



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

S U A y E D

**EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN COMO REQUISITOS
PRINCIPALES PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CARRERA
POLICIAL**

TESINA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

LORENZO REYES AZUARA

ASESORA:

DRA. ROSA AURORA PADILLA MAGAÑA



MÉXICO, D.F. FEBRERO 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A una gran mujer,

Doña Leonor,

Mi madre.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, maestros y compañeros de carrera

A mis familiares y amigos que me apoyaron en esta etapa de la vida

A mis compañeros policías, jefes, oficiales y tropa.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1. CONCEPTOS SOBRE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN	12
1.1 La evaluación	12
1.1.1 Definición de evaluación	13
1.1.2 Objetivo de la evaluación	14
1.1.3 Tipos de evaluación	15
1.1.4 Funciones de la evaluación	18
1.2 La certificación	18
1.2.1 Definición de certificación	19
1.2.2 Modelos de certificación profesional	20
1.2.3 Funciones de la certificación	22
2.- LA CARRERA POLICIAL	23
2.1 El policía	25
2.2 Conceptos jurídicos	26
2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	26
2.2.2 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública	27
2.2.3 Programa Rector de Profesionalización Policial	28
2.2.4 El Desarrollo Policial	29
2.3. Acreditación de la carrera policial	30
2.3.1 Fines de la acreditación de la carrera policial	32
2.3.2 Formas de acreditación de la carrera policial	33
2.4. Importancia de la evaluación y la certificación en la acreditación	36
2.4.1 La evaluación en la carrera policial	37
2.4.2 Calidad en el servicio	38

3. ESTUDIO SOBRE LA CERTIFICACIÓN DE LOS POLICÍAS PREVENTIVOS DEL DISTRITO FEDERAL	41
3.1 Objetivo del estudio	41
3.1.1. Metodología para el estudio	42
3.2. El escenario de estudio: La Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal	45
3.3. Órganos institucionales para la evaluación y certificación en la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal	46
3.3.1. El Instituto Técnico de Formación Policial	47
3.3.1.1. Funciones del Instituto Técnico de Formación Policial	50
3.3.1.2 Programas de estudio	52
3.3.1.3 Evaluación y Certificación del curso básico	54
3.3.2 La Dirección General de Carrera Policial	58
3.3.2.1 Funciones de la Dirección General de Carrera Policial	59
3.3.2.2 Programas de evaluación	61
3.3.3 El Centro de Control de Confianza	62
4. LA EVALUACIÓN DE LOS POLICÍAS PREVENTIVOS DEL DISTRITO FEDERAL	67
4.1 Los policías preventivos del Distrito Federal	67
4.1.1 Respuestas al cuestionario aplicado a los policías	68
4.2. Confrontación de la política evaluativa con las políticas de evaluación	78
4.3. La evaluación y la certificación como tarea final o inicial	79
CONCLUSIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS	91

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se muestran algunas de las formas en que se realizan las evaluaciones para obtener la certificación necesaria para la acreditación de la Carrera Policial.

La seguridad pública se ha convertido en un factor indispensable para el adecuado desarrollo de las naciones, siendo ésta una problemática social que a todos nos incumbe, es una responsabilidad legal del Estado proporcionarla a sus gobernados, sin embargo, éste se encuentra rebasado en varias de sus entidades por la alta presencia del fenómeno llamado crimen organizado.

La criminalidad que se vive en nuestro país es alarmante, con grados de violencia e impunidad que no se recuerdan en el México contemporáneo. El gobierno federal, representado por el Lic. Felipe Calderón, declaró la guerra a los cárteles criminales y estos respondieron con la misma fuerza; un enfrentamiento con pérdidas humanas por ambos lados se está llevando a cabo en detrimento de la nación.

El Ejecutivo ha dispuesto de las fuerzas armadas que están representadas por el Ejército, la Marina, la Procuraduría General de la República y la Policía Federal, a esta última se le ha dotado de amplias facultades para lo cual se han realizado reformas tanto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las leyes y reglamentos, buscando que su actuación se desarrolle en conjunto con las policías preventivas locales, que son las que se encuentran en los Estados, siendo estas las policías Estatales, Municipales y la del Distrito Federal.

La estrategia de seguridad emprendida por el gobierno incluye nuevos modelos policiales y una participación más activa de la ciudadanía con las instituciones¹, los resultados no se hicieron esperar; las zonas en donde el estado de derecho es inexistente, como son las zonas fronterizas del norte y sur, así como los corredores o cinturones donde se mueven los cárteles, se empieza desde cero cualquier propuesta de recobrar la legalidad.

¹ Plan Nacional de Gobierno 2006-2012

El cáncer de la corrupción es un tema perene en las instituciones policiales; con sus momentos de desbordamientos, como en los años 70's.² ésta práctica no parece erradicarse de la actuación policial.

Solo debajo de los políticos, la policía tiene el mayor índice de rechazo de los ciudadanos, y con justa razón, sus acciones son las cartas de presentación para ambos:

*Porcentaje de encuestados que sentían que las siguientes instituciones son corruptas en el país:

INSTITUCION	%
Partidos políticos	91%
Policía	90%
Funcionarios públicos	87%
Poder legislativo	83%
Poder Judicial	80%
Medios de comunicación	55%
Negocios	51%
Instituciones religiosas	43%
Educación	43%
ONG's	43%
Salud	42%
Militar	42%

² Haciendo referencia al popular desempeño del comandante de la policía capitalina, Arturo Durazo Moreno.

* Secretaria de la Función Pública. Índices y encuestas sobre transparencia y combate a la corrupción. Catálogo 2014. Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional. Principales resultados para México: Datos de encuesta 2013 (se presenta una pregunta referente a la percepción general de la corrupción)

Como consecuencia de esta problemática, se le desprenden varias más que agudizan el mal desempeño de la policía, agravando la situación de inseguridad en el país con la falta de credibilidad de los ciudadanos en sus policías; numerando las fallas más comunes en la policía, “tres causas de la disfuncionalidad de la Seguridad Pública (policía) en la ciudad de México:

- a) Mala selección y capacitación
- b) Impunidad
- c) Corrupción”³

Una acción emprendida por el Estado para contrarrestar los malos resultados en los servidores públicos es la promoción de la rendición de cuentas, tarde y a medias, esta actividad pública se está haciendo presente en los diferentes órganos de gobierno. Las reformas a las leyes se van adecuando a las necesidades como se van presentando; “La Reforma Policial en México tiene como antecedente la que se impulsó desde 1994, durante el sexenio del presidente Ernesto Zedillo. El proceso que se lleva a cabo desde 2006 responde a factores como el aumento de los índices delictivos, el avance del crimen organizado y la corrupción de las corporaciones policiales del país, siendo estas las principales motivaciones para realizar una reforma”⁴

El Sistema Nacional de Seguridad Pública es uno de los resultados de esas transformaciones en el ámbito de seguridad. En él, se plantea un Sistema de Carrera Policial; dentro de esta carrera existen diferentes filtros o evaluaciones llamados controles de confianza, que son aplicados a los policías, considerados trabajadores de confianza, sea por la importancia de su labor, su confidencialidad o por la lealtad que deben guardar a la institución.

Con este trabajo de investigación se pretende analizar el proceso de rendición de cuentas en el ramo de seguridad, el cual se estableció jurídicamente a través del sistema de profesionalización de la policía con la acreditación de los elementos policiales que se realiza principalmente por medio de la evaluación y la certificación.

³ Arroyo Juárez, Mario (2008) “Seguridad Pública en México, el caso del D.F.” Pág. 82

⁴ Miranda Chinguindón, Carla. (2009) “Los retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del estado de derecho y la democracia en México”. Pág. 116.

Estos dos elementos que conforman la acreditación, son temas de constante análisis y debate para los investigadores educativos ya que los mismos están presentes en las políticas educativas, de ahí, que la Reforma Policial no sea un decreto estático “también se debe considerar que la Reforma Policial debe ser un proceso permanentemente evaluado y supervisado”⁵, por lo tanto, resulta necesario analizar el enfoque de evaluación que se está llevando en el sector público señalado, esto con el fin de saber si realmente el sistema de evaluación empleado ayuda a mejorar el funcionamiento de dicho servicio o si solo es un mero requisito para la rendición de cuentas.

Este trabajo consta de cuatro capítulos: en el capítulo 1 se presentan los fundamentos y enfoques de la evaluación y la certificación, que son los elementos principales en la acreditación de la Carrera Policial, para lo cual se incluirán las definiciones de algunos autores; se analizarán sus teorías y estrategias, buscando la existencia práctica o pedagógica de estos tópicos que manejan un campo de aplicación amplio y diverso, dependiendo del ámbito en donde se desarrolle y para los fines que se busquen. Este capítulo por sí sólo nos otorga un sinfín de material para ser analizado y discutido de acuerdo a la utilidad que se le quiera dar a la evaluación y a la certificación, ya que toda acción humana o social que se emprende es susceptible de ser evaluada o apreciada y por ende, de ser certificada o calificada.

En el capítulo 2 se ofrece una breve descripción de la figura del policía, su aparición en la Historia y sus facultades, así mismo, se hará un recorrido en la estructura jurídica policial para conocer las bases de la formación policial como primer eslabón dentro de la carrera policial.

Se definirán conforme a la reglamentación los conceptos de Desarrollo Policial, que incluye la Carrera Policial, con sus diferentes etapas; las que se consideran pertinentes para efectos de este trabajo son la Profesionalización, la Actualización, la Evaluación, la Certificación y la Acreditación, centrándose en lo que es la evaluación y certificación, ya que estas dos etapas contienen el mayor peso para el otorgamiento de la acreditación como la carta de presentación del Estado mexicano y sus cuerpos de seguridad ante su población y el extranjero.

⁵ *Ibíd.* Pág. 26.

El capítulo 3 contiene el estudio de una corporación policiaca de la República Mexicana, la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, cuyo objetivo principal fue conocer los métodos que emplea para certificar a los policías.

Se expone también como los policías preventivos del Distrito Federal acceden a un desarrollo profesional o de carrera que ofrece la propia institución apoyados en la evaluación y certificación, conforme a las etapas señaladas en su legislación local y las citadas en el capítulo que le antecede que corresponde a la carrera policial.

A través de visitas, estudio bibliográfico y entrevistas, se analizó en su estructura física y orgánica al Instituto Técnico de Formación Policial, la Dirección de Carrera Policial y el Centro de Control de Confianza de acuerdo con las funciones que realizan en la Policía Preventiva del Distrito Federal.

En el cuarto capítulo de esta investigación, se exponen las preguntas del cuestionario aplicado a una muestra de la población operativa de la policía preventiva del Distrito Federal con el fin de analizar las opiniones que tienen con relación a su trayectoria en la carrera policial, sus experiencias en los sistemas de evaluación, comparando con la política de evaluación reglamentaria y las políticas que se utilizan en los elementos policiales.

En la conclusión, se reflexiona sobre la información obtenida de cada tema tratado y algunas observaciones que darán pie a nuevos trabajos sobre la evaluación.

Se adicionan 3 anexos al final, en el anexo 1 se encuentran los artículos de la legislación utilizada y esquemas citados.

En el anexo 2 esta el diseño del cuestionario aplicado a los policías.

El anexo 3 se incluye los documentos oficiales públicos.

Como objetivo general de este trabajo es conocer el enfoque pedagógico que contiene la certificación de la Carrera Policial. La policía ejerce una función pública que se origina en un proceso educativo con planes y programas que incluyen políticas educativas que están en constante renovación de acuerdo a las nuevas exigencias

sociales, aun cuando se trate de una institución pública que otorga un servicio, “por ello responden a una pedagogía para la industrialización, su génesis se ubica, a primera vista, dentro de una visión funcionalista y a una concepción conductual del ser humano”.⁶

Como un objetivo particular, por medio de un estudio se busca conocer la forma en que se realizan las evaluaciones a los policías, en este caso, a una parte de la población de policías en activo de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal, para emitir comentarios sustentados en datos reales de la utilidad de las evaluaciones. “Así se sostiene, entonces, que certificar y acreditar han de ser resultantes de la función de evaluar y no un simple acto administrativo”⁷.

La metodología utilizada incluye algunas “técnicas del investigador”⁸ con la experiencia personal del autor, quien se ha desarrollado en el ámbito de las fuerzas armadas, motivo por el cual pudiera verse expuesto en algún comentario perdiéndose la objetividad absoluta requerida, debido a que toda investigación guarda su margen de subjetividad por la intervención del que investiga, considerando como tarea imposible sustraerse de las emociones de esta vocación de vida como lo es el ser policía.

⁶ Díaz Barriga, Ángel. (1987) “Problemas y retos del campo de la evaluación educativa” Pág. 2

⁷ Gago Huget, Antonio. (2012) “Evaluación, certificación y acreditación en la educación superior de México”. Introducción.

⁸ Sampieri Hernández, Roberto. (2010) “Metodología de la investigación”. Pág. 9

I. CONCEPTOS SOBRE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

“La evaluación siempre es más que una medida. Es una representación construida por alguien, del valor escolar o intelectual de algún otro. Por consiguiente se inscribe en una relación social específica, que conecta a un evaluador con un evaluando.”

Perrenaud (2008).

En el presente capítulo se conceptualiza la evaluación y la certificación como referencia para el ulterior análisis de la acreditación dentro de la Carrera Policial.

Estos conceptos tienen diversas definiciones, de acuerdo a su utilidad, por lo cual resulta importante conocer no sólo los términos de la normatividad que regula y evalúa la actuación de los Cuerpos Policiales, sino la opinión de autores que los han utilizado desde diversos enfoques como el administrativo, el laboral y el educativo.

1.1 La evaluación

La evaluación es tan antigua como la misma humanidad, tiene su antecedente desde que aparecieron las primeras culturas cuando las comunidades esperaban a través de esta estrategia tener un tipo de medición de lo que estaban haciendo, si bien o mal, de lo que es mejor o peor, etc. El humano utiliza la evaluación de manera implícita a partir del sentido común que lo orienta hacia donde quiere dirigirse y da pautas de cómo lo va a realizar.

La evaluación puede considerarse como la acción de conocer de manera más precisa cómo se esté llevando a cabo una tarea, un aprendizaje o un proceso sistemático operativo para así poder intervenir en los resultados, conocer los alcances y las limitaciones en el desarrollo o término de alguna actividad.

1.1.1 Definición de evaluación

Para definir a la evaluación se puede recurrir a diversos enfoques según las ramas del conocimiento: desde la filosofía hasta la economía, coincidiendo en ciertos puntos y variando en otros. Cada ciencia o disciplina utiliza los métodos que le conviene para evaluar, de manera cuantitativa o cualitativa, inductiva o deductiva, de margen general o particular. Una definición de evaluar es:

“Acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo”⁹.

Robert Stake, nos indica la siguiente definición:

“Comparación de la situación o del rendimiento de algo en función de uno o más estándares en el que se recoge tal comparación”¹⁰, la finalidad primera de la evaluación es “Establecer el mérito de algo”.¹¹

Ese mérito es la comparación de diversos elementos comparativos, involucrados directa o indirectamente. Es el resultado de apreciar lo mejor, las cualidades que tiene cada elemento. Esta práctica se realiza comúnmente cuando se tienen varios elementos y son identificados. El mérito “indica lo bueno que debería ser o la cantidad de un atributo necesario para cierta valoración”¹²

El estándar, según el mismo autor, es algo establecido por la autoridad, que es del conocimiento público, su carácter atiende a la costumbre o al consenso general como un modelo, un ejemplo de ello es el criterio.

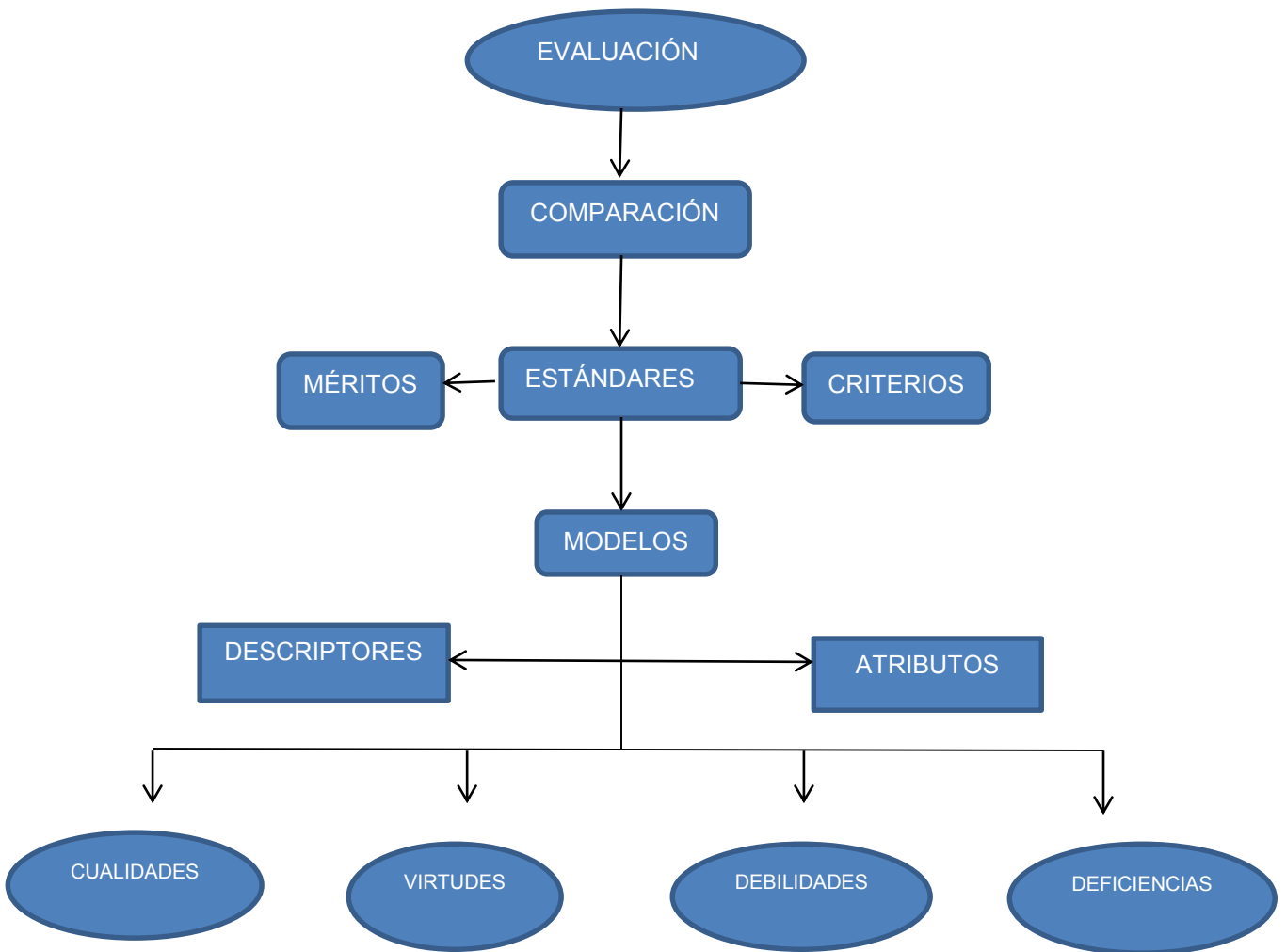
El criterio se puede considerar como un descriptor o atributo importante, como las cualidades, virtudes o las debilidades o deficiencias.

⁹ Real academia Española. Diccionario de la lengua española. 2001.

¹⁰ Stake, Robert E. (2006) “Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares”. Pág.44

¹¹ *Ibíd.* Pág. 61

¹² *Ibíd.* Pág. 44



1.1.2 Objetivo de la evaluación

La evaluación es un proceso parcial, se ubica dentro de otro más amplio, como la planeación; debe abarcar variables que involucran al sujeto u objeto a evaluar, utilizando instrumentos de evaluación adecuados a las características del objeto a evaluar. Genera resultados concretos y apegados a la realidad.

Evaluar no es suficiente por si mismo, no cualquier evaluación sirve para un propósito o análisis de resultados de un evento. Una evaluación mal construida o mal aplicada arrojará resultados negativos y las soluciones no serán adecuadas para resolver la problemática. “No se trata de evaluar constantemente por que si las evaluaciones son pobres o apócrifas no sólo no harán ninguna contribución a la calidad, si no que

pueden resultar contraproducentes porque pueden *vacunar* a los participantes contra la evaluación o provocar que esta caiga en el desprestigio “¹³ .

Se pueden aplicar infinidad de evaluaciones de acuerdo a lo que se quiera estimar, todo puede ser evaluado, pero también es importante saber que tipo de evaluación se debe aplicar para cada caso.

1.1.3 Tipos de evaluación

Los tipos de evaluación responden a la necesidad de lo que se pretende evaluar. Existen diferentes maneras de aplicar evaluaciones, siendo esto una práctica social, su referente será cuantitativo o cualitativo, en las ciencias sociales estos dos conceptos no están separados.

La evaluación cualitativa o llamada también informal o interpretativa, consiste en determinar y representar la calidad a través de la experiencia subjetiva, utilizando la descripción verbal y la experiencia indirecta de méritos y deficiencias, es más episódica y holística.

La evaluación formal o basada en criterios -la cuantitativa- consiste en determinar y representar la calidad mediante números y escalas, es más objetiva, analítica y se basa en estándares.

