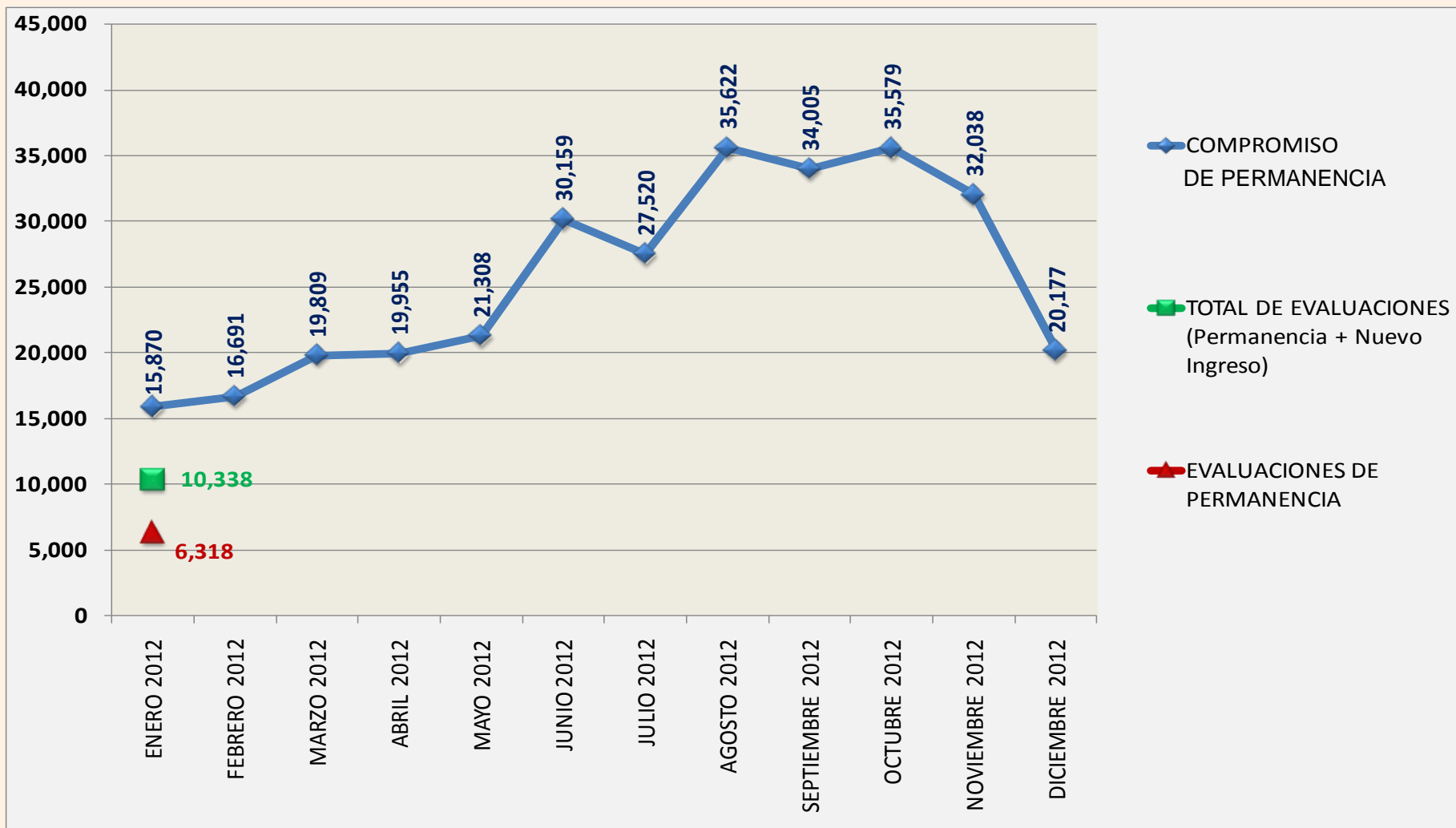
Procuraduría General de la República	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	PENDIENTES DE RESULTADO	PENDIENTES DE EVALUACIÓN
	19,921	17,121	85.94%	2,045	2,800
Secretaría de Seguridad Pública*	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	EN PROCESO DE EVALUACION	PENDIENTES DE EVALUACIÓN POR VIGENCIA
	36,996	33,296	89.99%	2,955	3,700
AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES	UNIVERSO	EVALUADOS	% DE EVALUADOS	PENDIENTES DE RESULTADO	PENDIENTES DE EVALUACIÓN
	56,917	50,417	88.57%	5,000	6,500