Entre los tipos de evaluación más comunes se encuentran:

- **EVALUACIÓN BASADA EN ESTÁNDARES.**- Es un extenso grupo de métodos de evaluación que recurren principalmente al modo de pensar que se basa en criterios. Supone un enfoque sumamente racional y mucho menos intuitivo de la percepción y la representación de la calidad de un programa.¹⁴
- **EVALUACIÓN COMPRENSIVA.**-Es un modo de buscar y de documentar un programa. En ella se emplean tanto la medición basada en criterios como la interpretación. Su rasgo esencial es la comprensividad (receptividad o

¹³ Moreno-Olivos, Tiburcio. (2010) “Lo bueno, lo malo y lo feo: las muchas caras de la evaluación”. Pág. 87

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 109.

sensibilidad) de cuestiones o problemas clave, especialmente los experimentados por las personas del propio lugar o localización del programa.¹⁵

- **EVALUACIÓN RETROSPECTIVA.**- Que se utiliza cuando se busca en el pasado de las cosas, esta evaluación es muy común, ya que por lo general se hace en base a un antes de, a algo que ya se sabe pero se requiere conocer cuánto se sabe, puesto que “esencialmente la evaluación es una mirada atrás, ofrece un informe de lo que ya se ha aprendido. Esto es una actividad social y responderá a los valores y conceptos de esta sociedad”.¹⁶
- **EVALUACIÓN CONTINUA.**- Es aquella que se implementa en el momento, lo que busca obtener es un resultado inmediato de lo que se está haciendo actualmente. Este tipo de evaluación es de lo más difícil por la disparidad en sus resultados y puede llevar a tomar medidas radicales o poco discutidas, es donde pueden separarse del cargo directivos medios o trabajadores por el hecho de ser una solución aventurada que busque una solución al momento.¹⁷
- **EVALUACIÓN PROSPECTIVA.**- Es la que se implementa en consecuencia tras haber iniciado algún proceso o haber aplicado algún programa. Busca ir midiendo los resultados obtenidos en ciertas etapas que se consideren, sea en plazos cortos o de largo alcance; esta evaluación es tan importante como las demás pero la diferencia se sitúa en que es la que va a acompañar al programa , adelantándose si es posible a resultados futuros, ya que una de las características de la evaluación es que puede ser predictiva y con estos conocimientos poder inferir en la manera en que se esta actuando para modificar al plan y hacer los arreglos pertinentes para llegar al objetivo señalado.¹⁸

Si bien uno de los objetivo de la evaluación en general es conocer si se están cumpliendo las metas, no necesariamente las metas a que se lleguen serán las que se trazaron, esto no será competencia de la evaluación, ésta no aporta dictámenes totales sino valorativos, es por ello que se debe de buscar una evaluación adecuada con ayuda de otras disciplinas para poder interpretar el resultado obtenido. Dentro de los

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ Stobart, Gordon. (2008). “Tiempos de pruebas: Los usos y abusos de la evaluación”. Pág. 201.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ *Ibíd.*

anteriores tipos de evaluación se pueden encontrar otras que se interrelacionan entre ellas y son:¹⁹

- **EVALUACIÓN CONCENTRADA EN METAS.** También llamada centrada en objetivos, suele ser concebida como una evaluación organizada en torno a los objetivos del programa, donde muestra mucho más atención en los mismos que en el propio alumnado, utilizando para su finalidad pre dispositiva a la medición: evaluación instrumentalista, de la discrepancia, de resultados, del impacto, intencional, de regresión y de los modelos lógicos.
- **EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO ORGANIZATIVO.** Se aplica a los directivos de las empresas para conocer qué se está haciendo bien o mal y utiliza a su vez la evaluación basada en las decisiones, la evaluación en la utilización, la evaluación centrada en el cliente, el autoestudio organizativo, la investigación acción, la emancipadora y la acreditación institucional.
- **EVALUACIÓN DE LA CALIDAD CONTEXTUAL.** Donde la calidad entendida en un sentido holístico proporciona una sensación de comprensión mas profunda de los problemas y de los logros.
- **EVALUACIÓN COMO AYUDA A LA ACCIÓN SOCIAL.** Cuando las conclusiones son útiles para algo. La evaluación democrática es útil para los intereses de la población general.
- **META-EVALUACIÓN.** Esta evaluación está dirigida a la misma evaluación y su sentido holístico puede llevar a detectar problemáticas o aciertos propios de toda evaluación, desde el mismo programa como de los evaluadores, que es un tema no poco sencillo ni que debe de descartarse como ejercicio de retroalimentación o autoevaluación, susceptible de ser mejorado de acuerdo al dinamismo de los tiempos.

Es necesario conocer la definición de cada una de los diferentes conceptos de la evaluación, ya que está relacionada con la labor que desempeña de acuerdo al

¹⁹ Stake. Óp. Cit. Pág. 79.

área de acción en que se desarrolla. Un tipo de evaluación que resulta importante señalar por su desarrollo en conjunto con los avances tecnológicos es la evaluación inferencial como una de las que más se utilizan actualmente por que se basa en métodos matemáticos para ofrecer resultados. Cuando la evaluación inferencial es utilizada de acuerdo a sus características numéricas se observan resultados precisos de eventos que se desarrollan en tiempo y espacio indicados, “la búsqueda de “modelos y estrategias” que responden a una lógica que acepta como conocimiento solo lo que puede ser registrado y fundamentalmente expresado en valores numéricos”.²⁰ La forma en que se publican los resultados de la evaluación y su interpretación, en ocasiones son ajenos a la realidad, se muestran como escalas, tablas y gráficas que sólo están contemplando cifras que la mayoría de las veces no fueron elaboradas por el expositor y por lo tanto de difícil entendimiento para el público a quien van dirigidos.

1.1.4 Funciones de la evaluación²¹

La evaluación tiene diferentes funciones, cada una de acuerdo al objetivo que se persigue, entre las más comunes se encuentran:

- Certificación de saberes o conocimientos: Cuando se otorgan los títulos profesionales o de méritos.
- La autenticidad: Cuando se otorga el valor social de cada cosa de acuerdo a su utilidad o apreciación
- Identificar las capacidades de los alumnos: En este rubro entran la aplicación de exámenes escolares, test y pruebas con las que son calificados a quienes se les aplican.
- Rendición de cuentas: Cuando las instituciones requieren de medios para transparentar sus acciones.

1.2 La certificación

La certificación es la etapa que regularmente se encuentra después haber aplicado un tipo de evaluación y con base a los resultados que fueron arrojados, se realiza la comparación con los estándares o metas propuestas.

²⁰ Díaz Barriga, Ángel. Óp. Cit. Pág. 3

²¹ Stobart, Gordon. Óp. Cit. Pág. 23

Así como la evaluación puede ser aplicada casi para cualquier cosa que se requiera considerar, la certificación lo será en consecuencia de ello, en este caso, es a las personas y a las instituciones que representan lo que interesa conocer, por tanto, es la certificación de los conocimientos, capacidades y acciones que realizan las personas a nombre de la institución a la que sirven, de acuerdo su nivel o grado de adiestramiento, lo que será sujeto de reconocimiento.

1.2.1 Definición de certificación

Las definiciones de la certificación corresponderán al objeto o sujeto al que se haga referencia. No se puede tener una definición general aunque sus características puedan ser similares, es un proceso posterior a la formación educativa o educativa institucionalizada. Por ejemplo:

“Proceso por el cual se aseguran las competencias y habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada”²²

En este caso específico, se está refiriendo a las capacidades de las personas que se encuentran desempeñando una labor, previa formación o capacitación, evaluando su desempeño:

“La evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales o informales, como la experiencia”²³

En ambos casos, la certificación se está refiriendo a las personas, pero ya se amplía el concepto por que se señala el lugar donde fueron adquiridas esas capacidades, ya sea de una manera formal como lo es las instituciones educativas, en una aula, fuera de ella o en algunos lugares diseñados para ello como son los talleres o laboratorios pero con la participación de un maestro o enseñante quien es el encargado de transmitir conocimientos, también nos referimos a las capacidades o conocimientos adquiridos por la experiencia, considerando que todo conocimiento adquirido debe ser reconocido y valorado, “este reconocimiento debe facilitar la movilidad laboral y garantizar la

²² Ruiz Bueno, Carmen (2006) “La Certificación Profesional: Algunas reflexiones y cuestiones a debate” Pág. 136

²³ *Ibíd.*

igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo, sea cual sea el lugar o país de la comunidad en que se esté desarrollando el trabajo”²⁴

El reconocimiento tiene validez pública cuando va acompañado por documentación que sustente y pruebe esas capacidades, por tanto, las capacidades adquiridas por la experiencia a veces no pueden ser demostradas como la normatividad lo requiere, así, el concepto de certificación “se asocia más a un proceso de las competencias obtenidas a través de un sistema formalizado”²⁵ donde se expide un certificado formalmente impreso a quien estuvo en dicha institución y cumplió con sus requerimientos.

Relacionando el término de certificación con los conocimientos adquiridos de manera formal, corresponden a las profesiones que se ofrecen en los centros de educación básica, medios, superiores con sus equivalentes, no obstante, la iniciativa privada y las organizaciones sociales involucradas en capacitación que requieren mano de obra humana en un nivel más avanzado, también tienen la necesidad de contar con personal calificado y certificado. “El Programa Nacional de Formación Profesional, de España, la certificación se define como la expedición de un certificado por parte de las autoridades laborales, organismos de formación o personas autorizadas que acrediten que un trabajador es capaz de aplicar los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad concreta”²⁶

1.2.2 Modelos de certificación Profesional

En México, la certificación de estudios profesionales corresponde a los niveles superiores; esto tiene un precedente académico donde certificar la profesión es contar con un documento oficial en donde se tiene el respaldo de la institución donde se realizaron esos estudios ya que ésta puede emitir sus propios certificados a quien egrese de sus aulas previo cumplimiento de los requisitos y puede demostrar que tienen las capacidades o los conocimientos de la carrera cursada.

Aunque la certificación no es exclusiva de las instituciones de nivel superior, todos los demás niveles que están considerados en la educación escolar que son la primaria o

²⁴ Ibíd. Pág. 135

²⁵ Ibíd. Pág. 136

²⁶ Ibíd. Pág. 37

básica y la media, que es la secundaria y el bachiller con sus equivalencias tienen sus certificados, los cuales son emitidos por las escuelas y son el requisito principal para continuar en el ascenso del nivel escolar hasta llegar al superior en donde, aparte del certificado emitido por la institución, se debe contar con el título y cédula profesional; “mientras que en nuestro país tradicionalmente son las instituciones de educación superior las encargadas de acreditar y certificar los saberes profesionales por medio de un título universitario, y una instancia gubernamental, la Dirección General de Profesiones, de la Secretaría de Educación Pública (SEP) otorga, desde los años cuarenta y mediante un trámite estrictamente burocrático, la cédula profesional que autoriza su ejercicio”²⁷.

A partir de 1994, al entrar en vigor el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México, las reglas para que las mercancías y los servicios pudieran circular libremente entre estas naciones exigía a México tener más rigurosidad en la certificación de sus profesionistas si es que estos iban a desempeñar un empleo fuera de sus fronteras o querían realizarlo dentro de su mismo país pero bajo las normas que este tratado dictaba.

Para lograr la homologación de los estudios profesionales de México con las demás naciones, fue necesaria la participación de las instituciones educativas privadas que otorgaran más elementos a la certificación que tradicionalmente se estaba realizando en México, puesto que tanto en los Estados Unidos como en Canadá la certificación de estudios superiores la realizan “los consejos profesionales y las asociaciones profesionales, respectivamente, actúan con independencia muy considerable en lo relacionado al ejercicio profesional, lo que habla de su relevante papel en la regulación de los mercados laborales”²⁸

A continuación se citarán algunos modelos de certificación profesional de países europeos, con los cuales se atiende al fenómeno social de la certificación profesional de su población²⁹.

- **MODELO INGLÉS.-** Este modelo propone un sistema de cualificaciones profesionales elaborados en el ámbito estatal, describen un conjunto de competencias pertenecientes al empleo que se refiere estructurado por niveles bien definidos; se realiza de forma individual, lo que limita en tiempo y cualificación al trabajador.

²⁷ Valle flores Ma. de los Ángeles. Et. Al. (2000) “Formación en competencias y certificación profesional. Centro de estudios sobre la universidad”. Pág.145

²⁸ *Ibíd.* Pág. 153

²⁹ Ruíz Bueno, Carmen. (2006) *Óp. Cit.* Pág.139

- **MODELO ALEMÁN.-** En este modelo se integran las instituciones, las empresas y los sindicatos. Los conocimientos adquiridos de manera formal o informal son tomados en cuenta, incluyendo todos los demás tipos de saberes, dejando libre la adquisición de nuevas capacidades (formación continua).
- **MODELO FRANCÉS.-** Este modelo se realiza de dos maneras: la certificación que otorga el Ministerio de educación, hace referencia a los conocimientos adquiridos de manera formal. El que otorga el Ministerio del trabajo, certifica a quienes adquieren los conocimientos por la experiencia.
- **MODELO ESPAÑOL:** La certificación es otorgada por las diferentes instituciones que reconocen los conocimientos o competencias en una ocupación o labor. Las instituciones pueden ser organismos desconcentrados, pero tienen la obligación de rendir cuentas a la administración educativa central, que es el órgano regulador de las certificaciones.

1.2.3 Funciones de la certificación

La certificación es avalar los conocimientos y saberes, independientemente de la manera en que estos fueron adquiridos por las personas.

Es una forma de validar capacidades, es reconocimiento a un sujeto que ha sustentado ante un órgano gubernamental o particular que está facultado para expedir el reconocimiento.

De manera general, la certificación representa:

- Un valor añadido a la persona o institución.
- Garantía de la calidad de los conocimientos, habilidades o competencias de las personas a las que se otorga.
- Expresa el nivel de competencia de la persona o de una institución.

En el desarrollo de esta investigación se buscan conceptos de apoyo que permitan posteriormente analizar el enfoque conceptual y práctico en que se realiza la evaluación y certificación de la Carrera Policial para así conocer la situación que guarda esta acción con estas personas y estas instituciones, para esto se presenta el siguiente capítulo.

2. LA CARRERA POLICIAL

, nadie puede elegir tener una vocación para algo, pues ésta es una inclinación natural, innata, no susceptible de aprender. Así como no se puede decidir, en forma razonada, sentir amor o preferencia por algo, no se puede elegir la vocación.

Oficial Luis Antonio Aranda Gallegos³⁰

En este capítulo se describen las diferentes etapas que conforman a la Carrera Policial, partiendo con la aparición de ese personaje que ha acompañado a la sociedad; en diferentes lugares e idiomas es identificado como policía; es un ciudadano al que se le dotó de capacitación especial para el uso de armas y defensa personal, pero también de conceptos legales y éticos para prestar un servicio de auxilio a sus semejantes.

La función del policía está sujeta a una reglamentación legislativa, necesaria en los órganos que representan a la administración pública y ésta parte de una cadena de atribuciones, obligaciones y derechos que deben observarse en el ejercicio de sus labores que originalmente se apegaban a los usos y costumbres que se practicaban en los pueblos.

Con la aparición de los estados nación hacia el siglo XIX y la declaración de los derechos de los ciudadanos, se establece la reglamentación para la administración pública y las exigencias del respeto hacia las personas y sus bienes fueron del orden universal. Los derechos humanos, que partieron del principio de protección a la vida, fueron ampliando su campo de interés e intervención incluyendo actualmente la igualdad y la no discriminación.

Ciudadanos e instituciones se fueron reformando para ir avanzando en un mundo cambiante. Apenas durante el siglo XX se presenciaron las más degradantes formas humanas de conciliación con las guerras mundiales, dando paso a legislar sobre la importancia fundamental del estado de derecho, que es la manera en que los ciudadanos quedan protegidos de las acciones del gobierno: “Los Derechos Humanos fundamentales son el eje en común en el que convergen tanto el Estado de Derecho como la Democracia. Para esta última, la garantía de estos derechos, libertades básicas

³⁰ “Letras en guardia”. Antología IV. Pág. 22

del hombre, son la forma de garantizar su ejercicio. El Estado de Derecho, por su parte, es el responsable de ofrecer dicha garantía y la tutela de estos derechos”³¹

Entre los derechos y obligaciones de los ciudadanos se encuentra un margen que conduce a una desestabilidad social; el estado de derecho puede ser interpretado a conveniencia y se convierte en la herramienta ideal para librarse de la acción de la justicia aún cuando los actos lo ameriten.

Uno de los principales actores encargados de hacer que prevalezca ese estado de derecho dentro de sociedad es el policía, que tiene un doble perfil como ciudadano y servidor público.

Es complejo el trabajo que desarrolla el policía en la vía pública, trata diario a los ciudadanos y su problemática, por lo que su formación debe estar a la altura de las necesidades. “Si bien existe la justificación e incluso la necesidad probada de la existencia de la policía incluso en los Estados Democráticos, también debe reconocerse que no existe policía perfecta en el mundo, ya que incluso los policías mas preparados y reconocidos a nivel internacional son susceptibles de verse involucrados en problemas de violación a las garantías individuales”.³²

La labor que desempeña un policía esta considerada como una profesión, respetada en unas sociedades y en la mayoría recriminada, pero al fin y al cabo, necesaria para tratar de preservar la armonía necesaria en la convivencia social.

La preparación de los agentes de seguridad ha tenido significativos cambios de acuerdo a las necesidades de atención al ciudadano común y el combate a la delincuencia, que es el tema prioritario debido a los altos índices de inseguridad que se vive en algunas partes de México y del mundo.

Proporcionar a la ciudadanía un policía profesional es ya una obligación del gobierno a través de la Carrera Policial.

³¹ Miranda Chinguindón, Carla. Óp. Cit.

³² Ibíd. Pág. 16

Los diferentes cambios en la profesionalización del servicio público van acompañados por una normatividad cuya observancia tiene carácter obligatorio, en este apartado se presentan los aspectos legislativos que hacen posible la preparación profesional de los policías y su reglamentación que busca considerarla como una carrera profesional.

2.1 El policía

Los cuerpos policíacos se crean por la necesidad de tener seguridad entre los individuos y sus bienes. Al tratarse de una institución del Estado, “componente de la nación, en quien reside el poder; en México es el art. 39 Const. quien legitima al Estado de poseer poder, derivado del pueblo.”³³ Se puede considerar entonces que la policía entra en la sociedad de la mano de la administración pública.

La policía preventiva o administrativa es aquella que constitucionalmente está investida con uniforme y su función es mantener el orden público y vigilar por los bienes así como la tranquilidad de las personas. Etimológicamente, el término policía proviene del latín *polítia* y del griego *politeía* que ambas significan “el buen orden”³⁴.

Actualmente se denomina policía a: “la organización que tiene a su cargo vigilar el mantenimiento de la tranquilidad y seguridad pública.”³⁵ Para llevar a cabo esta enmienda, se necesita de una institución que cuente con recursos humanos, tecnológicos, económicos y jurídicos en el plano geográfico, cultural y demográfico de la zona en que se requieran sus servicios.

El policía debe contar con un nivel académico de medio a superior que le permitan realizar las tareas administrativas que le competen y poseer los conocimientos teóricos-prácticos acordes a las exigencias de la zona urbana o rural en donde desempeña su función, sea de tránsito o vialidad, prevención o protección, antimotines o conducción de masas, etc.

³³ Pérez Ortega, Jessica (2011) “La profesionalización de las instituciones policiales: estudio de caso, la policía federal” Tesina. Pág. 10

³⁴ Manual de Policiología I, Instituto Técnico de Formación Policial.

³⁵ *Ibíd.*

Para capacitar a un ciudadano como un policía, éste debe ser reclutado en un centro de formación policial con los que cuentan los estados y la federación, donde adquiera los conocimientos, las habilidades y las técnicas mínimas indispensables que le iniciarán en su nueva etapa laboral.

Posteriormente, conforme a la experiencia que se va adquiriendo durante el desempeño de las funciones en el área de trabajo asignada, requerirá nuevos conocimientos y actualización constante en el ámbito personal y como servidor público.

Para conocer la legislación con relación a la formación policial y la apreciación de su trabajo cotidiano, es preciso hacer un recorrido por la normatividad que regula su actuación en los tres niveles de gobierno: el Federal, el local o estatal y el municipal.

2.2 Conceptos Jurídicos

El primer eslabón legal de donde se desprenden todas las disposiciones es nuestra Carta Magna, de ahí las leyes y reglamentos, los Bandos Municipales y de Buen Gobierno y los Estatutos.

La autonomía de los Estados conferida en la Constitución, para la emisión de leyes, no las exime de la obligación de estar supeditadas a las disposiciones generales, recordando que el mando supremo de las fuerzas armadas en México es el titular del Poder Ejecutivo.

2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La existencia de los cuerpos de seguridad en México se establece en:

- Artículo 21 constitucional: “la seguridad pública es una función a cargo de la federación, el D.F, los estados y los municipios(...)la actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Constitución”.

Conforme a esta enmienda, necesaria es una autonomía donde se puedan desarrollar las instituciones de acuerdo a sus necesidades internas y lograr ser de utilidad pública:

- Art. 123 de esa misma Carta Magna: “los militares...y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes”.

Se refiere al aparato legal en donde se sustentan tanto las facultades, estructura y organización que regulan a los cuerpos policíacos; para efectos de este trabajo, el interés se concentra a lo que contiene a la formación policial, que abarca desde los centros de formación, las academias, institutos o centros de adiestramiento en donde los policías reciben su formación profesional que le permita un mejor desempeño laboral y personal, para esto se hace referencia a la ley en el orden jerárquico correspondiente:

2.2.2 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública ³⁶

Uno de los principales puntos tratados en esta Ley emitida en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero del 2009, es la coordinación que debe existir entre los tres órganos de gobierno en lo que concierne a la carrera policial, por lo que, en forma genérica y legal, se le considera a la Carrera Policial como:

“El sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales”³⁷.

Con la emisión de esta ley se reforma otros artículos de la constitución donde ya se contemplaba la autonomía de los estados y sus municipios de contar con centros de formación para sus agentes de seguridad pública, ahora quedaran sujetos a la supervisión de un Centro Nacional de Evaluación y Certificación, que constara de varias funciones , facultades y obligaciones.

³⁶ Anexo no.1, donde se incluyen los artículos de la ley pertinentes a este tema

³⁷ *Ibíd.*

Es notoria la atención que se les presta a los diferentes eslabones que el policía debe ir alcanzando en su desarrollo profesional, por lo que la profesionalización de los elementos policiales es considerada indispensable y que describe la ley como:

“El proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones policiales”.³⁸

En suma, tanto la Carrera Policial y la Profesionalización quedarán sujetos a las evaluaciones correspondientes que puedan servir para la obtención de la certificación pertinente, donde la certificación dentro de esta ley se contempla como:

“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 la personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia”³⁹.

2.2.3 Programa Rector de Profesionalización Policial

En este monograma se desglosan los lineamientos, objetivos y sobre todo la forma en que se implementan las acciones que emanan de la legislación dirigidas a todas las personas involucradas en la formación policial dentro del Programa Rector de Profesionalización Policial, que es: “El conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales e instituciones de procuración de justicia”⁴⁰

En el documento se encuentran concentrados los fines del gobierno federal al profesionalizar a los cuerpos policíacos y de procuración de justicia a través de su homogenización en todo el territorio nacional dentro de los tres órdenes gubernamentales: federal, estatal y municipal.

³⁸ *Ibíd.*

³⁹ *Ibíd.*

⁴⁰ Programa Rector de Profesionalización. SNSP. Pág. 6

Este propósito implica centralizar en un solo reglamento a varias corporaciones que tienen diferentes formas de actuar de acuerdo a su necesidad, considerando que las leyes y los reglamentos que se emiten son de observancia obligatoria y se manejan en forma descendente en los niveles de gobierno.

Este Programa Rector es considerado como una herramienta generalizada en las diferentes corporaciones policíacas, contiene estrategias para implementar los planes y programas que les permitan dotar a sus integrantes sustantivos que son los policías preventivos y de investigación, de una formación policial que sea considerada una profesión o carrera, que el policía encuentre dentro de la misma corporación los medios para desarrollar sus capacidades laborales, institucionales y personales, buscando recuperar el reconocimiento y valoración de la sociedad, el cual se ha deteriorado por razones algunas veces injustificadas y que no reflejan los esfuerzos que se realizan para ser mejores servidores públicos.

2.2.4 El Desarrollo Policial

El desarrollo integral en la formación policial está considerado como “Un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprende la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las Instituciones Policiales y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales”.⁴¹

La Carrera Policial considera a la Evaluación y la Certificación dentro del esquema del Desarrollo Policial de manera progresiva; la certificación va de inicio precedida del reclutamiento y selección, posteriormente y conforme se van pasando otras etapas se llega a la evaluación para la permanencia; por su lugar de aparición, parecen indicar que estos tópicos sólo representan un eslabón más dentro de la Carrera Policial, y de hecho, así están considerados, con la particularidad que éstos requisitos son

⁴¹ *Ibíd.*

condicionantes para permanecer dentro de la Carrera Policial: la certificación incluye al policía de nuevo ingreso en la Carrera Policial y la evaluación lo mantiene en activo dentro de la Institución.

Siendo estas acciones de carácter indispensables para ubicar al policía en la Carrera Policial, es necesario reconocer las características que tienen en especial y que le dan esa importancia determinante a la evaluación y la certificación.



2.3 Acreditación de la carrera policial

Uno de los requisitos para la Carrera Policial es tener la acreditación por parte del Consejo Nacional de Seguridad Pública según la ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2009; en ella se establece la obligatoriedad de la certificación y acreditación de los miembros de las policías de todo el país. Para que

una institución policial sea acreditable, debe contar con los requisitos de certificación, expedida por un Centro de Control de Confianza.

El requisito en que más se apoya el gobierno federal para considerar la acreditación de las policías es la evaluación y consiguiente certificación de sus agentes, primeramente por sus propias instituciones locales, que parte de las policías estatales con sus centros de formación y que a su vez instruyen a las municipales donde se les dota de su formación inicial y son calificados por sus propios organismos de control, posteriormente por los del nivel federal.

Así entonces, la acreditación es una consecuencia de la certificación, aunque parezcan similares, tienen una definición particular.

Para la certificación, como la ley lo expresa, 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 la personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Las Instituciones Policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo.”⁴²

Haciendo un comparativo que ilustre la dicotomía entre estos dos conceptos de certificar y acreditar, se incluye la definición de acreditar:

“**Acreditación, acreditar.** Equivale a otorgar credibilidad. Se supone que tal atributo es el resultado o consecuencia de una evaluación válida y confiable. El uso de este vocablo es semejante al de “certificar”, que lleva a otorgar certidumbre. Ambos términos se asocian a las condiciones o circunstancias que generan confianza. Por simple convención, en este documento se emplea “acreditación cuando se otorga a entes no personales, como programas o instituciones... “certificación” sí se expide a personas,

⁴² Anexo 1

como es el caso de los títulos y las cédulas profesionales, las cartas de pasantes y otras certificaciones.”⁴³

En esta última definición puede apreciarse la doble función que tiene la acreditación, ya que puede aplicarse para los elementos policiales que constituyen a la corporación y la otra es para la corporación misma.

2.3.1 Fines de la acreditación de la carrera policial

La acreditación de la carrera policial comprende dos finalidades, la de certificar a los elementos policiales, por medio de un centro de control de confianza y a la institución policial a la que pertenecen en su respectivo ámbito de competencia.

El gobierno federal ha destinado el mayor paquete de recursos económicos de la historia para apoyar a la seguridad pública, dentro de ello se encuentran varios programas, uno de ellos corresponde a la policía acreditable.⁴⁴

Como sucede en el ámbito educativo, se han diseñado diferentes programas para buscar una mejora en el servicio, en este caso, la educación. El programa *Escuelas de Calidad* que emprendió la Secretaría de Educación Pública a nivel pre-escolar, primaria, secundaria y telesecundaria es un ejemplo equiparable de este programa de *Policía Acreditable*, en ambos casos hay una disposición de recursos para la mejora de las condiciones tanto de instalaciones como los elementos involucrados. Las pruebas para demostrar la utilización de los recursos son las que el mismo programa les exige: evaluaciones, “la información para la emisión de un juicio evaluativo solamente se apoya en elementos de los cuales se puede derivar una utilidad, al servicio de la decisión. El sentido de tal decisión (justificar el apoyo a un programa, sus modificaciones o su suspensión) opera como un *priori*, que orienta el trabajo evaluativo”.⁴⁵

⁴³Gago Huget, Antonio. Óp. Cit. Glosario

⁴⁴ Anexo 3

⁴⁵ Díaz Barriga, Ángel. Óp. Cit. Pág. 8

2.3.2 Formas de acreditación de la carrera policial

Dentro del ciclo del Desarrollo Policial se encuentran dos tópicos que interesan a este trabajo de investigación que son la Certificación y la Evaluación, los cuales guardan una importancia relevante dentro de la carrera policial, puesto que contienen características especiales que definen de manera radical el ingreso y la permanencia dentro de la corporación.

La legislación los define así:

- **CERTIFICACIÓN**

La definición de certificación según el Programa Rector es:

“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; así como a las evaluaciones y procesos de capacitación necesarios”⁴⁶

Puede apreciarse en esta definición la importancia que guarda la certificación en la Carrera Policial, puesto que es indispensable para la permanencia en el empleo; desde la formación inicial, la certificación seguirá presentándose en los diferentes eslabones que corresponden al Desarrollo Policial.

La certificación siempre estará acompañada por la evaluación, de ella se pueden contar algunos objetivos específicos para llegar a la certificación como el elemento indispensable para la profesionalización de la policía. Se habla de Policía Profesional cuando se encuentran estos elementos directos:

- a) Servicio permanente y que responda a las necesidades y perfil de personas, organismos y sociedad.
- b) Requisito de ingreso en función de necesidades operativas y expectativas.
- c) Formación en sus diferentes niveles
- d) Estabilidad laboral
- e) Procedimientos de selección técnicos, transparentes y rigurosos.
- f) Dignificación (remuneraciones coherentes calidad-riesgo)

⁴⁶ Programa Rector de Profesionalización. 2010. Pag.13

- g) Tareas definidas
- h) Mecanismos de supervisión, control y evaluación.
- i) Estructura Organizacional
- j) Fuertes líneas de conducta ética
- k) Estrecha vinculación con la sociedad
- l) Registros y
- m) Certificación.⁴⁷

- **EVALUACIÓN**

Las evaluaciones contenidas en este inciso son las que contiene el Programa Rector, éste refiere que se aplicarán evaluaciones de control y confianza para obtener la certificación respectiva y que deberán presentar evaluaciones de competencias y del desempeño en el servicio conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad.

La manera en que se evalúa el desempeño de la función policial se enfoca a evaluar la productividad, los estímulos, los conocimientos, la trayectoria en la institución, esto es, la forma en que el personal sustantivo realiza su trabajo, con qué grado de eficacia, eficiencia y calidad lo realiza.

Las competencias a las que hacen referencia el Programa Rector se refieren al ámbito laboral o profesional que son, de acuerdo a teorías de diversos autores como Robert Brien, Werner D. Frohlich, Pedro D. Lafourcade, Ana Catalano,⁴⁸ que coinciden en que las competencias profesionales integran capacidades conceptuales (conocimientos-saber), procedimentales (protocolos de actuación-saber hacer) y actitudinales (profesional-saber ser) en el ámbito del ejercicio de la profesión, para este caso, la función del personal de las instituciones de seguridad pública.

Los criterios de evaluación de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes de los policías son:⁴⁹

⁴⁷ Miranda Chinguindon, Carla. Óp. Cit. Pág. 30

⁴⁸ Programa Rector de Profesionalización. Pág. 17

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 18

1. Establecimiento de relaciones humanas asertivas, a fin de conocer los factores que propician la integración de las personas al interior de una organización y así, satisfacer tanto las necesidades humanas como mantener relaciones satisfactorias sobre todo el personal.
2. Solución de problemas con apego al marco jurídico, con la finalidad de preservar la legalidad y el respeto a los derechos humanos.
3. Ejecución de técnicas y tácticas, protocolos de actuación y estrategias según corresponda a su función, con el propósito de fortalecer destrezas y habilidades para el desarrollo de la actividad.
4. Utilización de métodos para el manejo adecuado de información, que favorezca la optimización de recursos tecnológicos y el acceso a la información de manera oportuna.
5. Prevención e investigación del delito para afrontar con éxito las acciones para la implementación de la reforma al sistema de justicia penal.

Las evaluaciones se realizan de forma tradicional, a través de exámenes escritos, como pruebas o test, sus resultados pretenden calificar de forma cuantitativa las capacidades del policía.

Este tipo de pruebas cuantitativas son cuestionables por su limitada objetividad con relación al desempeño y capacidades profesionales, “los resultados de los test han resultado decepcionantes demasiado a menudo como para considerarlos sin más en una buena evaluación.”⁵⁰

El terror a los exámenes no es cosa ajena para los que han estado dentro de un aula, puesto que su resultado tiene su dosis de incertidumbre con relación a la posibilidad de obtener una buena nota, librarse de los exámenes extraordinarios o a la represión si se falla en los aciertos, “Todo mundo sabe que el examen es el instrumento a partir del cual se reconoce administrativamente un conocimiento, pero igualmente que el examen no indica realmente cual es el saber del sujeto”.⁵¹

⁵⁰ Stake. Óp. Cit. Pág. 150

⁵¹ Díaz Barriga, Ángel (2000) “El examen. Un problema de historia y sociedad”. Pág.12.

Cuando estas evaluaciones generan incertidumbres por el hecho de que sus resultados ponen en riesgo el empleo, que significa estabilidad económica, personal, familiar y social, se cuestiona su aplicación y calificación de los resultados y de los objetivos que se persiguen, ya que la memoria nos recuerda amargas experiencias con las malas notas, “pero el examen es solo un instrumento que no puede por sí mismo resolver los problemas que se han generado en otras instancias sociales. No se puede ser justo cuando la estructura social es injusta”⁵².

La evaluación y certificación de los policías en las más de 1600 corporaciones que existen en los diferentes niveles de gobierno y en sus diferentes especialidades, policías Federales, Estatales, Municipales, preventivos, de investigación, de inteligencia, reacción, antimotines y todas las que existen en México, parte de la necesidad social de buscar una forma de detener o disminuir los malos resultados que están dando las corporaciones policiales en el combate a la inseguridad, “La profesionalización de los miembros de las diferentes instituciones de la policía mexicana es una necesidad sentida y expresada en repetidas ocasiones, tanto por la sociedad como por el gobierno de México”⁵³

Estas formas de calificar al policía se realizan en acuerdo de las autoridades de gobierno y las ONG’s nacionales o internacionales involucradas en temas de seguridad, siendo la Comisión de Derechos Humanos la que mayor peso tiene en el velar por que se respete el Estado de Derecho; las actuales modificaciones a las legislaciones que regulan la actuación de los servidores públicos están siempre presionadas por los organismos internacionales a los que México debe responder adoptándolas y haciéndolas valer si pretende lograr su propia acreditación a nivel mundial y con esto, acceder a las mejores relaciones y también, continuar siendo sujeto de crédito.

2.4 Importancia de la evaluación y la certificación en la acreditación

La acreditación es un término que no necesariamente se localiza en un lugar específico, éste puede encontrarse entre la evaluación y la certificación o posterior a ellas, no siendo de menor importancia que estas. A la acreditación se le denomina

⁵² Díaz Barriga, Ángel. Óp. Cit. Pág. 14

⁵³ Cruz Torrero, Luis Carlos (2007) “Seguridad Pública”. Pág. 274

como la evaluación que se realiza a las capacidades laborales o profesionales de los conocimientos adquiridos de una manera no formal o indirecta, dicho de otro modo, que no fueron adquiridas dentro de una institución educativa y por lo tanto no tienen la certificación oficial que demuestre públicamente que cuentan con un título convencional. El término expuesto es similar al de la certificación, ya que la analogía entre ellos es la de contar al final con el reconocimiento de sus capacidades.

En el Desarrollo Policial, para obtener la acreditación es necesario haber pasado por las diferentes etapas que responden a una profesionalización, comenzando desde el reclutamiento, el perfil de ingreso, el curso de capacitación, de especialización y de profesionalización, contar con las respectivas evaluaciones y obtener la certificación representativa de las capacidades profesionales correspondientes.

Después de la obtención de los títulos o certificados, el sujeto o institución se considera acreditable, esta nueva mención es cotizada por que representa un plus ante los demás.

Obtener la categoría de acreditable pasa de ser solo a título personal, puesto que este reconocimiento se basa en los documentos que avalan las capacidades y los resultados que se pueden apreciar de ello. Quien goce de una acreditación, obtiene una responsabilidad de estar en continua autoevaluación para seguir contando con ese nivel de calidad presentado inicialmente y conservarlo.

2.4.1 La evaluación en la carrera policial

La Carrera Policial, como está considerada legalmente, se deriva de un sistema departamental en el cual convergen varias unidades académicas que intervienen en los diferentes niveles que corresponden a los eslabones del desarrollo policial, las cuales aplicarán las evaluaciones pertinentes en el transcurso de las diferentes etapas correspondientes teniendo como finalidad que se cumplan las metas señaladas, en este caso, que los integrantes de la institución puedan otorgar un mejor servicio a la comunidad, que este sea efectivo y eficaz, que sea de calidad, puesto que la búsqueda de la calidad no solo es exclusivo de las empresas en donde lo que se obtiene es un producto, si no también en las instituciones donde lo que se ofrece es un servicio:

“La calidad de un servicio de policía depende de gran medida del trabajo que desarrollan los hombres y mujeres que lo componen y, por consiguiente, de las políticas de reclutamiento, selección, promoción y formación así como de las condiciones de trabajo que prevalezcan en la institución.

La imagen de la policía ante la opinión pública está directamente relacionada con la calidad de los servicios que presta y de las personas que lo hacen, dicho de otra manera, con el grado de profesionalismo del organismo”⁵⁴

2.4.2 Calidad en el servicio

En los tiempos actuales, cualquier aparato administrativo sea público o privado, como lo es la educación institucional y centros de formación o capacitación, busca otorgar calidad en el producto o servicio, definiendo a la calidad como el estado de superioridad o excelencia de algo o alguien:

“Propiedad o conjunto de propiedades inherentes que permiten juzgar su valor”⁵⁵

Entonces, la evaluación se establece necesaria para la mejora continua de la calidad, entre más calidad se tenga, mayor es el valor, considerando que esa garantía puede ser continua y estar garantizada a través de la innovaciones o de las nuevas formas de evaluación, puesto que “resulta difícil decir algo acerca de la calidad de un proceso o producto si no se evalúa”⁵⁶

Tener una garantía en la calidad sugiere: “un esfuerzo por supervisar y corregir el funcionamiento corriente a fin de alcanzar y mantener un elevado nivel de eficacia”⁵⁷

Cuando esta referencia se dirige a las actividades que realizan los humanos, las cosas toman otras dimensiones, puesto que cuando se mezclan procedimientos estimativos basados en números aplicados a las conductas, los resultados arrojan cifras y trabajar con las mismas resulta complicado puesto que se requiere trabajar

⁵⁴Carrillo Prieto, Ignacio. (1992) “Hacia la profesionalización de la Policía Judicial Federal Mexicana”. Pág. 101

⁵⁵ Diccionario encarta. Microsoft 2009

⁵⁶ Moreno-Olivos, Tiburcio. Óp. Cit. Pág. 87

⁵⁷ Stake. Óp. Cit. Pág. 335

con mas profundidad. “En la evaluación de personal deberíamos hallar el equilibrio entre los criterios explícitamente enunciados que se han de seguir y la comprensión holística del merito humano que la pura comparación con unos estándares no nos puede proporcionar por si sola”⁵⁸.

Después de analizar los conceptos de evaluación y certificación en la Carrera Policial , se presenta un panorama que muestra lo importante de utilizar estos medios para llegar a la acreditación de una profesión que, como función pública, tiene una delicada misión con la sociedad, como lo es “Salvaguardar la integridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz publica”⁵⁹, estos derechos son elementales para que los pueblos puedan desarrollarse en armonía, siendo el policía el encargado de realizar esta enmienda.

El aparato normativo ya se encuentra establecido para que se lleve a cabo la acreditación de los policías de toda la República Mexicana, su realización se encuentra en desarrollo y para este trabajo de investigación es indispensable el conocer a fondo esta normatividad de la Carrera Policial.

En la reciente aparición de la Secretaria de Seguridad Publica Federal, se han fijado ambiciosos proyectos a nivel nacional, como lo es el control de datos de los elementos que intentan ingresar, que están en activo o que dejaron de prestar sus servicios dentro de las corporaciones. Un objetivo más y que es de importancia para la realización de esta investigación declara su grado de dificultad desde su inicio:

“Si bien existen academias e instituciones para la formación policial, no se ha logrado dar un sentido único a los programas de formación y actualización de las corporaciones policiales en el país; prevalecen diferencias entre planes y programas académicos, en los contenidos y métodos de enseñanza, en la plantilla docente y en la infraestructura, lo que ha dificultado consolidar el establecimiento de un Servicio Nacional de Carrera Policial.”⁶⁰

⁵⁸ Ibíd. Pág. 372

⁵⁹ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Publica (2009)

⁶⁰ Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-20012

Con este antecedente, lo que deriva en consecuencia, son las evaluaciones, certificaciones y acreditaciones de los policías de todas las corporaciones del país, presentando estas una dicotomía entre lo que solicita el órgano central hacia la Carrera Policial y lo que se espera demostrar con estos sistemas de control, “¿Cómo unificar este sistema si los modelos de Formación Profesional son tan dispares?”⁶¹

En el siguiente capítulo se estudiará la situación de una institución policial de una entidad federativa seleccionada para conocer de forma directa como se realiza la evaluación, certificación y la acreditación de sus policías.

⁶¹ Ruíz Bueno, Carmen. Óp. Cit. Pág. 123

3. LA CERTIFICACIÓN DE LOS POLICÍAS PREVENTIVOS DEL DISTRITO FEDERAL

“Entre la obligación de obtener resultados y la obligación de poner medios, darse colectivamente indicadores de éxito.”

Meirieu (2004)

En este tercer capítulo se analizará una corporación policiaca del país para conocer sus procesos de formación, evaluación y certificación. Se seleccionó a la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal por razón de localidad y por la experiencia de contar con algunos años en sus filas el autor de esta investigación, lo cual representa conocer de primera mano a la institución, su personal y su funcionalidad, obteniendo así también un mejor acceso a la información necesaria para realizar el estudio, puesto que los datos de este tipo de instituciones son limitados y de difícil consulta.

3.1 Objetivo del estudio

Se determinó realizar el estudio a una muestra representativa de los elementos que integran a la policía preventiva del Distrito Federal, así como a la propia institución como parte complementaria del caso.