Estadística de Avance de Evaluaciones Mensuales 2011-2012 Personal en Activo



Ruta crítica en Evaluaciones de Permanencia Nacional - 2012

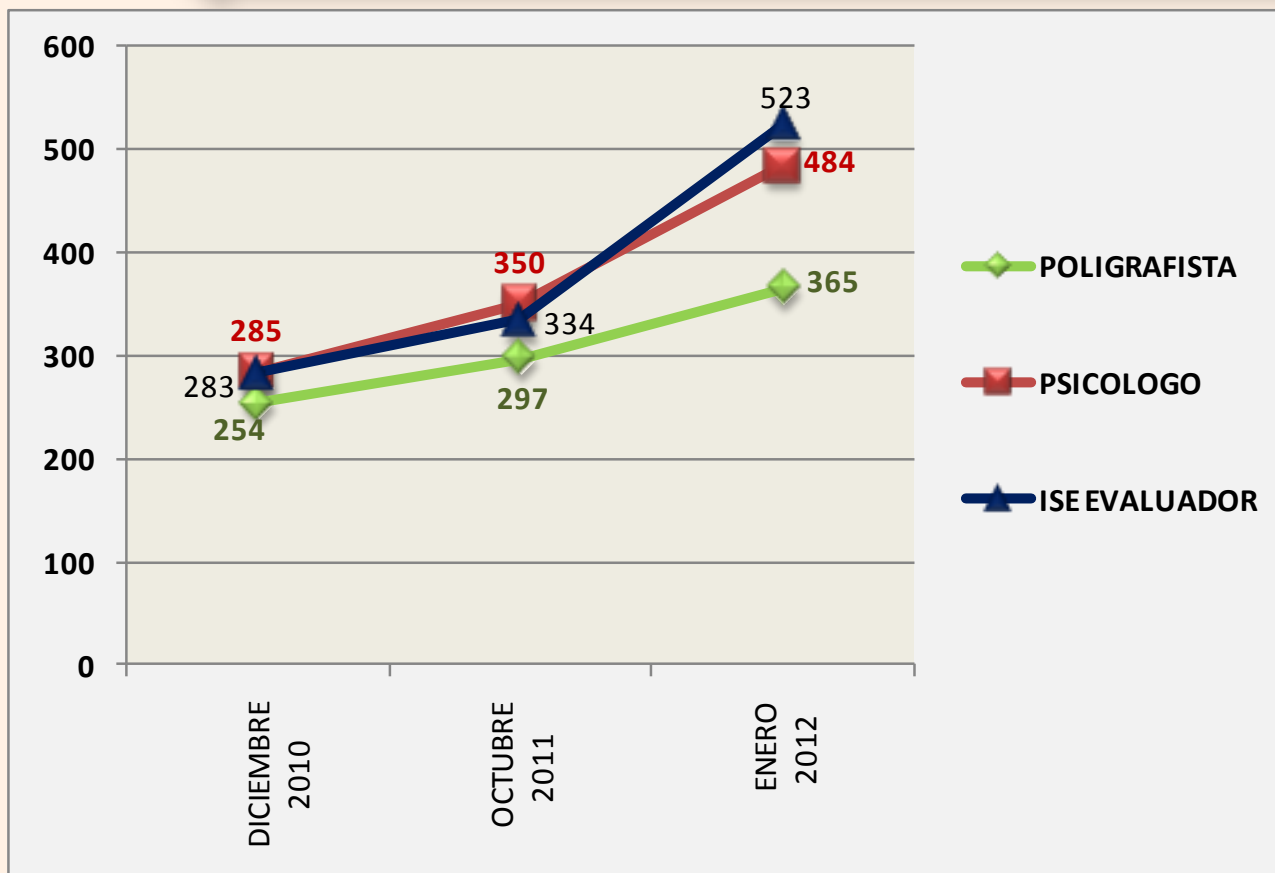


FUENTE: Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza al 31 de enero de 2012. La información se actualiza los primeros 15 días del mes siguiente al que se reporta.



6. Fortalecimiento del personal de los Centros de Control de Confianza

PLANTILLA POR ESPECIALIDAD



META POR ESPECIALIDAD ESQUEMA DIFERENCIADO Estimada en diciembre, 2011
POLIGRAFISTAS 350
PSICOLOGOS 698
INVESTIGADORES SOCIOECONOMICOS 688

No se reflejan: 152 poligrafistas en formación



ACUERDO

El Consejo Nacional de Seguridad Pública toma conocimiento del informe presentado por el Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, respecto de los avances al seguimiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de control de confianza y de la aplicación de las evaluaciones de control de confianza a miembros de las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación y de las entidades federativas, e instruye al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para que, a través del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, reporte de manera mensual los avances en la materia.