La identificación del objetivo a investigar es correlacional a los efectos que se están dando en un tiempo actual de forma directa con los sistemas de certificación policial que se están aplicando a las policías preventivos del Distrito Federal, demarcando una zona geográfica en específico, ya que este fenómeno se encuentra en toda la República mexicana.

Realizando una síntesis de las manifestaciones de la problemática, se determina a través del método deductivo que el objetivo a investigar se presenta de forma mas identificable en la capital del país, ya que en él existe un mayor asentamiento de instituciones y medios de comunicación que hacen una mayor difusión al público de los cambios sociales, teniendo un mejor acceso a la información necesaria para una investigación.

Dentro del estudio se recolecta información importante apegada a los fundamentos legales y teóricos que se complementan con la observación de los actores involucrados; los resultados que se obtienen con la aplicación de cuestionarios resultan indispensables para la apreciación directa de los elementos policiales, que son la parte indispensable de la certificación por ser en quienes impactan los efectos de la problemática que se establece con la evaluación y la certificación de los policías.

La técnica utilizada para el diseño de investigación de este estudio no se apega a una determinada, sino que necesariamente reúne varios recursos para el estudio de casos, teniendo como características principales las siguientes⁶²:

- **AUTENTICIDAD:** La situación se basa en una realidad concreta, que puede constatarse y verificarse en cualquier momento.
- **URGENCIA DE LA SITUACIÓN:** La problemática planteada responde a la urgencia de revisar si los métodos utilizados para la obtención de la certificación policial y su repercusión en los elementos policiales.
- **ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA:** La situación presentada requiere un análisis pedagógico de las formas en que se utiliza a la evaluación y certificación de la carrera policial para darle un enfoque más amplio a los fines de la acreditación.
- **TOTALIDAD:** La información que se incluye en el estudio, aunque se refiere a una población determinada, es del dominio nacional al incluir la legislación federal, que es la que rige los términos en que se desarrolla la carrera policial.

3.1.1 Metodología para el estudio

Para este estudio se utilizarán los datos obtenidos mediante solicitud directa a los órganos institucionales encargados de proporcionar la información al público que así lo requiera, siendo esta información la única oficial, aunque la autenticidad de los mismos siguen presentándose dudosas, “la generación de análisis y publicación de indicadores confiables que permitan medir la actuación policial en sus diferentes dimensiones sigue siendo uno de los grandes problemas...no cuentan con datos confiables de sus propias

⁶² Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. “Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño”. Pág. 9

instituciones de los cuales fundamentar las proyecciones ni contrastar los resultados de las políticas públicas”⁶³, necesariamente se tendrán que recolectar datos en investigaciones de campo para enriquecer la investigación.

El procedimiento a desarrollar será de forma inductiva “explorar, descubrir y luego generar perspectivas teóricas. Va de lo particular a lo general, caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general”⁶⁴. Se analizarán los casos particulares y se compararán para ir generando una visión generalizada de la situación a tratar, en este caso, la evaluación y la certificación, conociendo sus efectos dentro de esta corporación policiaca.

Las gráficas y cuadros estadísticos se expondrán como referencias cuantitativas necesarias para toda investigación, para los datos cualitativos “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afirmar preguntas de proceso de investigación en el proceso de interpretación”⁶⁵.

Se utilizarán como instrumentos la entrevista y cuestionarios que serán aplicados a funcionarios que se encuentran laborando en las áreas correspondientes a la formación y evaluación de los policías así como también se incluirá la opinión de algunos policías en activo.

Lo que se pretende al conjugar los dos enfoques cuantitativo y el cualitativo es el obtener los mayores datos reales y actuales que permitan formular una opinión holística de la situación que guarda la acreditación de los policías en el país partiendo de una muestra significativa como lo es la del Distrito Federal.

La estructura del cuestionario a aplicar se encuentra en el anexo 2, aunque se conservan una serie de preguntas formuladas, también se utilizarán algunas técnicas de investigación que incluyen la observación y entrevistas abiertas o no estructuradas que permitan una mayor recolección de datos del grupo a estudiar. Se realizaron entrevistas semi estructuradas por ser las que se consideran de mejor utilidad para este tipo de situaciones: “Las entrevistas semi estructuradas funcionan adecuadamente

⁶³Miranda Chiguidon, Carla. Óp. Cit. Pág. 12

⁶⁴ Sampieri Hernández, Roberto. Óp. Cit. Pág. 8

⁶⁵ Ibíd.

en aquellas investigaciones que se interesan por interrogar a administradores, burócratas o miembros de elite de alguna comunidad...así, el entrevistador mantiene la conversación enfocada sobre un tema particular y le proporciona al informante el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de la discusión”⁶⁶.

Por el régimen disciplinario que regula la actuación de los elementos policiales, realizar una entrevista al policía uniformado causa inquietudes acerca del uso que se le da a las respuestas y de la imagen de los elementos a quienes se les aplicó, por lo cual no se incluyen nombres, fechas, lugares o sectores donde laboran así como ningún dato personal, esto con la finalidad de conseguir el *rapport* ⁶⁷ para obtener la simpatía necesaria que condujera a un ambiente de mayor armonía, derivado de una empatía sincera y compartir la inquietud que resulta de estar en el mismo lado, tener el mismo uniforme y ser sujeto de las posibles afectaciones o beneficios que conllevan las evaluaciones.

El hecho de presentarse como entrevistador y estar dentro de la misma institución trajo consigo diferentes situaciones que se tuvieron que tratar en su momento para no desviar el curso de la entrevista; las instrucciones son claras, las preguntas lo más objetivas posibles, pero siempre quedará que estas sean “susceptibles de producir las mismas falsificaciones, engaños, exageraciones y distorsiones que caracterizan el intercambio verbal entre cualquier tipo de personas”⁶⁸.

Las inquietudes expresadas en las respuestas a las preguntas en los cuestionarios son vaciadas sin ninguna manipulación que pudiera alterar los resultados en la interpretación estadística que se hace con los datos totales. Esta parte se cuida aunque en ocasiones se les tiene que dar una explicación del sentido de la pregunta, porque las diferencias en las situaciones que vive cada policía le hace tener su propia perspectiva de la realidad en que se encuentra. Estas mismas preguntas son las que definieron el rumbo de la entrevista para llegar al tema central de la misma que es la que interesa a esta investigación.

⁶⁶ Vela Peón, Fortino. (2008) “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa”, (citando a Bernard, 1988:204-207). Pág. 76-77

⁶⁷ *Ibíd.* Pág. 85

⁶⁸ Taylor, S.J y R. Bogdan. (1990) “Métodos cualitativos de investigación”. Pág. 106

3.2 El escenario de estudio: La Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal

La Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal es el órgano institucional encargado de proporcionar seguridad a las personas que se encuentren en el Distrito Federal por razones de permanencia o tránsito por la entidad, esta institución ha tenido diferentes cambios sustanciales en el transcurso de los años. Por tratarse de la policía de la capital del país, su historia esta directamente relacionada a la de las diferentes etapas de México, desde los tiempos precolombinos en la gran Tenochtitlan, la Nueva España, Independencia, Revolución, hasta las ultimas reformas del gobierno en turno⁶⁹.

El policía de la capital es referente de las demás policías del país que incluso, desde su aparición en los años 90's de la policía Federal y hasta la fecha, sus mandos y algunos de sus procedimientos sistemáticos de operar son tomados de los manuales de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, ninguna como ésta, hablando de las policías locales, cuenta con el presupuesto, la infraestructura, ni el número de elementos para realizar sus funciones.

En relación con la gran variedad cultural, social y económica del país, el Distrito Federal se presenta como un pequeño gran ejemplo de esa diversidad en la población de la Republica Mexicana. En un solo lugar convergen cerca de 15 millones de personas, sea por actividad económica, turística, laboral, unida a los plantones, marchas, manifestaciones y demás movimientos humanos que puedan ocurrir.

El Distrito Federal cuenta con 16 delegaciones que lo dividen no solo geográficamente; están la región norte y oriente de esta ciudad donde se localiza el mayor número de población de más bajos recursos, así como los lugares con el mayor índice delictivo. En la región centro esta el corazón económico popular del país y es la zona turística por excelencia; en la zona sur y poniente la población tiene un mayor nivel económico, lo cual se refleja en los grandes centros comerciales y mercantiles dignos del primer mundo, junto con las zonas residenciales y exclusivas de la capital.

⁶⁹ Iñigo, Alejandro (1985). Bitácora de un policía

Ante este contraste de realidades reunidas en un solo lugar, la población es necesariamente cambiante en sus hábitos y costumbres, esto permite suponer que el trabajo policial es acorde a la zona en donde presta sus servicios, por lo tanto, cuenta con una variedad de conocimientos y destrezas para enfrentar las diversas situaciones que se le presenten; en este caso y para este trabajo de investigación los temas se encuentran previamente señalados enfocándose solamente a la formación, evaluación y la certificación de los policías preventivos del Distrito Federal.

Las instituciones son los principales medios para que se concreten las disposiciones gubernamentales, en ellas están comprendidos la infraestructura, los bienes muebles e inmuebles, logística, equipamiento, etc.

A continuación se describirán los órganos institucionales con los que cuenta la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal para acreditar a los policías que la integran.

3.3 Órganos institucionales para la evaluación y certificación en la Carrera Policial de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal

Como esta establecido en el aparato normativo de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, los órganos institucionales con los que cuenta para proporcionar la formación, actualización, profesionalización , evaluación y certificación de los policías de esa institución corresponde a:

- El Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP)
- La Dirección de Carrera Policial
- El Centro de Control de Confianza (CCC)

Cada uno de estos órganos tiene su ramo de competencia, sus actividades corresponden a las etapas del Servicio de Carrera de sus elementos, como a continuación se describe:

- La Formación Policial es competencia del Instituto Técnico de Formación Policial encargado de la preparación, evaluación y posterior certificación de los policías.
- La Carrera Policial está a cargo de la Dirección General de Carrera Policial.
- La permanencia o conclusión de la carrera policial es valorada por el Centro de Control de Confianza.

Una de las características principales que tienen en común es que son de carácter obligatorio y permanente, el no aprobar causa la separación del servicio⁷⁰.

Por estos motivos relevantes existe un aparato normativo que fundamenta el proceder de estos órganos, donde se encuentran sus principios de actuación y la forma en que lo llevan a cabo, motivo para que continúe siendo indispensable su inclusión dentro de la investigación para su confrontación.

Al tratarse de una situación de carácter privado para la institución, la información obtenida presenta lagunas al ser necesario guardar la confidencialidad, por lo que se complementará con documentación inscrita por la misma institución a investigar y con la aportación de las opiniones generadas de las entrevistas realizadas a los funcionarios y trabajadores cuando se visitan esos lugares, sea como investigador, o como sujeto de evaluación, que son dos situaciones con las que cuenta el autor, por tanto, la investigación se realiza en tiempo actual con una visión prospectiva de los hechos.

La historia de los órganos institucionales antes descritos corresponde a un tiempo y necesidad de aparición.

3.3.1 El Instituto Técnico de Formación Policial

El Instituto Técnico de Formación Policial ha pasado por diferentes etapas y nombres en su camino hacia la mejora en sus funciones.

Los inicios de la Formación Policial en México ha ido de la mano con las transformaciones de sus instituciones gubernamentales, siendo la capital del país la que cuenta con la de mayor historial en comparación con las demás entidades de la República.

Los cambios mas significativos para llegar a lo que es el Instituto Técnico de Formación Policial a los tiempos actuales ha sido en los años 70's y 80'; en esos años desaparece la Academia de Policía⁷¹, se traslada de sede y aparece la Dirección de Educación Policial, posteriormente se transforma en Colegio de Policía y el 12 de julio de 1993 se

⁷⁰ Art 51. Ley Orgánica de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal

⁷¹ www.sspdf/ITFP/Pages/Historia.aspx

crea el Instituto Técnico de Formación Policial como queda inscrito en el Reglamento de Policía y en la Ley de Seguridad Pública:

Del Reglamento de Policía para el D.F.

Capitulo VI. ACADEMIA DE POLICÍA

Art. 37. La Academia de Policía será la responsable de capacitar teórica y prácticamente a los elementos que integran la Policía del D.F., a quienes imbuirá el espíritu de servicio y respeto permanente para sus habitantes, así como un estricto sentido de disciplina, responsabilidad, honestidad y lealtad institucional.

De la Ley de Seguridad Pública del D.F.

Título Cuarto

Profesionalización de los Cuerpos de Seguridad Pública

CAPITULO I. DE LA FORMACIÓN POLICIAL

ARTÍCULO 22.- Se crea el Instituto Técnico de Formación Policial para la Policía del Distrito Federal. A esta Institución y al Instituto de Formación Profesional, por lo que se refiere a la Policía Judicial, les corresponderá la ejecución y desarrollo del Programa General de Formación Policial respectivo. En dichas instituciones se formarán y prepararán profesionalmente, en el mando y la administración, los elementos policíacos que servirán a la comunidad. Estos institutos elaborarán los programas específicos necesarios para la adecuada aplicación del programa general.

El Instituto Técnico de Formación Policial ha sido referente para las demás policías del país y de algunas más de Latinoamérica, principalmente, por sus amplias instalaciones e infraestructura con que cuenta ⁷². Por años ha recibido en sus aulas a policías de otros estados para darles capacitación y actualización como parte del convenio de participación que existe en las policías de México. En otras épocas, este Instituto fungió

⁷² La dirección actual del Instituto Técnico de Formación Policial es: Av. Desierto de los Leones 5715, Col. Olivar de los Padres, Del. Álvaro obregón. Ciudad de México.

como escuela militar en donde se recibía a militares del extranjero, principalmente de Latinoamérica para compartir con ellos capacitación para oficiales.

A los alumnos que se encuentran capacitándose se les llama becarios, ya que reciben una beca o ayuda económica semanal, además de alimentación, vestuario y equipo que les son proporcionados de forma gratuita.

El Instituto cuenta con 50 aulas con capacidad para 2500 estudiantes de los diferentes niveles académicos. Éstas se encuentran distribuidas en tres partes: En la parte alta se encuentran las aulas en donde se da capacitación constante a los policías en activo como parte de la fase de actualización; en la parte media o central, están las aulas principales donde los becarios toman sus clases como parte teórica de su formación. En la parte baja se les dan las asignaturas a los policías que se encuentran estudiando alguna especialidad.

Tiene 4 dormitorios para hombres y 1 para mujeres, con una capacidad de albergue para 500 becarios.

Se dispone de un área de prácticas que hace las veces de una pequeña colonia donde los alumnos se instruyen en un escenario parecido a lo real ya que este reproduce calles, semaforización, señales viales, un banco, una tesorería, un cine, una escuela, una clínica médica, un parque infantil, sanitarios públicos, un taller de mantenimiento, una bodega y cinco casas.

La parte central del Instituto es una explanada cívica con una gran extensión que tiene diferentes funciones, la principal es de prácticas de instrucción policial y las ceremonias cívicas, puede ser habilitada con canchas de volibol y basquetbol para los torneos deportivos.

Este plantel cuenta también con una cancha de futbol con las medidas reglamentarias. Alrededor se encuentra una pista de atletismo que cumple las normas oficiales atléticas. La cancha de futbol también puede ser utilizada por el público en general previa autorización de la Dirección, para tener encuentros de fut-bol.

Una de las construcciones actuales es la alberca olímpica, que tiene sus respectivas plataformas de clavados, regaderas y vestidores.

Existe un stand de tiro, donde se llevan a cabo prácticas de tiro real utilizando las diferentes armas reglamentarias con las que cuenta la secretaria de Seguridad Pública previa autorización de la Secretaria de la Defensa Nacional. Aparte, se tiene un centro audiovisual donde también se realizan prácticas de tiro virtuales.

Hay un comedor que suministra de comida caliente los tres tercios a todo el personal que se encuentre activo y presente.

Se cuenta además con biblioteca, sala de cómputo, sala de maestros; diferentes oficinas que corresponden a las unidades administrativas y un auditorio que puede utilizarse como centro de información y recreación.

Hacia el lado oriente se conservan unas caballerizas que fueron utilizadas cuando los becarios cursaban la especialidad de Policía a Caballo, actualmente se encuentran en desuso.

La infraestructura del Instituto Técnico de Formación Policial tiene las instalaciones idóneas para la formación policial y a continuación se expone la parte teórica y curricular de la misma, “lo curricular se refiere tanto a los fundamentos del plan de estudio, como sus metas, organización de contenidos y cantidad de signaturas. Así mismo, con este término se pretende dar cuenta de los sucesos cotidianos que viven a adolescentes y alumnos”⁷³, sin ingresar en los planes y programas educativos, solo con un conocimiento de materias y horarios.

3.3.1.1 Funciones del Instituto Técnico de Formación Policial

El Instituto Técnico de Formación Policial, tiene por encargo la preparación y profesionalización de los Policías Preventivos del D.F., este se apega a la normatividad que le exigen el Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Secretaria de Educación Pública en los casos de las carreras que ahí se imparten, esperando responder a las nuevas exigencias en capacidades de desempeño policial y al Nuevo

⁷³ Díaz Barriga, Ángel (1987) “Problemas y retos del campo de la evaluación educativa” Pág. 11

Modelo Policial que incluye el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012⁷⁴, que en su punto 2.1 lo indica como “un nuevo modelo de actuación policial, que pone énfasis en la prevención del delito mediante la investigación, el análisis de la información, la operación por objetivos y la participación activa de la sociedad”

En tanto, en la profesionalización de los policías, en la normatividad de la Secretaria de Seguridad Pública se encuentra lo siguiente:

De la Ley de Seguridad Pública.

Titulo cuarto: Profesionalización de los cuerpos de seguridad pública.

CAPITULO PRIMERO.- DE LA FORMACIÓN POLICIAL.

ARTICULO 18.-“La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública tendrá por objeto, lograr una mejor y más eficaz prestación del servicio así como el desarrollo integral de sus elementos mediante la institucionalización de la Carrera Policial.”

ARTICULO 19.-“El programa General de Formación Policial deberá contemplar los siguientes niveles “

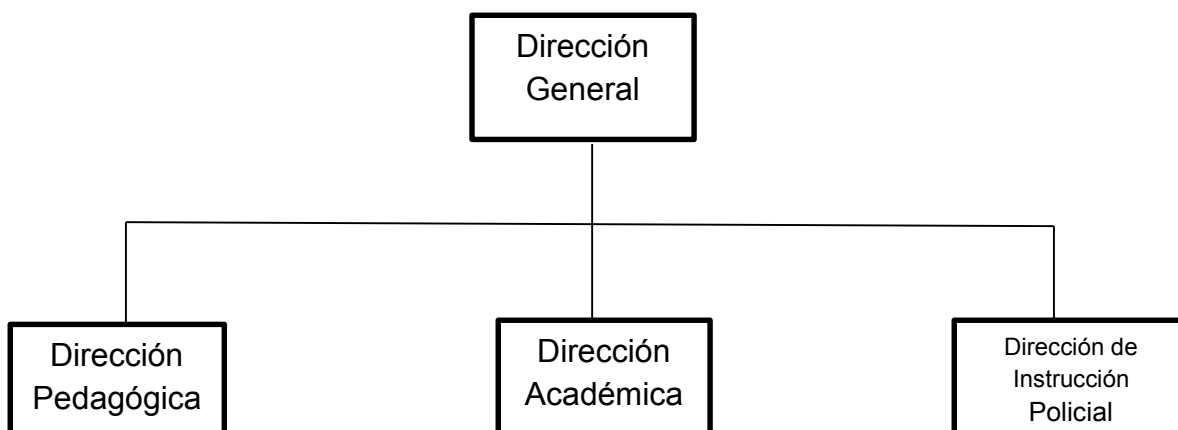
- I.-Básico
- II.-De actualización
- III.-De especialización técnica o profesional
- IV.-De promoción
- V.- De mando

ARTÍCULO 21.- En cada uno de los cuerpos de seguridad pública existirá una comisión técnica de profesionalización, la cual se encargará de elaborar, evaluar y actualizar el Programa General de Formación Policial.

Para cada una de las etapas que contempla el Plan General de Formación Policial corresponde un diferente nivel de preparación.

Las áreas responsables para la elaboración de los planes y programas que se requieren en cada etapa, su aplicación y seguimiento le corresponden principalmente a las siguientes:

⁷⁴ Diario Oficial de la Federación del Lunes 28 de enero del 2008



Para efectos de este trabajo, solo se analizó el curso básico o de formación inicial, que es el “proceso de capacitación teórico práctico basado en conocimientos sociales y técnicos para el personal de nuevo ingreso a las instituciones policiales, a fin de que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar de acuerdo a las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspira a incorporarse”⁷⁵.

3.3.1.2 Programas de estudio

Los programas de estudio del Instituto Técnico de Formación Policial abarcan niveles de conocimiento básico, actualización, especialidad técnica o profesional y de mandos, la de promoción es exclusiva de la Dirección de Carrera Policial apoyada en el Instituto como sede para la aplicación de evaluaciones por la gran asistencia de participantes a las primeras etapas de las evaluaciones.

Los cursos de actualización están en constante renovación, actualmente se imparten:

- Curso de manejo
- Candados de mano
- Nuevo sistema penal acusatorio
- Cadena de custodia
- Sistema de cuadrantes
- Protocolos de actuación policial
- Derechos humanos

⁷⁵ Programa Rector de Profesionalización. Pág. 13

Los programas de Especialidad Técnica o Profesional son estudios especializados en materia policial, en años anteriores se contaba con un Bachillerato Tecnológico en Policiología reconocido por la Secretaria de Educación Pública que cubría la currícula de la Dirección General de Estudios Técnicos e Industriales, actualmente se tienen las carreras a nivel licenciatura en :

- Administración Policial.
- Criminología
- Criminalística

La especialidad de mandos ofrece los cursos referentes a Alta Dirección: liderazgo, asertividad, administración, empatía y manejo de personal.

Los becarios que se encuentran en el curso básico, estarán sujetos a la normatividad que rige a la Secretaria de seguridad Pública y a los reglamentos del Instituto.

Esta parte de la formación inicial es una de los más importantes, pues de ella dependerá en gran medida el desarrollo de las actividades policiales, “La formación que el policía recibe al ingresar en la institución policial representa una etapa capital de sociabilización profesional, es decir, el proceso mediante el cual el policía realiza el aprendizaje de las maneras de pensar, de sentir y de actuar que garantice las prácticas cotidianas del grupo al que pertenecerá en adelante y la que será llevado, más o menos conscientemente, a referirse durante su vida profesional”⁷⁶

El Curso Básico de Formación policial tiene una duración de seis meses, 26 semanas. Los primeros cinco meses son dentro de las instalaciones del Instituto y el último mes en las diferentes unidades de policía o agrupamientos a donde asisten los becarios para prepararse en prácticas junto a los elementos en activo.

La modalidad de los estudios es escolarizado- internado. El horario de actividades es de lunes a viernes de 05:00 a 18:00 hrs. sábados de 05:00 a 13:00 hrs.

Los becarios se presentan desde el domingo en la noche o el lunes a la primera lista que es a las 06:00 hrs. y salen hasta el sábado al medio día. Los jueves tienen

⁷⁶ Carrillo Prieto, Ignacio. Óp. Cit. Pág. 15

derecho a visita familiar durante la tarde donde pueden participar en actividades recreativas que les ofrecen las autoridades del Instituto.

Las diferentes asignaturas que contempla el programa de estudios⁷⁷ son impartidas por docentes especialistas: preparadores físicos, expertos en artes marciales y defensa personal, licenciados en derecho, en economía, en ingeniería, en física, en química y policías que cursaron estudios a nivel superior o posgrado y se han formado en este mismo instituto.

3.3.1.3 Evaluación y Certificación del curso básico

El curso básico tiene una duración de seis meses y le sucede el “alta” dentro de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal. Las evaluaciones se realizan en dos áreas que se desarrollan en conjunto durante su estancia en el Instituto, la académica y la de Instrucción Policial:

a).- El área académica evalúa los conocimientos y capacidades que comprenden la parte teórica y práctica contenidas en las materias del plan de estudios, realizándola de la siguiente forma:

“La evaluación deberá ser más formativa que sumativa para ayudar a los alumnos a desarrollar sus capacidades.

La evaluación deberá relacionar lo aprendido con la vida real.

Dentro de los métodos de evaluación que se recomiendan, son los que a continuación se citan, a través de la aplicación de instrumentos apropiados para calificar:

- A. Simulación
- B. Observación
- C. Demostración
- D. Muestras de trabajo, son evidencias de lo adquirido durante el desarrollo del programa de la materia.
- E. Autoevaluación

Como instrumentos de evaluación:

⁷⁷ En anexo 1

- A. Listas de verificación o cotejo
- B. Escalas estimativas
- C. Exámenes escritos
- D. Anecdóticos
- E. Perfiles de evaluación. ⁷⁸

Para las asignaturas en donde el becario debe demostrar capacidades físicas, de reacción, intuición y criterio, como lo son las de acondicionamiento físico, armamento y tiro, técnicas y tácticas, conducción de vehículos. El evaluador es, por lo general, un policía con el grado de oficial que cuenta con la preparación, conocimientos académicos y experiencia laboral.

b).- La disciplina es parte indispensable en la formación policial del becario que lo acompañará durante su posterior carrera policial. El área de disciplina policial tiene un reglamento riguroso que cuando se incumple se imponen los “correctivos disciplinarios”, consistentes en: arresto, es la privación del derecho a salir los fines de semana y que también otorga puntos de demerito; al ingresar al Instituto, los becarios se les asignan puntos o créditos, que se les irán restando conforme a las faltas de disciplina que cometan. Estos puntos son acumulables y cuando se agotan el becario es dado de baja definitiva del curso, al cual ya no podrá reingresar. Éste método de evaluación se basa en el de las escuelas militares. Se les asigna a los alumnos una puntuación inicial que pierden conforme vayan acumulando faltas al reglamento, pero también pueden ganarse estímulos y condecoraciones por desempeño a los que tengan las mejores calificaciones, que se hacen merecedores de grados jerárquicos internos o disfrutar de salidas especiales aparte de los fines de semana.

Durante una visita al Instituto y previa autorización de la Dirección General, se realizó una entrevista a un funcionario del área pedagógica para conocer el trabajo que realiza ese departamento:⁷⁹

-¿Cuáles son sus actividades en esta dirección?

⁷⁸ Instituto Técnico de Formación Policial. (2011) Plan de estudios del curso básico. Pág. 6

⁷⁹ Por razones de privacidad, se omite el nombre y el puesto del entrevistado

I. Supervisar el diseño y actualización de los planes y programas de estudio para los diferentes niveles de formación que imparte el Instituto.

II. Verificar la asesoría a las policías complementarias en el diseño de sus planes y programas de estudio.

III. Supervisar los trámites ante la Secretaria de Educación Pública para la autorización y reconocimiento de los planes y programas de estudio.

IV. Coordinar la instrumentación de nuevas tecnologías educativas que presenten ventajas para ser incorporada en los programas y materiales educativos.

V. Establecer y coordinar sistemas y estudios de evaluación y seguimiento del personal egresado de los diferentes niveles de formación policial.

VI. Evaluar, identificar y documentar las técnicas y métodos que coadyuven a elevar la calidad de la enseñanza en el instituto.

-En lo referente a los planes y programas escolares ¿Qué instituciones o actores intervienen en su elaboración?

- Para el Curso Básico de Formación Policial, en su elaboración, actualización o reestructuración, intervienen el personal que es de su competencia de esta Dirección Pedagógica, docente y la Dirección Académica, de conformidad con las necesidades de capacitación que se requieran.
- Para los cursos de Actualización Profesional, en su formulación interviene el personal docente, Dirección Académica y Pedagógica, así como el personal de las unidades operativas a quien va dirigido, de igual manera las instituciones con quienes se tienen convenios de colaboración.
- Para los cursos de Especialización Profesional, estos se elaboran conforme a los lineamientos de la Secretaria de Educación Pública, toda vez que es para obtener un título o un grado profesional y en su formulación intervienen personal docente, Dirección Académica y Pedagógica y en su caso algunas instituciones de educación con las que se tiene convenio de colaboración.

-¿ Quiénes marcan las políticas a seguir en los modelos educativos o formativos?

- El modelo educativo del Instituto Técnico de Formación Policial está sustentado en la Ley de seguridad Pública así como en el Programa General de Formación Policial.
- Por lo que respecta a las políticas de Formación Policial, de igual manera se sustentan en los mismos ordenamientos antes citados y a las necesidades de formación que se requieran.

-¿Cuál es el enfoque actual de la formación básica policial y a que corresponde?

- Como todos los programas de capacitación que imparten en esta institución, su enfoque es el de coadyuvar a abatir los índices de inseguridad y que el elemento que egrese del Curso Básico de Formación Policial, cuente con los conocimientos suficientes para desarrollar su función de manera profesional.

-¿Qué participación tiene la Secretaría de Educación Pública en los currículos escolares?

- Para los programas académicos que requieren el reconocimiento de la Secretaría de Educación Pública, la participación de esta dependencia se centra en verificar que los programas académicos se formulen de acuerdo a sus lineamientos, así como certificar los estudios.

-¿Se evalúan los planes y programas de estudio y por quién?

- Conforme a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los planes y programas de estudio son evaluados y validados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

-¿Existen propuestas pedagógicas en torno a los programas de estudio?

- El Director General y el Director Pedagógico y los docentes de este centro educativo, en base a las necesidades de capacitación y la experiencia académica, emiten propuestas para el mejoramiento de los programas de

estudio, mismas que son tomadas en cuenta en las revisiones que se hacen de los mismos.

-De existir las propuestas, ¿se han tomado en cuenta, puesto en práctica y cuál fue su resultado?

- Conforme a los lineamientos emitidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los programas de estudio de revisarse una vez por año de tal forma que las propuestas pedagógicas que se emiten se toman en cuenta cuando se revisan los programas, en razón de ello, se ha elaborado diverso material pedagógico para eficientar la enseñanza y de acuerdo a la evaluación de los programas ha dado buenos resultados, facilitando el aprendizaje de los alumnos.

Es indispensable el conocer de primera mano las actividades que se están desarrollando en este centro formativo, por lo cual se agradece la participación a este funcionario del Departamento de Pedagogía del Instituto Técnico de Formación Policial que apoya a este trabajo contestando las preguntas realizadas tipo entrevista, entendiendo que , como trabajador de una institución gubernamental, no le es posible dar puntos de vista tan abiertos como sería deseable por ser información confidencial y porque los medios para dar ese tipo de información no son de forma personal sino por los conductos institucionales.

3.3.2 La Dirección General de Carrera Policial

Esta Dirección es el órgano central de la institución y es la encargada de establecer las normas y los mecanismos para la Carrera Policial de los elementos. Sus facultades se encuentran definidas en:

- Ley de Seguridad Pública del D.F., Capítulo II, artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,32.
- Ley orgánica de la secretaría de Seguridad Pública del D.F. Capítulo III, artículos 11 y 12.
- Reglamento interior de la Secretaria de Seguridad Pública del D.F artículo 33

- Manual Administrativo de la Secretaria de Seguridad Pública del D.F., página 499.
- Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del D.F., capítulo V artículos 53,54; capítulo VII, artículos 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,69 y 70

La normatividad que regula a esta dirección ha venido ampliándose de acuerdo a las exigencias de los órganos Federales, sobre todo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, quien es la institución superior que señala las directrices a las cuales deberán apegarse todas las instituciones policiales de la República.

Durante el paso de las diferentes administraciones del Estado, las bases legales han tenido cambios sustanciales a las cuales obligan a las instancias locales adecuar su marco legal; la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal contenía dentro de su normatividad a la Carrera Policial desde antes de las reformas de este nuevo siglo, como punto relevante en la vanguardia de esta corporación.

3.3.2.1 Funciones de la Dirección General de Carrera Policial

Las funciones de la Dirección General de Carrera Policial son las que la ley le confiere. En sentido práctico, se hicieron algunas visitas a ese lugar, se solicitó información acerca de las actividades que realizan y se entrevistaron algunas personas que ahí laboran, logrando obtener datos importantes para la investigación.

Esta Dirección atiende las promociones para ascensos y la evaluación para el desempeño policial.

Las promociones para ascensos a las jerarquías inmediatas superiores se han realizado constantemente en los últimos años, esto para darle mayor continuidad a que los elementos policiales puedan ir avanzando dentro de la carrera policial y se tenga una mejor preparación individual para aspirar a ser candidato a un grado mayor de acuerdo a los lineamientos que indiquen las convocatorias, ya que estas últimas han aumentado sus requisitos. Un ejemplo de ello es que los participantes a las promociones deben tener el nivel de estudios de bachillerato o su equivalente, en años

anteriores se solicitó secundaria, posteriormente que se encontraran cursando el bachillerato o equivalente hasta hacer obligatorio concluido actualmente.

Los escalafones o grados jerárquicos comprendidos en la Carrera Policial son:⁸⁰

I. La jerarquía de Superintendentes conformada por los siguientes grados:

- a) Superintendente General.
- b) Primer Superintendente.
- c) Segundo Superintendente.

II. La jerarquía de Inspectores, conformada por los siguientes grados:

- a) Primer Inspector.
- b) Segundo Inspector.
- c) Subinspector.

III. La jerarquía de Oficiales, conformada por los siguientes grados:

- a) Primer Oficial.
- b) Segundo Oficial.
- c) Suboficial.

IV. La jerarquía de los Policías, conformados por los siguientes grados:

- a) Policía Primero.
- b) Policía Segundo.
- c) Policía.

El último escalafón se refiere al Sr. Secretario de Seguridad Pública del D.F.

La Subsecretaria de Desarrollo Institucional, que es de quien depende la Dirección de Carrera Policial, proporcionó estos datos por medio de petición formal:

En la promoción de ascensos del año 2013 participaron 3468 elementos operativos, de los cuales ascendieron 1114.

⁸⁰ Art. 5 de Reglas para el Establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal

El número de plazas a ocupar se hacen públicas en la convocatoria correspondiente y ese será el número de concursantes que asciendan.

La evaluación para el desempeño policial es el análisis objetivo de la actuación del personal operativo en el ejercicio diario de sus actividades, verificando que estas se desarrollen dentro de los principios de actuación que marca la Constitución, éstos se realizan cada año con el objetivo de tener información actual y precisa necesaria para lograr una excelencia en el desarrollo de las funciones. “se trata de evaluar la productividad, los resultados, los estímulos, los reconocimientos, la trayectoria en la institución, esto es, la forma en que el personal sustantivo realiza su trabajo, con qué grado de eficacia, eficiencia y calidad lo realiza; eficiencia es hacer lo que se tiene que hacer de la mejor manera posible y calidad hacer lo que se debe, de la mejor manera posible, con resultados de excelencia”⁸¹

En el año 2013 se realizaron 6000 evaluaciones para el desempeño policial, ésta se viene realizando por áreas y de acuerdo al orden establecido.

3.3.2.2 Programas de evaluación

Para la promoción de ascensos, la evaluación se realiza en tres etapas, las cuales sirven para conocer: la trayectoria del participante, los antecedentes jurídicos y los antecedentes administrativos.

La Dirección de Carrera Policial, para la aplicación de sus evaluaciones correspondientes se apoya en las siguientes áreas:

Centro de Control de confianza (CCC)

Servicio Médico

Instituto Técnico de Formación Policial

Asuntos Jurídicos

Consejo de Honor y Justicia

Inspección Policial

Derechos Humanos

⁸¹ Programa Rector de Profesionalización. Pág. 19

Subsecretaría de Información e Investigación Policial y Administración de Personal

Para el Desempeño Policial, las áreas con las que se coordina esta Dirección General son:

Subsecretaría de Operación policial

Consejo de Honor y Justicia

Dirección de Armamento

También se tiene un historial de cada elemento policial en un sistema llamado KARDEX, donde se encuentran los documentos que acrediten su personalidad; este es un registro interno de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, pero sirve también para la iniciativa Federal de contar con un banco de datos de todos los elementos que laboren, hayan laborado o quieran ingresar a los cuerpos policiales, este registro está disponible en internet y se puede encontrar como “Plataforma México,” está en constante actualización y esa información es de libre acceso a quien requiera consultarla.

3.3.3 El Centro de Control de Confianza

Para las instituciones policiales de cualquier nivel gubernamental, es obligación contar con un centro de control de confianza, que será el encargado de realizar los exámenes a los policías para asegurar su permanencia dentro de las filas.

Estos centros de evaluación son de relativa nueva aparición en respuesta a lo propuesto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012:

“Se definirán criterios homogéneos para la administración del personal policiaco en las diferentes etapas de su desarrollo profesional, para lo cual se propone la creación de un Sistema Nacional de Desarrollo Policial. Con ello se regulará el ingreso, selección, permanencia, profesionalización, promoción, remoción, separación, sanción y reconocimiento de sus miembros.”⁸²

El Programa Sectorial de Seguridad pública ofrece los lineamientos que deben observar los Centros de Control de Confianza:

⁸² Plan Nacional de Desarrollo. Estrategia 17, Objetivo 17.2

“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....”⁸³

Establecido en la legislación, se encuentran sus facultades dentro de la Ley General del Sistema General de Seguridad Pública art. 21, 22 y 108⁸⁴ y en la fracción III de este último artículo están los exámenes que aplicará este Centro de Control de Confianza son: médico, toxicológico, psicológico, polígrafo, socioeconómico y demás necesarios.

Estos son aplicados en relación a la fracción V para verificar de esa forma el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad.

La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal cuenta con su propio Centro de Control de Confianza que tiene la certificación del Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Este Centro de Control de Confianza es el encargado de aplicar los exámenes a las diferentes etapas de la carrera policial como lo son el ingreso, el desempeño y se dirige más a la permanencia.

Las evaluaciones que aplica este Centro son similares a las señaladas en la legislación federal: Médica, Toxicológica, Entorno social y situación patrimonial, Psicológica y Poligráfica.

Se solicitó información a este Centro y la que se recibió es bastante simple y no aporta mucho; no se tiene una cifra de cuantas evaluaciones realiza por año o etapas, con el argumento que estas son variables dependiendo de los requerimientos de evaluaciones de las distintas unidades administrativas que componen a la dependencia, haciendo referencia a las que se han citado anteriormente (Instituto Técnico de formación Policial y Dirección General de Carrera Policial).

⁸³ Diario Oficial de la Federación 28 Enero -2008

⁸⁴ Anexo 1

Los exámenes que se realizan en ese Centro se pueden considerar elementales y básicos como en cualquier centro de trabajo, con la modalidad que estos son aplicados a una institución armada por lo cual tiene su particularidad; aunque se negó por parte de las autoridades de esa Dirección la existencia del apoyo de alguna otra institución u organismo para efectuar las evaluaciones que ahí se aplican, es evidente que en alguna de ellas si es necesario, como es en la evaluación toxicológica, esta requiere ser realizada por un laboratorio médico que cuente con el personal, los materiales y equipo para llevar a cabo las pruebas de detección de drogas ilegales.

La evaluación médica, tanto para este Centro como para las demás instituciones de evaluación, se apoyan en el Servicio Médico con el que cuenta la propia Secretaria.

Las evaluaciones psicológicas constan de una entrevista con un psicólogo en donde se aprecia el estado emocional que guarda el policía acerca de su trayectoria profesional y personal. Se realizan por computadora test de inteligencia y ejercicios psicométricos de comprensión y reacción. A mano, con lápiz y papel se hace el test de figura humana. No se tuvo acceso al nombre de esos test.

Para la evaluación patrimonial y de entorno social, personal del Centro hace una visita domiciliaria al evaluando y constata físicamente el lugar donde vive el policía, se hace un inventario de sus bienes muebles e inmuebles para tener una consideración del nivel de vida que tiene de acuerdo a las percepciones que ha recibido o si tiene alguna otra fuente de ingresos; se hace un balance de sus gastos familiares y personales, los resultados son fundamentados con fotografías, videos y testimonios de vecinos y familiares.

La evaluación del polígrafo no podía ser de otra forma, la realiza un psicólogo/a que tiene preparación en el uso de una maquina diseñada para registrar cambios en el sistema circulatorio, nervioso y respiratorio que indican una reacción física como respuesta a un impulso mental a preguntas que se le hacen al evaluando. Los resultados que arroje esta prueba es comparada con los demás resultados de los test para poder emitir un juicio o apreciación, según lo indicó un aplicador de esa prueba.

Las evaluaciones son personales e individuales, pero al hacerlas a un gran número de policías, representa que se apliquen en largos periodos de tiempo, ya que se deben programar cada año, que es la vigencia de cada prueba.

El Centro de Control de Confianza de la Secretaria de Seguridad pública del Distrito Federal cuenta con instalaciones y profesionistas para realizar sus evaluaciones ,pero siempre será una desgastante tarea hacerlo a los más de 70,000 policías que comprende esta Secretaria, ya que no solamente evalúan a los policías preventivos que se refieren a esta investigación, si no a las corporaciones que complementan a la policía del Distrito Federal, como lo son la Policía Auxiliar y a la Policía Bancaria e Industrial.

Conforme la normatividad revisada en esta investigación, solamente aprobando las evaluaciones que aplica este Centro es como un elemento policial puede obtener su certificación para realizar sus funciones, lo cual se viene haciendo de forma real y no solamente por decreto, “la certificación debe sustentarse en una evaluación objetiva e imparcial del profesional, lo cual solo será posible si se cuenta con un sistema de certificación sólido y rigurosos. No basta con su promulgación y reglamentación, hay que efectuarlo de modo prudente e inteligente, y prepararse para saber enfrentar formas abiertas o mimetizadas de resistencia.”⁸⁵

Con la información obtenida en este estudio de los órganos institucionales encargados de la aplicación de las evaluaciones, su calificación y la expedición de certificaciones a estos servidores públicos como elementos aptos para desempeñar sus funciones, puede apreciarse un interés por parte de las autoridades por otorgar medios que puedan respaldar la acreditación de los policías.

Es notorio que no se incluyeron temas más medulares como lo son los programas de estudio, sus contenidos, corrientes y teorías pedagógicas en que se basan, indicadores, perfiles, baterías de pruebas psicológicas y psicométricas, pero este material guarda una total confidencialidad y su exposición puede traer consecuencias legales, aparte que serían temas diferentes a lo que se busca en esta investigación.

⁸⁵ Flores Barbosa, José Clemente. (2008) “Un análisis de la certificación profesional” Pág. 99

El aparato legislativo y estructural construido para certificar a los policías se encuentra en funcionamiento, al menos en la corporación policiaca mencionada en este estudio, ya se citaron las instituciones y el personal calificado correspondiente que están del lado de la política evaluativa institucional, necesario es complementar esta investigación con la inclusión de la parte por la que fue diseñado tanto despliegue de recursos dirigidos a la evaluación y certificación para el recurso humano, para los policías.

En el siguiente capítulo se muestran las experiencias recolectadas a los policías preventivos del Distrito Federal, como parte fundamental y complemento del estudio.