7.

Lineamientos Generales para la Regulación y Supervisión de las Empresas de Servicios de Seguridad Privada y su Personal

OBJETIVO

Regular, controlar, y sancionar, la prestación de servicios de seguridad privada, a través de una instancia reguladora homologada en cada entidad federativa.

ALCANCE

- Debido al incremento en la demanda de servicios de seguridad privada en todo el país, es necesario que las entidades federativas cuenten con un **marco jurídico que de certeza y genere una estructura unitaria y sistemática.**
- Lograr **consolidar las vías de interlocución entre la autoridad y los prestadores del sector** para mejorar los diversos aspectos que inciden en la prestación de este servicio.
- Las entidades se beneficiarán al tener un **ordenamiento con un estricto control de las particulares que se dediquen a estos servicios, su personal, vehículos, equipos y todo lo referente para la prestación de estos servicios.**
- La Federación y los Estados deben estar preparados para **afrontar el inminente crecimiento del sector de la seguridad privada y evitar un acelerado crecimiento de empresas informales que generen un problema social.**



7.

Modelo Nacional para la Evaluación y Control de Confianza al Personal de las Empresas de Seguridad Privada

OBJETIVO

Establecer las directrices del proceso de evaluación y de control de confianza para el personal de las empresas de seguridad privada para fortalecer los niveles de confiabilidad, eficiencia, profesionalismo, apego a la legalidad, principios de actuación y competencia del personal.

EL MODELO

- Toda vez que la evaluación del personal de seguridad pública, es meta prioritaria a cubrir en enero del 2013, **una vez alcanzado este objetivo podrán iniciar procesos de evaluación de elementos adscritos a las empresas de seguridad privada o bien, en su caso, determinar la viabilidad de contratar a una instancia externa que trabaje de manera coordinada con el Centro de Evaluación.**
- **Los C3** debidamente certificados y acreditados, **son los responsables de aplicar o coordinar la aplicación de evaluaciones para el personal de las empresas de seguridad privada**, en su caso, mediante la contratación de una instancia que contribuya al cumplimiento de estas funciones, misma que deberá reportar y trabajar de manera estrecha con el Centro de Evaluación.



ACUERDO

El Consejo Nacional de Seguridad Pública toma conocimiento del acuerdo emitido por la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación, mediante el cual se aprobó el proyecto de Lineamientos nacionales para la regulación, supervisión, evaluación y control de confianza de las empresas de servicios de seguridad privada y su personal, e instruye a dicha Comisión, para que, en coordinación con las entidades federativas que deseen participar, se entregue al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública una propuesta definitiva de dichos Lineamientos, en un plazo no mayor a 60 días naturales, para su presentación en la próxima Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

6.1 Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación.



4 febrero 2010 (2ª Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación):

- **Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza:** Eje rector para la creación, operación, certificación y acreditación de los Centros de Evaluación y su personal.
 - Lineamientos para la certificación y acreditación de los centros de evaluación.
 - Lineamientos de evaluación y capacitación del personal de los centros coordinado por el Centro de Investigación y Seguridad Nacional.
- **Protocolos de evaluación:** Eje para la aplicación homogénea de los procedimientos de evaluación.
 - El detector de estrés de voz no podrá aplicarse como parte de los procesos de control de confianza.
- **Esquema diferenciado y por filtros de evaluación:** Mecanismos para agilizar el cumplimiento de metas de evaluación del personal en activo y nuevo ingreso.
- **Prioridades y criterios de evaluación:** Se definen en función de responsabilidad y entorno de trabajo. Los criterios definen los umbrales de aprobación del evaluado.



4 febrero 2010 (2ª Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación):

- **Criterios de subrogación.** Reglas para que los centros de evaluación utilicen servicios externos, en tanto consolidan su plantilla de evaluadores, con la supervisión y estándares del Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

20 octubre 2011 (5ª Sesión Ordinaria de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación):

- Todos los aspirantes de nuevo ingreso deberán aplicar la prueba de polígrafo para considerarse aptos (esquema por filtros)
- No se autoriza ningún procedimiento de evaluaciones psicológicas y poligráficas masivas.