4. LA EVALUACIÓN DE LOS POLICÍAS PREVENTIVOS DEL DISTRITO FEDERAL

“Una de las principales críticas posibles a la evaluación que por lo común se realiza en las instituciones educativas es que no hay congruencia entre evaluación y enseñanza, se enseña una cosa y se evalúa otra.”

Frida Díaz Barriga (2006)

En este cuarto y último capítulo de la investigación se exponen los datos obtenidos a través de entrevistas a una muestra de los integrantes de la policía preventiva del Distrito Federal.

Complementando el estudio del capítulo anterior, resulta necesario conocer como impacta esta nueva sistematización de la Carrera Policial en los elementos policiales operativos o también llamados *de línea*, para ello fue necesario salir a las calles a visitar sectores de policía. Se aplicaron 108 reactivos a la zona norte y centro. El diseño del cuestionario se encuentra en el anexo 2 y el método para su aplicación esta incluido en la metodología expresada.

4.1 Los policías preventivos del Distrito Federal

La diversidad de actividades que desempeñan los policías en la vía pública puede apreciarse por los diferentes tipos de uniformes que se utilizan dentro de una sola corporación policiaca. El uniforme destaca al elemento policial en la sociedad y es el centro de atención no solo para los ciudadanos, también dentro de las propias filas policiales. Quien porta un uniforme con orgullo y pulcritud denota un buen estado laboral y personal. La parte contraria es cuando un policía se le identifica por no estar en condiciones formales de un oficial.

Es importante señalar esta situación porque toca un punto interesante de esta investigación sobre la evaluación de los policías y su consecuente certificación para el desempeño de sus diferentes actividades. Las condiciones en que se encuentran realizando sus funciones es factor que influye en el comportamiento de cada individuo.

Como convenio de confidencialidad no se especifica el lugar, sector o agrupamiento donde desempeñan sus labores los policías que participaron en la investigación, sólo se puede señalar que es evidente la diferencia que existe entre los diferentes centros de trabajo y hasta la camaradería entre ellos mismos; para no desviar el fin de la investigación, las preguntas planteadas se estructuraron lo mas apegado al tema, solo se incluyen algunas características propias del sujeto que son indispensables para describir a los involucrados.

4.1.1 Respuestas al cuestionario aplicado a los policías

El cuestionario consta de 17 preguntas, las cuales van detallando al sujeto entrevistado en tres fases consideradas importantes para aportar datos a la investigación como son: las características físicas de la persona, su trayectoria laboral y su experiencia con los sistemas de evaluación.

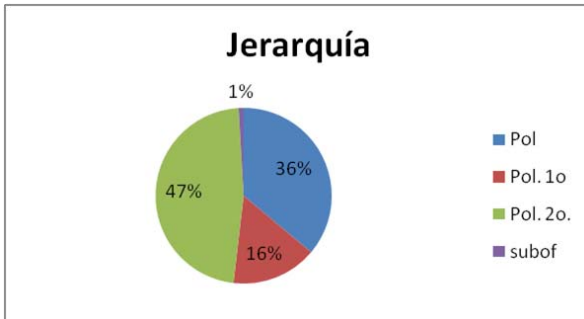
- Las primeras nos dan una referencia de la persona con quien se trata, en esta se les pide la edad, la que en promedio es de 35 años, que corresponde a una persona adulta joven.
- Aunque no fue incluida la pregunta de cual es el sexo del evaluando, se marcó con una M al margen del cuestionario que fue contestado por mujeres policías, quedando: 99 policías hombres y 9 policías mujeres

Así se contó con la participación de mujeres policías, que, como punto relevante en la entrevista, fueron de las más interesadas en el tema.

- Se les pide digan su antigüedad en la policía, esto es, los años que lleva trabajando en la Institución.

El promedio o media nos da un aproximado de 12 años, que es un tiempo considerable en un trabajo.

- En lo que corresponde a su grado o jerarquía que tienen:



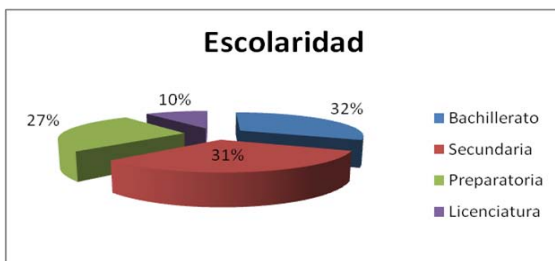
Jerarquías	%	No.
SubOficial	1%	1
Pol. 1°.	16%	17
Pol. 2°.	47%	51
Pol.	36%	39
Total	100%	108

Estos resultados nos hablan de que la mayoría de los entrevistados no tiene ni un grado o solo uno en la escala jerárquica, al ser 39 policías rasos y 51 policías segundos, dando un resultado en conjunto de 90.

- Se preguntó del número de cursos o especialidades con las que cuenta, esto es, de la preparación que se ha continuado después de la inicial, ya que para esta pregunta no se incluye el curso básico.

Los resultados oscilan entre el cero, 1 y 2 cursos; para un policía de más de 10 años en el empleo, nos ofrece una característica de su preparación profesional. Esta cifra se relaciona con la pregunta anterior, que arroja que se tiene un solo grado de ascenso, o ninguno.

- También se preguntó del grado escolar con el que se cuenta actualmente. Se les pidió así para que lo pudieran expresar lo más verídico, que dijeran que estudian y hasta donde quisieran llegar; los resultados fueron:

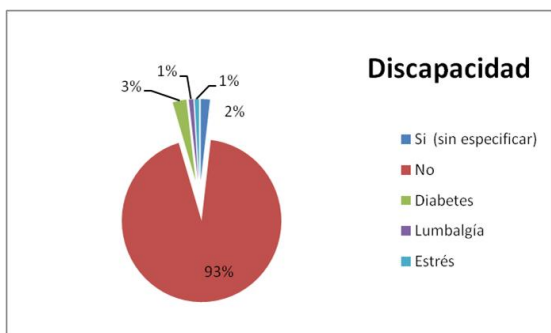


Escolaridad	%	No.
Licenciatura	10%	11
Preparatoria	27%	29
Bachillerato	32%	34
Secundaria	31%	34
Total	100%	108

Como puede apreciarse, el nivel que prevalece es el medio superior con más elementos que cuentan con la preparatoria o el bachillerato, sea ya terminada o que la están cursando. Todavía hay bastantes casos de secundaria, igualmente terminada o

en curso, esto es porque en años anteriores no se tenían los requisitos de ingreso como los actuales que solicitan la secundaria como mínimo para el ingreso, por lo que no es extraño encontrar algún policía de varios años de antigüedad que todavía cuente únicamente con la primaria terminada. En contraparte están los elementos que cuentan con un nivel escolar superior, sea porque ingresaron ya con este nivel o lo han estudiado dentro de la corporación. El ¿por qué han continuado estudiando? se remite como una superación personal, por concluir una meta o aspirar a un cambio de actividades, pero no para una mejora laboral *.⁸⁶

- Una de las preguntas que se incluyeron fue del estado de salud de los elementos policiales; los resultados son alentadores:

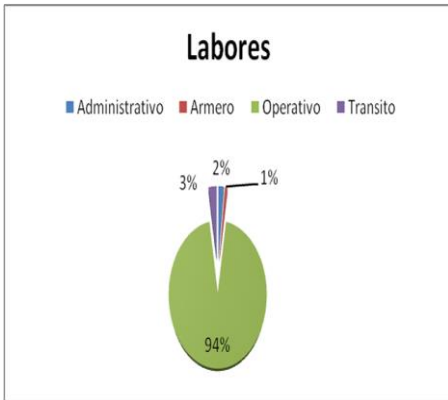


Discapacidad	%	No.
No	93%	101
Si	2%	2
Diabetes	3%	3
Lumbalgia	1%	1
Estrés	1%	1
Total	100%	108

La mayoría contestó contundentemente que no tenían ninguna enfermedad, salvo lo lamentables casos que fueron afirmativos.

Para esta investigación se incluyeron policías de diferentes actividades, no solo al patrullero como la imagen policiaca ordinaria, fueron entrevistados de otros ramos a los que realizan sus actividades en las vía pública como son los policías de vialidad, pie a tierra, motopatrulleros, policletos, de módulos; de acuerdo a la legislación también los elementos operativos pueden realizar actividades administrativas, de acuerdo a las necesidades del servicio, por lo que también se visitó el interior de los sectores de policía para realizar entrevistas.

⁸⁶ Las diferentes leyes y reglamentos que se han citado en esta investigación, señalan los grados de escolaridad con que deben de contar los elementos policiales que ostenten una jerarquía, grado o puesto dentro de la corporación



Labores	%	No.
Operativo	94%	102
Transito	3%	3
Administrativo	2%	2
Armero	1%	1
Total	100%	108

- Las siguientes dos preguntas sirvieron para abrir la conversación a temas laborales: se le preguntó si les gustaba su trabajo y porqué, o si no les gustaba y por qué.

En la primera la mayoría manifestó estar a gusto en el trabajo, por prestar un servicio al público y poder hacer algo por los demás; lo que les causa disgusto es el trato con los superiores y el régimen disciplinario que contempla los arrestos a los que son acreedores quienes incurren en alguna falta a la normatividad.

- Como tema central, se les preguntó si tienen conocimiento de las últimas reformas legislativas a los cuerpos de seguridad pública, las respuestas fueron:



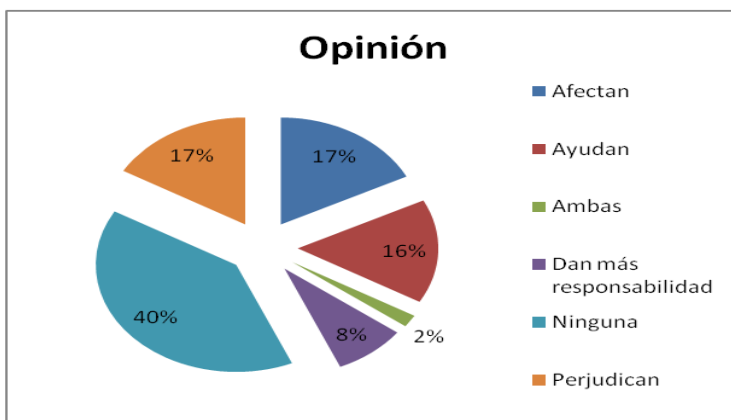
Conocimiento	%	No.
Si	42%	46
No.	42%	45
Poco	16%	17
Total	100%	108

Entre quienes contestaron no y poco suman 62 %, que es más de la mitad de los participantes, esto denota una falta de información de lo que está sucediendo en materia de la legislación.

De los que afirmaron si conocer, sus respuestas se concentraron en el Art. 123 Const. Apartado B, esto se debe a que la reforma a este Artículo Constitucional fue de divulgación masiva y el impacto que causó al establecer que ya no hay reinstalaciones a los servidores públicos que sean separados de su cargo por motivos penales o administrativos.

En lo referente a la reglamentación interna, lo que se enfatizó en las respuestas fueron los requisitos para la permanencia, los correctivos disciplinarios y lo que concierne a la pérdida de la confianza. Lo que los policías toman más en cuenta son los cambios legales que les puedan afectar en su estabilidad laboral.

- En la opinión acerca de esas reformas, si estas afectan o ayudan al policía, así contestaron:



Opinion	%	No.
Afectan	17%	19
Ayudan	16%	17
Ambas(anteriores)	2%	2
Dan más responsabilidad	8%	9
Ninguna	40%	43
Perjudica	17%	18
Total	100%	108

Se aprecia una disparidad en las opiniones. Como en la pregunta anterior había un porcentaje importante que no conoce las reformas, por lógica en esta pregunta estos policías no tienen ninguna opinión, o si la tiene es que son ambas, ayudan por un lado y por el otro afectan. Para quienes respondieron que las reformas dan más responsabilidad, no se puede identificar con claridad si perjudican o ayudan, ya que unos no ven mal el que se hagan cambios a las legislaciones para regular la actuación

de los policías,coincidiendo con los que opinaron que ayudan, ya que piensan que de este modo se consigue una mayor claridad a la reglamentacion.Los que opinan que perjudican o afectan son un sector considerable, pero no se les puede sumar a los que no opinaron o dijeron ambas, por lo tanto esta pregunta estuvo dividida.

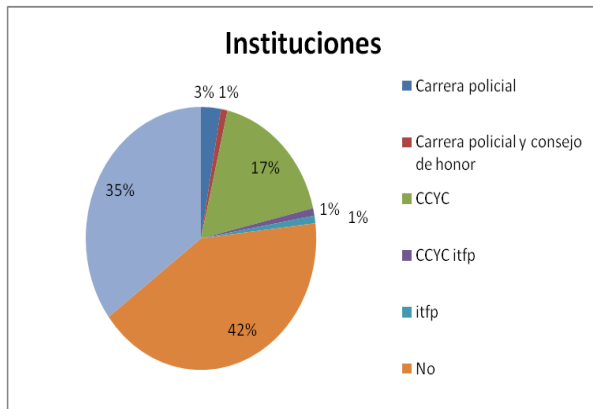
- Con el propósito de tener una referencia para lo que se preguntaría posteriormente, se les pide que digan si cuentan con un certificado, acreditacion o algo similar para ejercer su trabajo, las repuestas son:



Certificacion	%	No.
Si	79%	85
No	21%	23
Total	100%	100

Con estos resultados quedaría de manifiesto que un porcentaje de los policías encuestados no tienen un documento de certificación, pero, legalmente, ellos sí la tienen, puesto que todos pasaron por un reclutamiento, selección y curso básico donde se les otorgó un certificado, sea en el tiempo o administración que fuera; se nota una confusión en el uso del término certificado y acreditación. No se logró profundizar más en esa pregunta ni en el porqué de la confusión, pero se aprecia una relación directa con los cursos que se han tomado, quien no tiene una posterior preparación a la inicial o básica, no cuenta con documentos acreditables, eso puede ser la razón de que se consideren sin certificación.

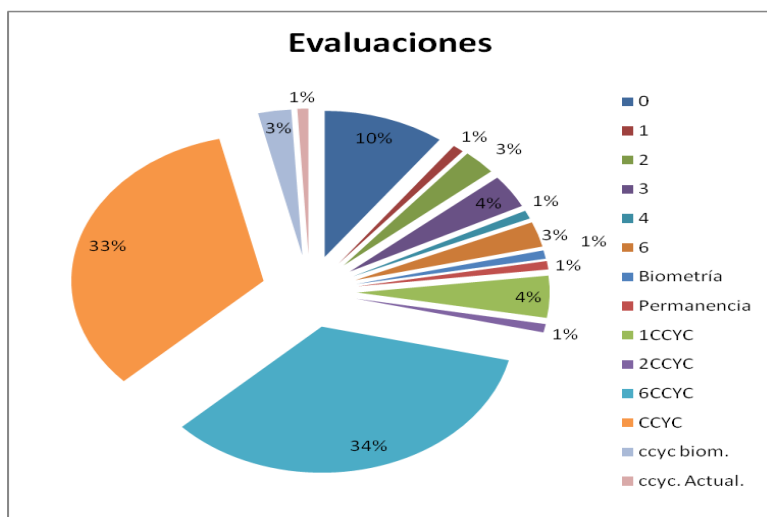
- A continuación se les pregunta si saben cuales son las instituciones, dentro de la Secretaria, que aplican las evaluaciones y las respuestas fueron éstas:



Instituciones	%	No.
No	42%	45
Si	35%	38
CCyC	17%	19
Carrera policial	3%	3
Carrera policial y Consejo de Honor y Justicia	1%	1
CCyC-ITFP	1%	1
ITFP	1%	1
Total	100%	108

Se dieron algunos nombres dentro de las respuestas como lo son *carrera policial*, haciendo referencia a la Dirección de Carrera Policial, el *ccyc*, que se refiere al Centro de Control de Confianza, *itfp*, que es el Instituto Técnico de Formación Policial y también aparece el *consejo de honor*. Lo que es relevante es el alto porcentaje de quienes desconocen a los órganos que aplican evaluaciones. Las respuestas posteriores a las preguntas indicarán el por qué.

- Continuando la anterior, se les pregunta cuáles han sido las evaluaciones que le han aplicado en los últimos 2 años.

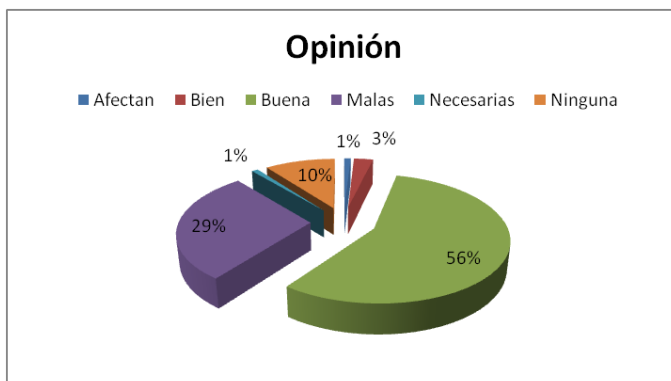


Evaluaciones	%	No.
CCyC	34%	37
6,CCyC	33%	36
0	10%	11
1,CCyC	4%	5
3	4%	4
2,6,CCyC, Biometría	9%	9
4,1,2,Biometría, Permanencia, CCyC Actualización	6%	6
Total	100%	108

A la gran mayoría se les han realizado evaluaciones que son las que aplica el Centro de Control de Confianza que corresponden a las de permanencia; las pruebas de biometría y actualización se realizan en otros centros, pero siguen siendo evaluaciones obligatorias. Los que se indicaron con números, corresponde al número de evaluaciones que han hecho, solo que no pudieron especificar ni el nombre ni la institución que las aplicó. También se encuentran elementos a los cuales no se les han aplicado ningún tipo de evaluación, que corresponde al 10% de los encuestados.

Esta pregunta se relaciona con la anterior, ya que si no se ha asistido a algún lugar para que se le practiquen evaluaciones del tipo que sea, no se sabe cuales son las instituciones encargadas para tal fin.

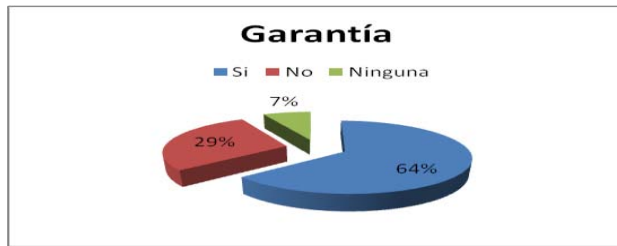
- La opinión acerca de las evaluaciones, qué pensaban ellos de su utilidad para el desempeño policial, las respuestas fueron específicas:



Opinión	%	No.
Buenas	56%	61
Malas	29%	31
Ninguna	10%	11
Bien	3%	3
Afectan	1%	1
Necesarias	1%	1
Total	100%	108

La mayoría considera que son buenas y que están bien, a estas mismas respuestas se les pueden sumar los que contestaron que son necesarias. La contraparte dice que son malas y que les afectan. Se sigue arrastrando una porción de la muestra que no tiene opinión, que corresponde al porcentaje de la pregunta anterior a los que no se les han aplicado ningún tipo de evaluación.

- Sobre si consideran a la certificación o acreditación como garantía de mejores resultados en el desempeño de sus funciones, respondieron:



Garantía	%	No.
Si	64%	69
No	29%	31
Ninguna	7%	8
Total	100%	108

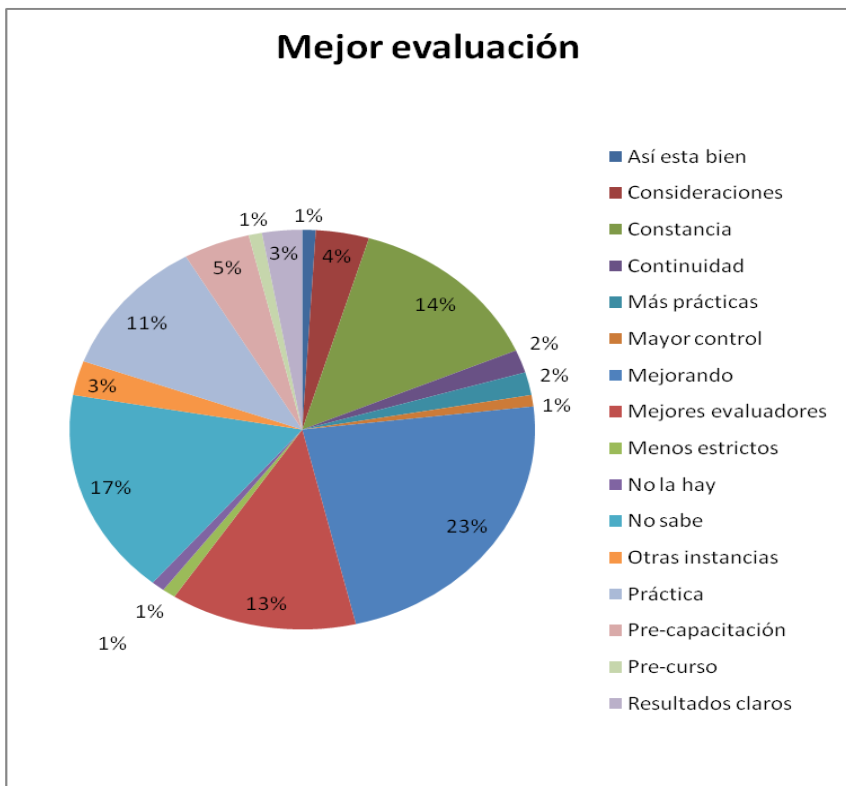
La mayoría opina que si, por que tener mayor preparación profesional mejora el desempeño de las funciones, además pueden obtener un documento que demuestre legalmente que están capacitados para ejecutar las actividades para las que son empleados.

Es interesante la opinión de quienes no consideran que el contar con una certificación dará mejores resultados; para muchos policías, el trabajo diario que se realiza en la vía pública es la mejor forma de obtener conocimientos. Para ellos, es a través de la experiencia como se van logrando ser más profesionales en su trabajo. No están en contra de la capacitación, pero le dan el mayor peso a lo que se aprende con la práctica.

También aquí se siguen encontrando quienes no tienen ninguna opinión al respecto, por motivos ya expuestos en anteriores preguntas.

- Se buscó que, después de varios cuestionamientos, el policía encontrara un espacio para expresarse y proponer algo, para lo cual se le preguntó como considera sería una mejor evaluación.

Las diferentes respuestas manifestaron muchas de las inquietudes que los policías enfrentan con los nuevos sistemas de evaluación a las cuales están siendo sometidos, incluyendo a los que no opinaron, que siguen apareciendo como parte de la muestra, a los que dijeron que así esta bien y hasta de aquellos que manifestaron que no existe la evaluación.



Mejor evaluación	%	No.
Mejorando	23%	25
Constancia	14%	15
Mejores evaluadores	13%	14
No sabe	17%	18
Práctica	11%	12
Pre-capacitación	5%	5
Consideraciones	4%	4
Resultados claros, otras instancias	6%	6
Continuidad, mas prácticas	4%	4
Así esta bien, mayor control, menos estrictos ,no la hay, pre-cursos	5%	5
Total	100%	108

Dos tipos de respuesta coinciden: en que es necesaria una continuidad y constancia en las evaluaciones, que no deben de ser esporádicas ni con largos periodos de aparición, si no que deben de tener una calendarización. Otras opiniones son que deben aplicarse con una capacitación anticipada o un curso anterior.

Los policías que consideran que deben de ir mejorando abarca a la institución y a los mismos elementos encargados de las aplicaciones, por ello indican que deben de tener mejores evaluadores, que sean menos estrictos (por llamarlos de una manera menos ofensiva a la expresada) que tengan consideración a la persona que están evaluando por situación de edad, escolaridad y condición física, que se tenga un mayor control con los tipos de exámenes, sus etapas y que los resultados sean claros y públicos.

Se expuso nuevamente que la evaluación debe de hacerse de forma práctica, en relación a quienes consideran a la experiencia como el mejor conocimiento y no faltaron las respuestas de que se debe cambiar de institución encargada de la aplicación de la evaluación por otras instancias.

Este es el análisis a las respuestas de las preguntas aplicadas a una pequeña pero significativa muestra de los elementos policiales que laboran en la Policía Preventiva del Distrito Federal. Se les agradece su participación y confianza en que los datos e información proporcionada se le darán una óptima utilidad, quedando los cuestionarios como prueba física para sustento, esperando que lo expresado en los mismos sirva tanto para este trabajo como para posteriores investigaciones relacionados a este tema.

4.2 Confrontación de la política evaluativa con las políticas de evaluación.

En las respuestas de los policías entrevistados se encuentran varias inquietudes y también propuestas para darle un mejor uso a las evaluaciones, se pueden enlistar así:

- Que sean previa capacitación
- Que sean mas apegadas a la practica
- Que consideren las condiciones del evaluando en referencia a la edad
- Que los resultados sean claros
- Que los evaluadores sean mas profesionales en el trato a las personas

Algunas otras respuestas pueden considerarse derivadas de la molestia que resulta de enfrentarse a una evaluación; de algún modo u otro, esta nueva etapa dentro de la carrera policial esta cambiando la forma de conducirse de los policías, quedando de manifiesto expreso como impacta entre los elementos policiales la forma en que se esta buscando la deseada acreditación.

En la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal, previo a las reformas policiales tratadas en este trabajo, ya existía dentro de su reglamentación el concepto de Carrera Policial, donde la evaluación y la certificación son la parte indispensable en la unidad de los escalafones que la comprenden; anterior a las nuevas disposiciones gubernamentales que dictan la actual política de evaluación, se le otorgaba mayor atención a la preparación inicial para mejorar el desempeño de un policía, en este caso, el Instituto Técnico de Formación Policial, que como ya se citó, cuenta con la infraestructura, personal y programas muy completos, donde la formación de los policías es prioridad sensible, pues se considera que: “el fomentar la ética y la vocación

de servicio de las instituciones policiales permitirá fortalecer la toma de conciencia de los policías, con el fin de que sus conductas sean rectas, honradas y responsables.”⁸⁷

En cada eslabón que correspondía a la carrera policial se encontraba una etapa de evaluación que sucedía al siguiente y así se constituía un círculo formativo.

Con los nuevos sistemas gubernamentales de rendición de cuentas, las políticas implementadas para la presentación de resultados en torno a la seguridad pública incluyen la depuración de los cuerpos policiales⁸⁸, en donde encaja perfecto la evaluación.

Por medio de exámenes, pruebas y test aplicados por el Centro de Control de Confianza se realizan las evaluaciones a los policías de todo el país, incluido por supuesto el Distrito Federal; la herramienta didáctica ideal para el desarrollo y mejoramiento de la Carrera Policial ahora se utiliza para su conclusión.

4.3 La evaluación y la certificación como tarea final o inicial.

La administración pública instrumenta novedosos sistemas para optimizar los recursos destinados al sector de seguridad. Se han diseñado nuevos esquemas para renovar o actualizar a la Carrera Policial, en donde ahora se aprecia una variante en la posición que guardan los escalafones de la evaluación y la certificación en el desarrollo policial.

A la evaluación para la permanencia se le ha destinado una función específica, ésta comprende la conclusión de la carrera policial, aun sobre cualquier resultado en las demás evaluaciones como también por el desempeño o méritos laborales.

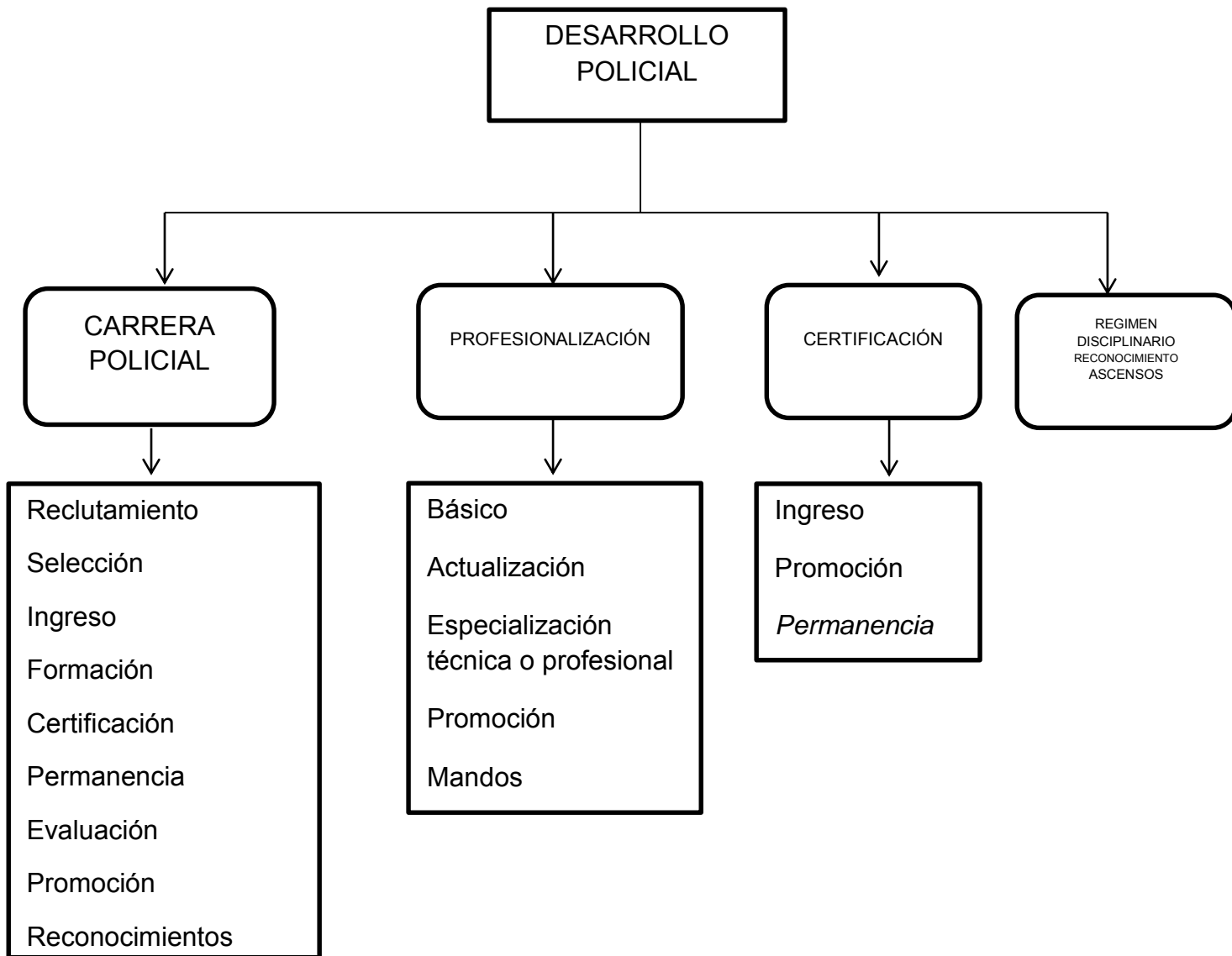
La certificación guarda un lugar de simple reconocimiento ante la terminante facultad de la evaluación.

En la Carrera Policial dentro de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, la evaluación y la certificación ocupaban un lugar de acompañamiento a los escalafones que comprenden el ciclo del desarrollo policial.

⁸⁷ Pérez Ortega, Jessica. Óp. Cit. Pág. 118

⁸⁸ Programa Nacional de Seguridad Pública 2008-2012

Ante las nuevas reformas, la legislación federal exige que se homologuen los sistemas de profesionalización de las policías de todo el país, quedando así la nueva estructura⁸⁹:



Este nuevo esquema de profesionalización de los cuerpos policíacos muestra la distribución de las etapas del desarrollo policial, donde se incluyen la evaluación y la certificación en posiciones específicas. La relevancia se encuentra en que un solo órgano institucional es determinante del destino de los integrantes de la Carrera Policial, como se observa en el nuevo organigrama apegado a la reglamentación,

⁸⁹ Programa rector de profesionalización, en relación a los art. 78, 96 y 98 del la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

aunque siguen considerándose las evaluaciones para el ingreso, desempeño y promoción, con sus respectivas Comisiones Técnicas, la que tiene el mayor peso es la de la permanencia, que aplica el Centro de Control de Confianza, que a su vez, es la considerada como obligatoria para expedir el Certificado Único Policial.⁹⁰



⁹⁰ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

CONCLUSIONES

Este último apartado sirve para hacer una reflexión de lo que se integró en el transcurso de la investigación.

La acreditación de la Carrera Policial con la evaluación y la certificación se encuentra en marcha y es a través de estos dos mecanismos como las autoridades pretenden alcanzar una mejora en el desempeño de los policías de México.

El Poder Legislativo ha solicitado al Ejecutivo que se establezca una fecha para que se tenga una acreditación a nivel nacional de la policía. Esta fecha ha pasado por diferentes administraciones y todavía utiliza prorrogas para su realización.

Contar con una acreditación de las policías en México para una mejor funcionalidad tendrá sus discusiones; la forma para obtener esa acreditación ya está establecida en una normatividad y considera a la evaluación y certificación como sus requisitos indispensables. Se sigue la norma internacional ERA:

Evaluación – Reconocimiento = Acreditación.⁹¹

Las cuestiones originadas por esta medida empleada en la administración pública para alcanzar la calidad en el servicio policial surgen al concretarse la reglamentación constituida en la política evaluativa en contraste con las políticas o formas en que se está aplicando esta disposición, que quedaron de manifiesto en las respuestas de los policías del estudio realizado, donde se exponen varios temas a considerarse en el desarrollo de un sistema evaluativo de grandes dimensiones.

En otros ramos del servicio público se cuenta con el Servicio Profesional de Carrera, pero éste se desarrolla en diferentes condiciones.

Las reformas legislativas de los últimos años a los Cuerpos de Seguridad Pública tienen como premisa el mayor control de los policías en los actos que lleven a cabo dentro y fuera de sus corporaciones. Estas medidas no son tomadas sin conocimiento de causa, son respuesta del crecimiento de la participación directa o indirecta por

⁹¹ Ruiz Bueno, Camen. Óp. Cit.

miembros de las fuerzas armadas en activo, retiro o deserción con actos delictivos. Con este sustento se pretende contrarrestar la corrupción del agente de seguridad, como servidor público y trabajador del Estado, siendo que causas, hay varias “(...)la especie más interesante y más preocupante sea la corrupción política, sea por su dimensión pública y en tanto acciones realizadas por autoridades oficiales; más bien destaca la gravedad del problema de la corrupción y apunta a que las soluciones posibles deben de ir mas allá de la destitución y sanción jurídica de determinados políticos y funcionarios públicos. Sin duda este tipo de medidas es un primer paso necesario y ejemplar, pero insuficiente si se quiere llegar a la raíz del problema”⁹²

Por lo presentado en el estudio a la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal en contraste con la normatividad local y Federal que regula la Carrera Policial, se aprecian situaciones en la forma de evaluar a los policías que es preciso señalar:

- **La forma de evaluar es polarizada:**

La evaluación puede tener varias concepciones, como algunas que fueron citadas en el capítulo 1 de esta investigación, en el caso particular de la certificación de los policías, es utilizada para hacer la distinción de entre quienes se les considere aptos para estar dentro de la corporación y los que no, por el hecho de no alcanzar una calificación aprobatoria. Desde el inicio de la Carrera Policial, que es la selección y reclutamiento, se evalúa al participante o aspirante a ingresar, de acuerdo al perfil de ingreso que se solicita en las convocatorias, quien reúna los requisitos podrá ingresar y estar en la etapa de formación en el Instituto correspondiente, en este caso, el Instituto Técnico de Formación Policial, si concluye satisfactoriamente este proceso causa alta en la policía y se somete a las evaluaciones para la permanencia, sumándole las evaluaciones que se le aplicarán cuando asista por obligación y derecho a las promociones de ascenso que son competencia de la Dirección General de Carrera Policial. Las evaluaciones citadas que son médico, toxicológico, psicológico, polígrafo, socioeconómico y demás necesarios (sin especificar) las realiza el Centro de Control de Confianza, quien lo hace por solicitud de los

⁹² Vásquez, Rodolfo. “Corrupción política y responsabilidad de los servidores públicos”. Pág. 227

órganos interesados, utilizando los mismos instrumentos de evaluación, en diferentes eslabones de la Carrera Policial, “la evaluación es polivalente, las mismas informaciones deben servir para fines muy diferentes. En rigor, no se deben recoger las mismas informaciones o tratarlas de la misma manera si se inspira a diferentes evaluaciones”⁹³, por consiguiente, es de considerar que las pruebas, exámenes y test que son aplicados de inicio, vuelvan a ser aplicados cuando ya se avanzaron etapas sucesivas y sobre todo, para el mismo fin.

- **La evaluación se aplica de forma radical.**

Las evaluaciones que se realizan a los cuerpos policiales son de carácter obligatorio y permanente, su no aprobación y participación es causal de destitución, solo en el *Reglamento que Establece el Procedimiento para la Conclusión de la Carrera Policial* de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal se contemplan los artículos 13, 14, 15, 16, 17,18 y 19 con sus respectivas fracciones, motivos por los que se incumple el requisito de permanencia, de promoción y desempeño. Lo relevante es la compilación que se hace de pruebas que se aplican en diferentes tipos de evaluaciones pero que tienen la misma sanción, que es la conclusión de la Carrera Policial. Existen pruebas en la que no es discutible su no aprobación por que presentan una incapacidad voluntaria, como es el toxicológico o detección de alcoholismo, aun con sus errores técnicos y humanos que pueden presentar los laboratorios o el personal que ahí labora; pero hay otra variedad de pruebas que sí tendrían que ser analizadas de forma más personal e integral para dar un diagnostico o resultado. “En la evaluación de personas deberíamos hallar el equilibrio entre los criterios explícitamente enunciados que se han de seguir y la comprensión holística del merito humano que la mera comparación con unos estándares no nos puede proporcionar por si sola”⁹⁴. En esta investigación, según la legislación estudiada, una sola prueba es decisiva para emitir un resultado⁹⁵.

⁹³ Perrenoud, Philippe. (2008) “La evaluación de los alumnos.” Pág.72

⁹⁴ Stake. Óp. Cit. Pág. 372

⁹⁵ Artículo 51 de la Ley Orgánica de la Secretaria de Seguridad Pública del distrito Federal

- **La evaluación es limitada, no considera la autoevaluación ni meta evaluación.**

Con el establecimiento de los órganos encargados de aplicar las pruebas para las evaluaciones y con las reglas de observancia obligatoria, se corta el margen de enriquecimiento y crecimiento con los resultados obtenidos. Como manifestaron los policías entrevistados en la última de las preguntas del cuestionario, no hay una capacitación previa a la aplicación de las pruebas, la tarea se concentra en la búsqueda de resultados por parte de los evaluadores. En las etapas de inicio y promoción en la Carrera Policial se expiden los requisitos de los perfiles a evaluar en sus convocatorias correspondientes. Para la evaluación para la permanencia se utilizan pruebas que solo son del conocimiento del órgano encargado de su aplicación. Ese vacío de la información crea incertidumbre y malestar, como fue declarado por los policías, acerca de las pruebas, resultados y del profesionalismo de los evaluadores. “La evaluación de las diferentes acciones realizada es cuestionable en forma lógica, ya que al no contar con metas ni indicadores a alcanzar, dicha evaluación es inexistente”⁹⁶.

Las conclusiones que se describen coinciden con algunas formas de evaluación que se citan en este trabajo, como son la retrospectiva, continúa y prospectiva, éstas pueden ser indicativas para dar paso a nuevas formas de evaluación más incluyente, constructiva y propositiva, como la comprensiva. Siendo la Carrera Policial producto de una institución formativa, es preciso que desde ahí se haga la revisión a estas formas de acreditación, “el termino evaluación no tiene tradición dentro de los planteamientos pedagógicos: tampoco puede considerarse solo reemplazo “científico” de las practicas del examen, en el fondo es una concepción que ha surgido de la transformación industrial de los Estados Unidos”⁹⁷

En materia de evaluación no se ha dicho la última palabra. El mismo órgano Federal propone una forma de evaluación basada en competencias⁹⁸, que son las

⁹⁶ Miranda Chiguidón, Carla. Óp. Cit. Pág. 125

⁹⁷ Díaz Barriga, Ángel. Óp. Cit. Pág. 2

⁹⁸ Programa Rector de Profesionalización. Pág. 17

correspondientes a las evaluaciones del desempeño policial. Este rubro tan importante se encuentra en proceso de desarrollo y su aplicación todavía no es determinante para la certificación, cuando “la certificación debe reconocer, así mismo, las adquiridas pero en relación con los contextos de trabajo, porque en estos contextos es donde las competencias se movilizan y se demuestran”.⁹⁹

En una corporación donde se invierten considerables recursos económicos para la capacitación de una persona común a un policía certificado, los medios de evaluación no pueden limitarse a una sola prueba o examen.

La creación y funcionamiento de los Centros de Control de Confianza en todas las entidades del país es un acierto de las autoridades para obtener una regulación de los integrantes de las policías, pero una enmienda tan delicada y compleja no se le puede dejar a un solo órgano evaluador, puesto que le antecede una institución educativa o formativa, “toda acción educativa, *técnicamente* es susceptible de ser evaluada. Esto ocasiona cierta proliferación de modelos y estrategias para realizar dicha tarea. Sin embargo, poco se ha avanzado en la reflexión sobre los fundamentos teóricos de esta actividad o sobre sus implicaciones políticas”.¹⁰⁰

Las instituciones privadas y las organizaciones sociales se encuentran participando en forma activa en el tema de la seguridad, la cual compete a todos, hay quienes incluso han creado observatorios ciudadanos y hasta se propone un Centro de Certificación Policial Ciudadano, “se trata de un mecanismo de revisión de ciudadanos expertos aplicados sobre la policía y que puede derivar en un reconocimiento formal expresado a manera de certificado”¹⁰¹

El camino para lograr una acreditación en las corporaciones policiales todavía tiene un tramo por recorrer, y en ese camino se deberán incluir todos los medios posibles para proporcionar tanto a sus elementos como a los ciudadanos en general condiciones de mejora que se perciban en las calles y en los hogares.

⁹⁹ Ruiz Bueno, Carmen. Óp. Cit. Pág. 146

¹⁰⁰ Díaz Barriga Ángel. Óp. Cit. Pág. 1

¹⁰¹ “Manual para la Certificación Policial Ciudadana” (2011) Resumen Ejecutivo

La inquietud que originó este trabajo de investigación, que es conocer de los requisitos principales para acreditar a los policías, demostró que es a través de la evaluación y certificación; las formas o políticas para la aplicación de estos conceptos nos llevan a formular nuevas cuestiones:

- ¿Qué estándares serán los adecuados para las pruebas, exámenes o medios de evaluación pertinentes para otorgar una acreditación del trabajo que realiza un policía?
- ¿La acreditación de los elementos policiales puede garantizar un mejor servicio de seguridad pública?