1. La **evaluación integral** se aplica a todo el personal de instituciones de seguridad pública, incluye pruebas toxicológicas, médicas, psicológicas, socioeconómicas y poligráficas.
2. El **esquema diferenciado** prioriza la aplicación de la evaluación poligráfica a personal activo sin función de mando considerando el riesgo, de tal forma que el examen poligráfico se aplicará en su siguiente evaluación de permanencia de manera aleatoria o en un cambio de función.
3. 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.

ANEXO E

Fuente: "Estatus Centros de Control de Confianza, avances en evaluaciones y cumplimiento de compromisos. Corte 31 de mayo de 2012". Emitido por el Sistema Nacional de Seguridad Pública.



ACUERDO

El Consejo Nacional de Seguridad Pública ratifica los acuerdos presentados por el Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y los lineamientos emitidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, la aplicación del esquema de evaluación diferenciada para personal en activo y por filtros para nuevo ingreso.

ANEXO D

Fuente: “Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación”. Secretariado Ejecutivo del SNSP. http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resolurce/779/1/images/6_1.pdf



Estatus Centros de Control de Confianza,
avances en evaluaciones y cumplimiento
de compromisos.
Corte 31 mayo 2012

Julio de 2012



ESTATUS CENTROS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA

07 JUNIO 2012

**Creación y/o
fortalecimiento de
Centros de
Evaluación y Control
de Confianza**

**39 Centros de
Evaluación**

**2 Federales
37 Entidades
Federativas**

26 CENTROS ACREDITADOS
24 en entidades – 2 en
Instituciones federales
(66.67%)

- **Procuraduría General de la República** (2010)
- **Secretaría de Seguridad Pública Federal** (2011)
- **Baja California** (2010)
- **Colima** (2011)
- **Coahuila** (2011)
- **Chiapas** (2011)
- **Distrito Federal-SSP** (1/2) (2011)
- **Estado de México** (2011)
- **Guanajuato – Estatal – PGJ** (1/2 y 2/2) (2011)
- **Jalisco** (2011)

- **Michoacán** (2011)
- **Morelos** (2011)
- **Nuevo León-CISEC-PGJ** (1/2 y 2/2) (2011)
- **Puebla** (2011)
- **Querétaro** (2011)
- **Sinaloa** (2011)
- **Sonora** (2011)
- **Tabasco** (2012)
- **Tlaxcala** (2011)
- **Veracruz PGJ - CESP** (2011) – SSP (2012) (1/3, 2/3 y 3/3)
- **Aguascalientes** (2012)
- **Zacatecas** (2012)

PROCESOS CERTIFICADOS
7 Centros
(17.95%)

- **Chihuahua** (2011)
- **Guerrero** (2012)
- **Hidalgo** (2012)
- **Nayarit** (2012)

- **Oaxaca** (2011)
- **Tamaulipas** (2010)
- **Yucatán** (2011)

EN PROCESO CERTIFICACIÓN
5 Centros (12.82%)

- **Baja California Sur**
- **Campeche**
- **Distrito Federal – CG** (2/2)

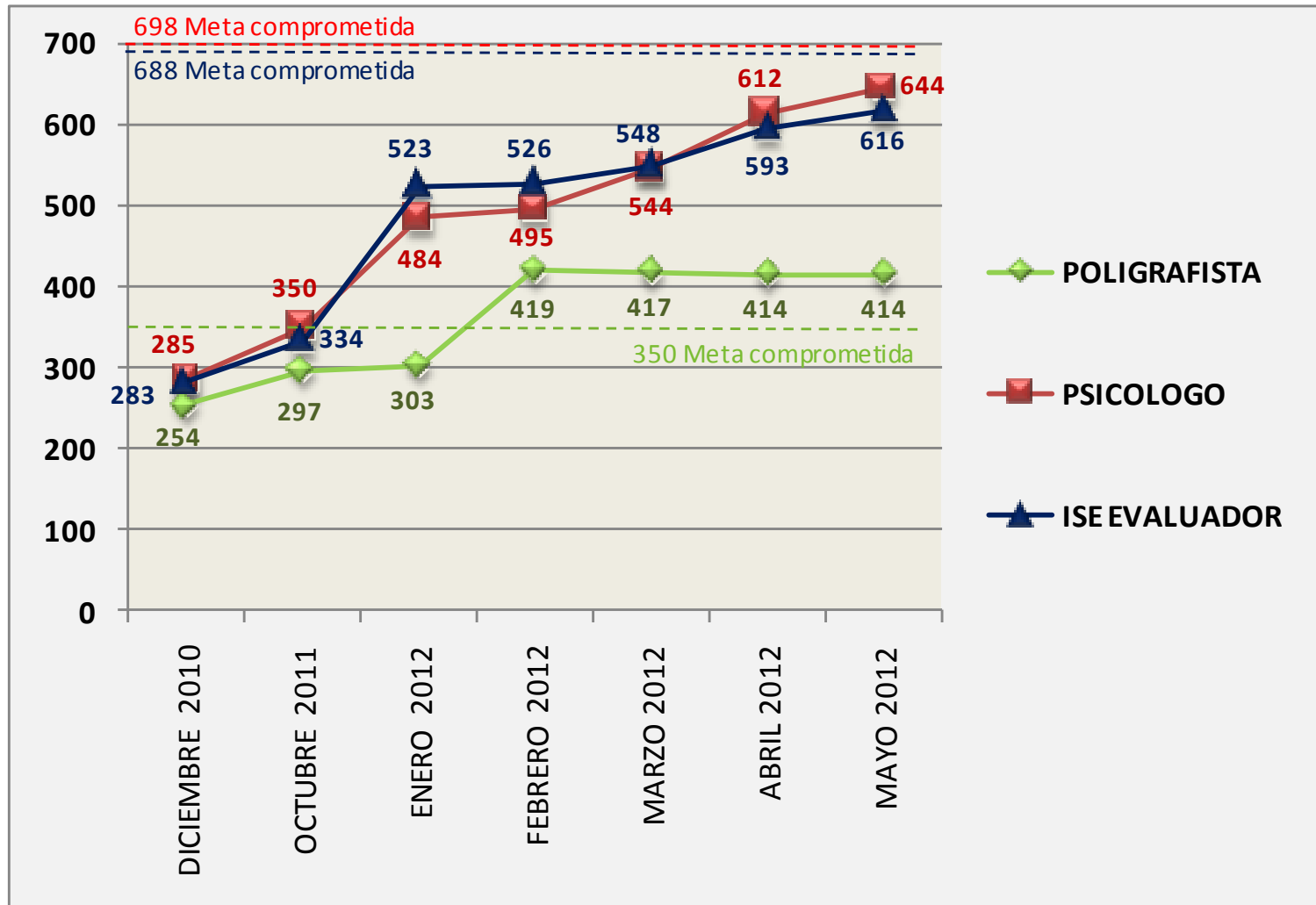
- **San Luis Potosí**
- **Durango**

**UN CENTRO NO INTEGRADO
EN SU OPERACIÓN**
(2.56%)

- **Quintana Roo**



PLANTILLA POR ESPECIALIDAD



No se reflejan 80 poligrafistas que concluyeron su formación el 08 de junio de 2012, ni 77 que concluyen el 31 de agosto de 2012.

El decremento de la plantilla de poligrafistas en relación al mes de febrero es debido a 5 bajas en los centros.



AVANCE EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA ESTATAL Y MUNICIPAL EN ACTIVO ENERO 2010 – 31 DE MAYO 2012

Entidades Federativas y Municipios

MANDOS	UNIVERSO	EVALUADOS		PENDIENTE DE EVALUACIÓN
	18,631	81.75%		3,401
PENDIENTES DE RESULTADO				
4,832		31.73%	18.25%	

OPERATIVOS	UNIVERSO	EVALUADOS		PENDIENTE DE EVALUACIÓN
	411,041	37.22%		258,050
PENDIENTES DE RESULTADO				
33,479		21.88%	62.78%	

AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES	UNIVERSO*	EVALUADOS**		PENDIENTE DE EVALUACIÓN
	429,672	39.15%		261,451
PENDIENTES DE RESULTADO				
38,311		22.77%	60.85%	

AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES DE NUEVO INGRESO	EVALUADOS	
	62,293	
	PENDIENTES DE RESULTADO	
	6,270	

*FUENTE; Centro Nacional de Información al 30 de Abril de 2012, para las Entidades de Aguascalientes, Estado de México, Guerrero, Puebla, Sinaloa y Tabasco se considera el estado de fuerza validado para la sesión extraordinaria del CNSP en virtud de que se está en proceso de verificación.
 **FUENTE: Centros Estatales de Control de Confianza, al 31 de mayo de 2012.



ESTATUS DE EVALUACIONES

NUEVO INGRESO ESTATAL	EVALUADOS
	55,862
NUEVO INGRESO MUNICIPAL	EVALUADOS
	6,431
AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES DE NUEVO INGRESO	EVALUADOS
	62,293

FUENTE: Centros Estatales de Control de Confianza, al 31 de mayo de 2012.



AVANCE EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA FEDERALES

ENERO 2010 – MAYO 2012

Procuraduría General de la República*	UNIVERSO	EVALUADOS		PENDIENTE DE EVALUACIÓN POR VIGENCIA
	19,755	19,755	100%	2,004 10.14%

Secretaría de Seguridad Pública**	UNIVERSO	EVALUADOS		PENDIENTE DE EVALUACIÓN POR VIGENCIA
	50,514	50,514	100%	3,389 6.71%

AVANCE GLOBAL EVALUACIONES	UNIVERSO	EVALUADOS		PENDIENTE DE EVALUACIÓN POR VIGENCIA
	70,269	70,269	100%	5,393 7.67%

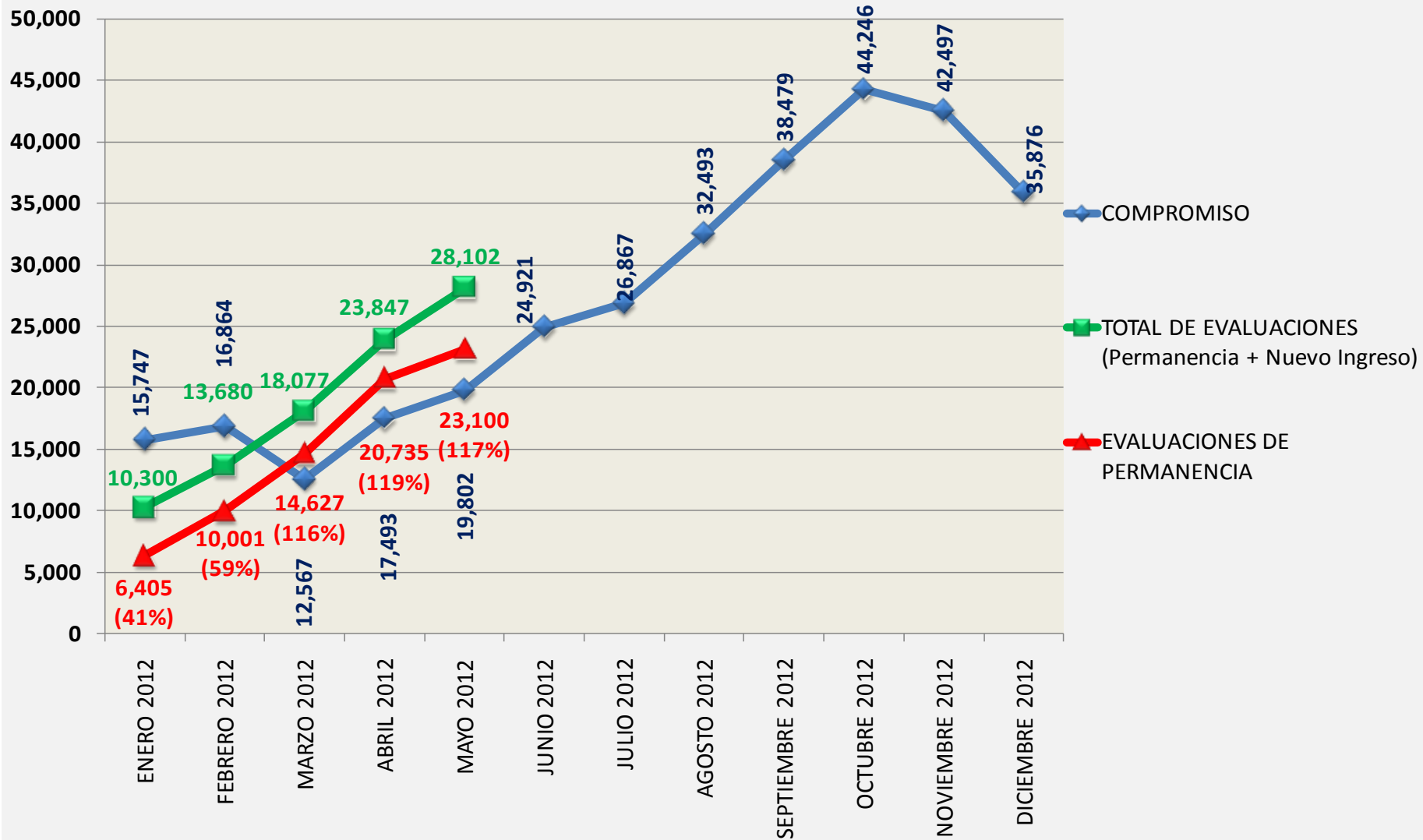
AVANCE GLOBAL DE EVALUACIONES NUEVO INGRESO**	Procuraduría General de la República	Secretaría de Seguridad Pública	TOTAL
	14,300	98,552	112,852

* Corte al 30 de abril de 2012

** Corte al 31 de mayo de 2012



RUTA CRITICA EN EVALUACIONES DE PERMANENCIA Y AVANCES NUEVO INGRESO NACIONAL - 2012

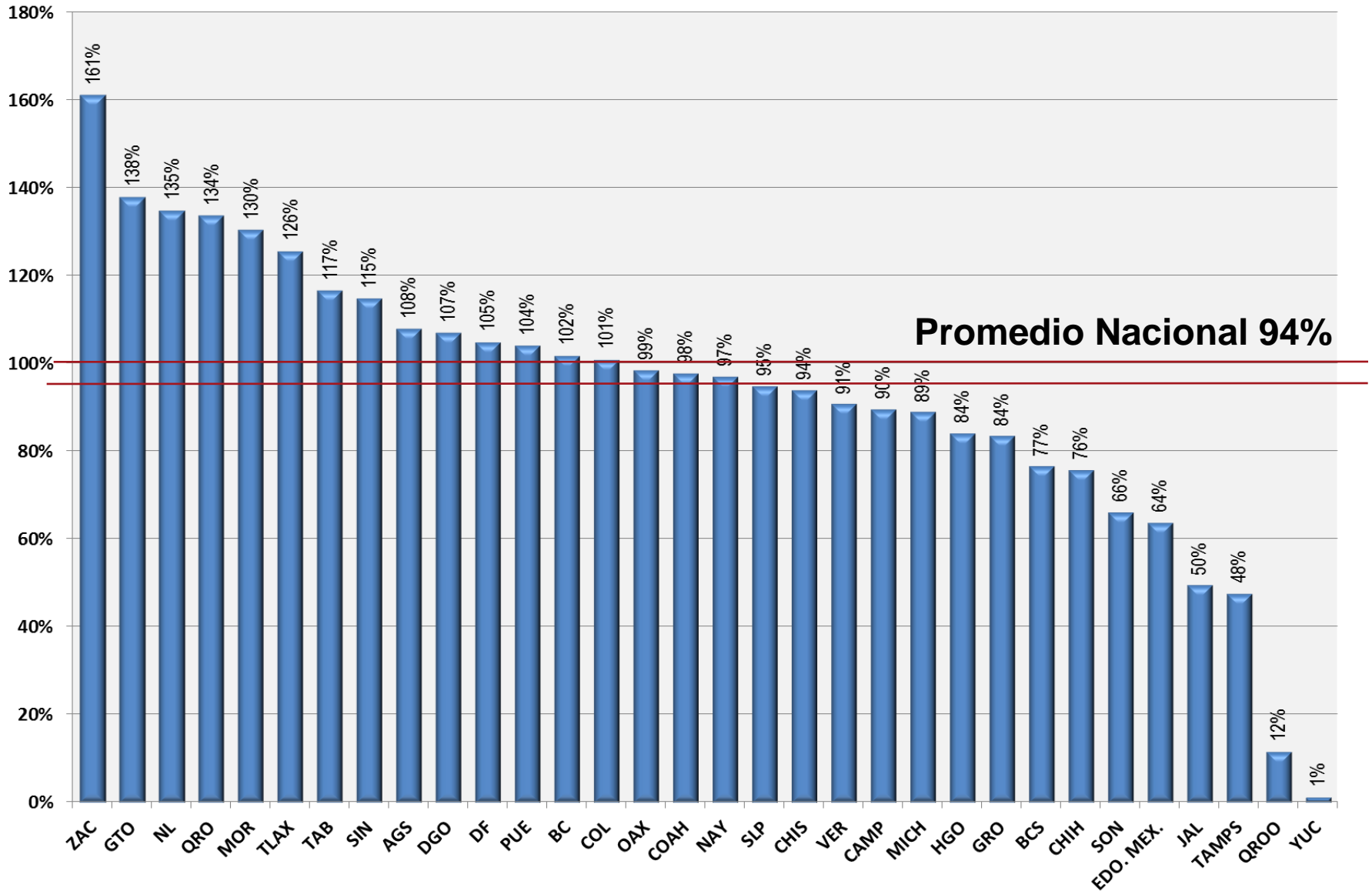


FUENTE: Centros Estatales de Control de Confianza, al 31 de mayo de 2012.

Evaluaciones Comprometidas	Evaluaciones Realizadas	Déficit de Evaluaciones
82,473	74,868	7,605



PORCENTAJE DE AVANCE COMPROMETIDO PARA ALCANZAR LA META A ENERO DE 2013 (ENERO – MAYO 2012)

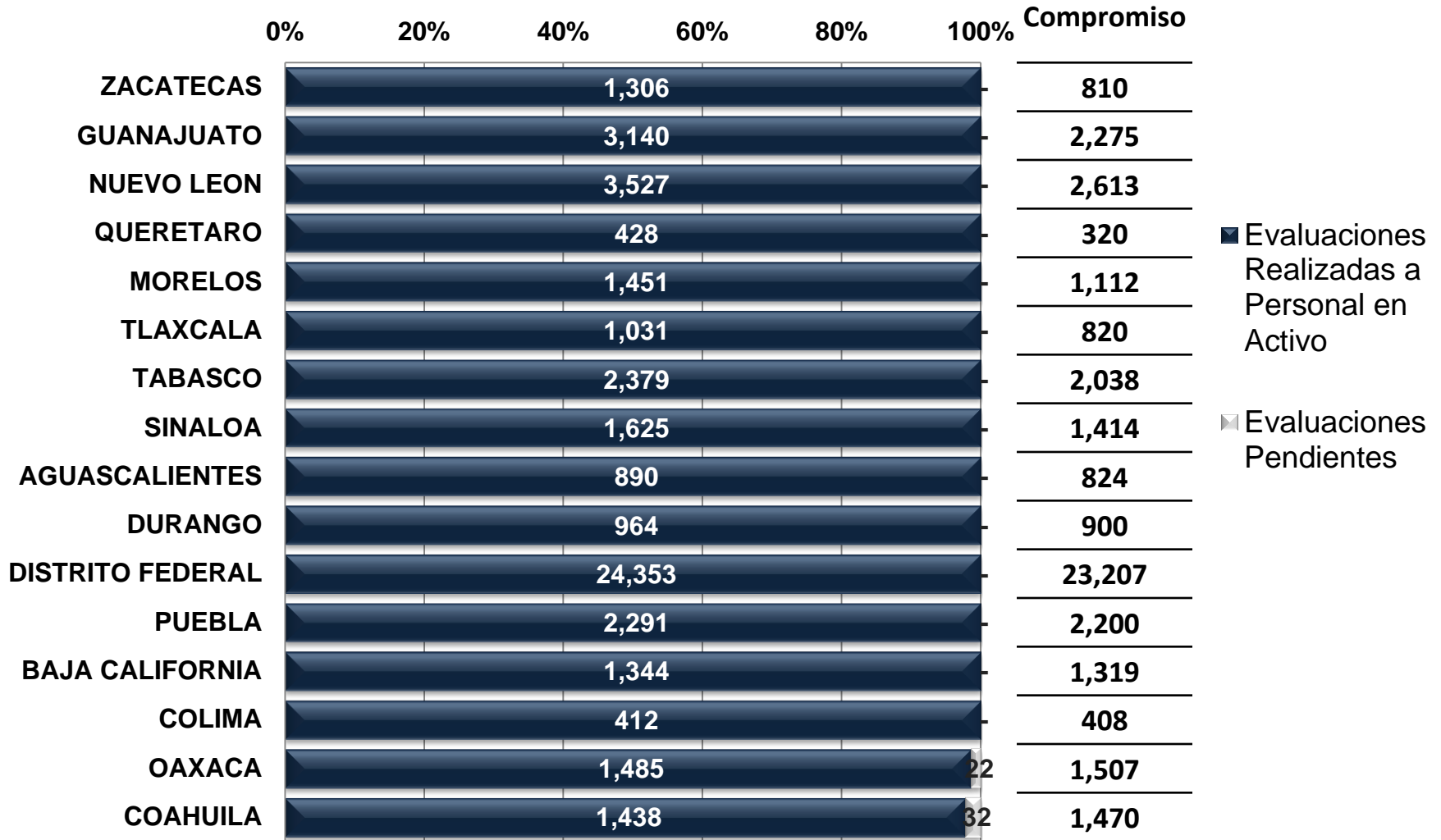


FUENTE: Centro Estatal de Control de Confianza, al 31 de mayo de 2012.



Seguimiento permanente para la supervisión de las metas comprometidas por cada Entidad Federativa – Personal en Activo

Cumplimiento a Compromiso de Evaluaciones Mensuales Enero – Mayo 2012





Seguimiento permanente para la supervisión de las metas comprometidas por cada Entidad Federativa – Personal en Activo

Cumplimiento a Compromiso de Evaluaciones Mensuales