Los mecanismos para la certificación y acreditación de los policías son una realidad, pero como en cualquier organización es necesaria una revisión de sus políticas y del manejo de sus recursos, en este caso, establecer cual es el fin que se espera con la aplicación de evaluaciones de este tipo, porque “la evaluación como apoyo más que como fiscalización es muy importante, si no queda claro como evaluar, no se aprovecha su sentido pedagógico y formativo”¹⁰²

¹⁰² SEP. ISUE. UNAM. 2009c:13. En Sánchez Vásquez del Mercado, Mónica. Tesis de Licenciatura en pedagogía. 2012

BIBLIOGRAFÍA

- Amador Hernández, Juan Carlos. “La Evaluación y el diseño de políticas educativas en México”. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo núm. 35. Marzo 2008.
- Carrillo Prieto, Ignacio. Hacia la Profesionalización de la Policía Judicial Federal Mexicana. INACIPE. México. 1992.
- Cruz Torero, Luis Carlos. “Seguridad Pública.” Ed. Trillas. 2ª edic. México. 2007.
- Díaz Barriga, Ángel. “Problemas y retos del campo de la evaluación educativa”. En revista Perfiles Educativos no. 20 pp. 3- 15. México. 1987.
- Díaz Barriga, Ángel (Compilador) “El examen. Un problema de historia y sociedad” en: El examen, textos para su historia y debate. Centro de Estudios Sobre la Universidad. CESU. Universidad Nacional Autónoma de México. Plaza y Valdés. México.2000
- Diccionario Encarta 2009. Microsoft Corporation.
- Diccionario de la lengua española. Real Academia Española. 22ª edición. 2001.
- Flores Barbosa, José Clemente. “Un análisis de Certificación Profesional”. En Investigación Educativa. Vol.12 No. 21 pág. 97-121. México. 2008
- Hernández Sampieri, Roberto. “Metodología de la Investigación”. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. 5ª. Ed. México.2010
- Iñigo, Alejandro. “Bitácora de un policía”. Talleres de Offset e Impresos, S.A. México.1985
- Instituto Técnico de Formación Policial. “Introducción a la Seguridad Pública.” México.
- Instituto Técnico de Formación Policial. “Manual de Policiología I” México.
- Instituto Técnico de Formación Policial. Curso Básico de Formación Policial. 2011
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. “Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño”. *El estudio de caso como técnica didáctica*. PP.1-21
- Instituto para la Seguridad y Democracia (INSYDE) “Manual para la Certificación Policial Ciudadana.” Resumen Ejecutivo. 2011.
- Letras en guardia. Antología IV. Secretaria de Cultura del Distrito Federal.
- Moreno-Olivos, Tiburcio. “Lo bueno, lo malo y lo feo: las muchas caras de la evaluación”. UNIVERSIA Núm. 2 Vol. 1. Año 2010 Recepción 28-01-2010 IISUE. En: <http://ries.universia.net>.
- Perrenoud, Philippe. “La evaluación de los alumnos. De la producción de la excelencia a la regulación de los aprendizajes. Entre dos lógicas”. Buenos Aires. Colihué. 2008.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

- Rodríguez, Gregorio. et. al. “Metodología de la Investigación Cualitativa. Ed. Aljibe. Málaga. 1999.
- Ruiz Bueno, Carmen. “La Certificación Profesional: Algunas reflexiones y cuestiones a debate” Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía aplicada. Revista Educar # 38. Grupo CIFO, 2006. En : ddd.uab.cat/pub/educar/021819xn38p133.pdf
- Secretaria de la Función Pública. Índices y encuestas sobre transparencia y combate a la corrupción. Catalogo 2014. Unidad de políticas de Transparencia y Cooperación Internacional.
- Stake, Robert E. “Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares”. Ed. GRAFO, de IRIF, S.L. España. 2006.
- Stobart, Gordon. “Tiempos de pruebas: Los usos y abusos de la evaluación”. Ediciones Morata, S.L. Madrid, España. 2010.
- Taylor y Bogdan. “Introducción a los medio cualitativos de investigación”. Ed. Paidós-Studio. Buenos Aires. 1990.
- Valle Flores, María de los Ángeles (coordinadora). “Formación en competencias y certificación profesional”. UNAM Centro de Estudios Sobre la Universidad (CESU). Pensamiento Universitario. Tercera época 91. 2000
- Vásquez, Rodolfo. “Corrupción política y responsabilidad de los Servidores Públicos”. En: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Vela Peón, Fortino. “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa.” En *Observar, escuchar y comprender. Sobre la investigación cualitativa en la investigación social*. Ed. Porrúa- El Colegio de México - FLACSO.2008

TESIS CONSULTADAS

- Arroyo Juárez, Mario “Seguridad Pública en México: el caso del D.F.” (Tesis de Doctorado UNAM) México. 2008.
- Miranda Chiguidon, Carla. “Los retos de la Reforma Policial y la capacitación en el marco del Estado de Derecho y la Democracia en México. Tesis de Maestría en derechos Humanos y Democracia. FLACSO. Mexico.2009.
- Pérez Ortega, Jessica. “La Profesionalización de las Instituciones Policiales: estudio de caso, la Policía Federal” Tesina. UNAM. Facultad de Ciencias Políticas. 2011
- Sánchez Vásquez del Mercado, Mónica. “El papel del directivo en el marco de la Reforma Integral de educación Básica 2009(RIEB 2009). *El caso de los directivos de escuelas primarias del Estado de Hidalgo*” Tesis de Licenciatura en Pedagogía. UNAM. México. 2012.

FUENTES LEGISLATIVAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. DOF 09/08/2007
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad pública.2009. Última reforma publicada DOF 14-06-2012.
- Ley de Seguridad pública del D.F. publicada en el DOF el 19 de julio d 1993
- Ley Orgánica de la Secretaria de Seguridad Publica del D.F. publicada en la Gaceta Oficial del D. F. el martes 20 de mayo de 2003.
- Ley que establece las bases de coordinación para el Sistema Nacional de Seguridad Pública publicada en el DOF el 2 de enero del 2009.
- Programa Rector de Profesionalización. Sistema Nacional de Seguridad Pública. México. 2009
- Programa Nacional de Seguridad Pública 2008-2012. Secretaria de Seguridad Pública Federal. México. 2008.
- Reglamento de la Policía para el D.F. Colección Legislación. Coordinación General Jurídica y Dirección General de Difusión y Relaciones Públicas. México. 1984.
- Reglamento Interior de la Secretaria de Seguridad Pública del D.F. publicado en la GODF 20 de mayo del 2005
- Reglamento que Establece el procedimiento para la conclusión de la Carrera Policial de la Secretaria de Seguridad Pública del D.F. publicado en la GODF el 26 de febrero del 2010
- Reglas para el Establecimiento y Operación de la Carrera Policial en la Policía del D.F. publicado en la GODF el 17 de junio del 2001

ANEXO 1

LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Art. 7.-Conforme a las bases que establece el art. 21 Constitucional, las instituciones de Seguridad Pública de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en el ámbito de su competencia y en los términos de esta ley, deberán coordinarse para:

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.

Art. 16.-Son comisiones permanentes del Consejo Nacional, las siguientes:

II. De Certificación y Acreditación

Art. 21.-**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**

Este Centro contará con un órgano consultivo integrado por las instituciones públicas y privadas que se determinen en el Reglamento de este ordenamiento.

Art. 22.-Corresponde al Centro Nacional de Certificación y Acreditación, verificar que los centros de evaluación y control de confianza de la federación, Estados y Distrito Federal, realizan sus funciones de conformidad con las normas técnicas y estándares mínimos en materia de evaluación y control de confianza con los servidores públicos de las instituciones de seguridad pública. Para tal efecto, tendrá las siguientes facultades:

- I. Establecer los criterios mínimos para la evaluación y control de confianza de los servidores públicos, tomando en consideración las recomendaciones, propuestas y lineamientos de las conferencias.
- II. Determinar las normas y procedimientos técnicos para la evaluación de los servidores públicos;
- III. Determinar los protocolos de actuación y procedimientos de evaluación de los centros de evaluación y control de confianza de las instituciones de seguridad pública;
- IV. Evaluar y certificar la correcta aplicación de los procesos que operen los centros de evaluación y control de confianza de las Instituciones de seguridad Pública;
- V. Evaluar y certificar los procesos de evaluación y que en el ámbito de Seguridad Pública operen instituciones privadas que así lo soliciten y cumplan con la normatividad correspondiente;

- VI. Verificar periódicamente que los Centros de referencia apliquen los procesos certificados, conforme a los lineamientos y estándares que el Centro Nacional de Certificación y Acreditación establezca;
- VII. Apoyar a los Centros de Evaluación y Control de confianza de las Instituciones de Seguridad Pública.
- VIII. Promover la homologación, validación y actualización de los procedimientos y criterios de Evaluación y Control de Confianza;
- IX. Establecer los requisitos que deben contener los certificados Ministerial, Policial y Pericial y aprobar sus características.

Art. 29.- Son funciones de la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Publica:

- II. Promover la capacitación, actualización y especialización de los miembros de las Instituciones Policiales, conforme al Programa Rector de Profesionalización;
- IV. Formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las Instituciones Policiales, cualquiera que sea su adscripción;
- XIV. Proponer los requisitos que deben contener el Certificado Único Policial.

Art. 39.-La concurrencia de facultades entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, quedará distribuida conforme a lo siguiente:

A. Corresponde a la Federación, por conducto de las autoridades correspondientes:

II.- Respecto al desarrollo policial:

a) En materia de Carrera Policial, proponer al Consejo Nacional:

- 1.- Las políticas relativas a la selección, ingreso, permanencia, estímulos, promoción, reconocimiento y terminación del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales, de acuerdo al Modelo Policial, conforme a la normatividad aplicable;
- 2.- Los lineamientos para los procedimientos de la Carrera policial que aplicaran las autoridades competentes.

b) En materia de Profesionalización, proponer al Consejo Nacional:

- 1.- El Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación académica, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema;
- 2.- Los procedimientos aplicables a la profesionalización;
- 3.- Los criterios para el establecimiento de las Academias e Institutos, y
- 4.-El desarrollo de los programas de investigación y formación académica .

Art. 47.- La Federación y las entidades federativas establecerán y operarán academias e institutos que serán responsables de aplicar los Programas Rectores de Profesionalización que tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- II. Capacitar en materia de investigación científica y técnica a los servidores públicos;
- III. Proponer y desarrollar los programas de investigación académica en materia ministerial, pericial y policial, de conformidad con lo dispuesto en esta ley y demás disposiciones aplicables;
- IV. Proponer las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos de la Profesionalización;
- V. Promover y prestar servicios educativos a sus respectivas Instituciones;
- VI. Aplicar las estrategias para la profesionalización de los aspirantes y servidores públicos;
- VII. Proponer y aplicar los contenidos de los planes y programas para la formación de los servidores públicos a que se refiere el Programa Rector;
- VIII. Garantizar la equivalencia de los contenidos mínimos de los planes y programas de profesionalización
- IX. Revalidar equivalencias de estudios de la profesionalización

Art. 78.- **La carrera policial es** el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales.

Art. 79.- Los fines de la Carrera Policial son:

- I. Garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad del empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de las instituciones policiales;
- II. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la optima utilización de los recursos de las instituciones;
- III. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permitan satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los integrantes de las Instituciones Policiales;
- IV. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los integrantes de las Instituciones Policiales para asegurara la lealtad institucional en la prestación de los servicios

Art. 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 la personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Las Instituciones Policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo

Art. 97.- La Certificación tiene por objeto:

- A.- Reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional;
- B.- Identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos de los integrantes de las Instituciones Policiales:
 - I. Cumplimiento de los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;
 - II. Observancia de un desarrollo patrimonial justificado, en que sus egresos guarden adecuada proporción a sus ingresos;
 - III. Ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
 - IV. Ausencia de vínculos con organizaciones delictivas;
 - V. Notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal y no estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.

Art. 98.- **La Profesionalización es** el proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones policiales.

Los planes de estudio para la Profesionalización se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza aprendizaje que estarán comprendidos en el programa rector que apruebe la Conferencia de Secretarios de Seguridad Pública, a propuesta de su Presidente.

Art. 106.-**El Sistema Nacional de Acreditación y Control de Confianza** se conforma con las instancias, órganos, instrumentos, políticas, acciones y servicios previstos en la presente Ley, tendientes a cumplir los objetivos y fines de la evaluación y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

Art. 108.-**Los Centros Nacional de Acreditación y Control de Confianza** aplicarán las evaluaciones a que se refiere esta Ley, tanto en los procesos de selección de aspirantes, como en la evaluación para la permanencia, el desarrollo y la

promoción de los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública, para tal efecto tendrán las siguientes facultades:

- I. Aplicar los procedimientos de Evaluación y de Control de Confianza conforme a los criterios expedidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;
- II. Proponer lineamientos para la verificación y control de Certificación de los servidores Públicos;
- III. Proponer los lineamientos para la aplicación de los exámenes médicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos, socioeconómicos y demás necesarios que se consideren de conformidad con la normatividad aplicable;
- IV. Establecer un sistema de registro y control, que permita conservar la confidencialidad y resguardo de los expedientes;
- V. Comprobar el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad;
- VI. Comprobar los niveles de escolaridad de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública;
- VII. Aplicar el procedimiento de certificación de los servidores Públicos, aprobado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;
- VIII. Expedir y actualizar los Certificados conforme a los formatos autorizados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;
- IX. Informar a las autoridades competentes, sobre los resultados de las evaluaciones que practiquen;
- X. Solicitar el seguimiento individual de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública evaluados, en los que se identifiquen factores de riesgo que interfieran o pongan en riesgo el desempeño de sus funciones;
- XI. Detectar áreas de oportunidad para establecer programas de prevención y atención que permitan solucionar la problemática identificada;
- XII. Proporcionar a las Instituciones, la asesoría y apoyo técnico que requieran sobre información de su competencia;
- XIII. Proporcionar a las autoridades competentes la información contenida en los expedientes de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y que se requieran en procesos administrativos o judiciales, con las reservas previstas en las leyes aplicables y
- XIV. Elaborar los informes de resultados para la aceptación o rechazo de los aspirantes a ingresar a las Instituciones de seguridad Pública.

CURRICULA*

PRIMERA ETAPA (CINCO MESES)

MATERIA	Hrs./Sem.	Hrs./Tls.
Organización Policial y Procedimientos Administrativos	04	80
Marco Jurídico de la Actuación Policial	06	120
Derechos Humanos	03	60
Utica y Valores del Servidor público	04	80
Prevención del Delito	04	80
Protección Civil y Primeros Auxilios	04	80
Informática para la Función Policial	04	80
Armamento y Tiro Policial	05	100
Técnicas, Tácticas e Investigación Policial	05	100
Acondicionamiento Físico y Defensa Policial	06	120
Instrucción Policial	05	100
TOTAL	50	1000

SEGUNDA ETAPA (UN MES)

MATERIA	Hrs./Sem	Hrs./Tls
Autopatrullaje	14	56
Inducción	15	60
Armamento y Tiro Policial	05	20
Técnicas, Tácticas e Investigación Policial	05	20
Acondicionamiento Físico y Defensa Policial	06	120
Instrucción Policial	05	100
TOTAL	50	1000

*Curso Básico de Formación Policial. Junio de 2011

ANEXO 2

Para la construcción del cuestionario que se aplicó a los policías, se realiza una tabla con diferentes cuestiones pertinentes a la investigación¹⁰³.

CLASIFICACION	INDICADORES
Demográficas/ biográficas	Edad, nivel escolar, puesto en el empleo, antigüedad.
Sensoriales	Percepción a los sentidos corporales
Experiencia/ Conducta	Actividades, acciones, labores, funciones.
Sentimientos	Alegrías, disgustos.
Conocimiento	Información teórica, empírica.
Opinión / Valor	Percepción, experiencias, conclusiones.

De esta tabla se determina hacer una serie de preguntas optativas de acuerdo a la información que se requiere para la investigación, haciendo una nueva clasificación de los contenidos:

¹⁰³ Rodríguez, Gregorio. Óp. Cit. Pág.174

- Para las cuestiones Demográficas /Biográficas y Experiencia/ Conducta

¿Qué edad tiene?

¿Cuántos años lleva trabajando para la corporación?

¿En que consiste tu trabajo?

¿Has tenido hechos relevantes en tu trabajo?

¿Qué nivel de estudios tiene?

¿Cuál es su grado, jerarquía o puesto?

¿Cuenta con cursos o especialidades, cuantos y cuales son?

- Para lo referente a Sensoriales y Sentimientos:

¿Cuál es su estado de salud?

¿Tiene alguna discapacidad por cuestiones del trabajo?

¿Te gusta tu trabajo, porque?

¿Te disgusta tu trabajo, por que?

¿Cómo es el ambiente en tu entorno laboral?

- Para las cuestiones de Conocimiento y Opinión/Valor

¿Conoces de las últimas reformas legislativas de los cuerpos de seguridad pública?
Cuales y qué opinas de ellas.

¿Conoces cuales son las instituciones que evalúan a los policías?

¿Cuentas con alguna certificación, acreditación o algo similar para ejercer tus funciones?

Cuántas y cuales son las evaluaciones que se te han aplicado en los últimos 2 años

¿Cómo consideras a las evaluaciones?

¿Cuál es tu opinión acerca de las evaluaciones que se le realizan a los policías?

¿Qué beneficio o afectaciones tendrán las evaluaciones?


¿Crees que con certificarte o acreditarte te dará mejores recursos para brindar un mejor servicio?

¿Cómo podría ser una mejor evaluación?

De estas cuestiones queda estructurado el cuestionario con las siguientes preguntas:

- 1.- Edad
- 2.-Antigüedad en la policía
- 3.- Grado, jerarquía o puesto que ostenta.
- 4.- Nombre de cursos o especialidades con las que cuenta.
- 5.-Nivel de escolaridad terminada, trunca, incompleta o en curso.
- 6.- ¿Tiene alguna discapacidad o enfermedad desarrollada por su trabajo?
- 7.- ¿En que consiste tu trabajo?
- 8.- ¿Te gusta tu trabajo, por qué?
- 9.- ¿Te disgusta tu trabajo, por qué?
- 10.- ¿Conoces las últimas reformas legislativas a los cuerpos de seguridad pública?
- 11.- ¿Qué opinas de las reformas, en que ayudan o afectan al policía?
- 12.- ¿Cuentas con alguna certificación, acreditación o algo similar para ejercer tu trabajo?
- 13.- ¿Sabes cuales son las instituciones que aplican las evaluaciones a los policías?
- 14.- ¿Cuáles son las evaluaciones que te han aplicado en los últimos 2 años?
- 15.- ¿Cuál es tu opinión acerca de las evaluaciones, cuál es su utilidad para el desempeño policial?
- 16.- ¿Consideras que la certificación o acreditación es garantía de mejores resultados en el desempeño de tus funciones, por qué?
- 17.- ¿Cómo sería una mejor evaluación?

ANEXO 3




Policía Estatal Acreditable

Presupuesto de Egresos de la Federación 2011

ARTÍCULO 11

“En el presente Presupuesto se incluye la cantidad de \$2,400,000,000.00 para el otorgamiento de subsidios a las entidades federativas que cuenten con programas en materia de equipamiento y reorganización de estructuras de mando policial, para el fortalecimiento de sus instituciones de seguridad pública en materia de mando policial, los cuales se otorgarán a aquéllas que cumplan los lineamientos que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Gobernación.”

ENERO 2011
Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública



Complementariedad del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados

Ejes estratégicos de Gasto en el FASP

1	Alineación de las capacidades del Estado Mexicano contra la delincuencia	
2	Prevención del delito	

Programas

1.1	Equipamiento de personal e instalaciones para seguridad pública		1.2	Equipamiento de personal e instalaciones para el Centro de Evaluación y Control y Confianza
1.6	Construcción, mejoramiento o ampliación de instalaciones de seguridad pública		1.11	Construcción, mejoramiento o ampliación para Centros de Evaluación y Control de Confianza

3	Desarrollo Institucional	
4	Sistema Penitenciario	
5	Combate a la Corrupción	

3.1	Implementación del Servicio Profesional de Carrera		3.2	Evaluación habilidades, destrezas y conocimientos generales
3.3	Evaluación de control de confianza		3.4	Formación del Personal del centro de Evaluación y Control de Confianza

6	Plataforma México	
7	Indicadores de medición	

6.1	Red Nacional de Telecomunicaciones		6.2	Sistema Nacional de Información
-----	------------------------------------	--	-----	---------------------------------

ENERO 2011
Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública



Lineamientos para la Ministración

- ✓ Presentar el Plan de Implementación de la Policía Estatal Acreditable que incluya los programas de equipamiento y de reorganización de Mandos
- ✓ La primera ministración de 30 mdp después de la firma del Convenio de Adhesión y cumplimiento de los Lineamientos.
- ✓ Las ministraciones subsiguientes se transferirán conforme el avance en:
 - Programa de Equipamiento
 - Equipamiento Policial y Tecnológico.
 - Armamento.
 - Programa de Reorganización de Estructuras de Mando Policial
 - Formación y capacitación de la Primera Unidad de Policía Estatal .
 - Acreditación de los Centros de Evaluación y Control de Confianza, y certificación de procesos.
 - Evaluaciones integrales de control de confianza.
 - La implementación del Sistema de Desarrollo Policial en las policías estatales.
 - Acreditación de las Condiciones Objetivas de Desarrollo Institucional.
 - Avance del ejercicio presupuestal.

ENFRO 2011 Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública