



Grupos de enfoque con evaluadores de Control de Confianza



Contenido

1. Introducción	2
¿En qué consiste la evaluación de control de confianza?	2
Grupos de enfoque	2
2. Hallazgos	3
2.1 Evaluación	3
2.1.1 Proceso integral.....	3
2.1.2 Percepción.....	4
2.1.3 Propuestas.....	4
2.2 Proceso.....	4
2.2.1 Cargas de trabajo	4
2.2.2 Dinámica.....	5
2.3 Resultados	5
2.3.1 Información	5
2.3.2 Consecuencias.....	5
2.3.3 Propuestas.....	6
3. Conclusiones y recomendaciones	6
4. Anexos	8
Anexo 1. Guion de grupo de enfoque y objetivo de cada pregunta.	8



1. Introducción

¿En qué consiste la evaluación de control de confianza?

La evaluación de control de confianza es un requisito para el ingreso, la promoción y la permanencia de todos los integrantes de las Instituciones Policiales.¹

Es un proceso que tiene por objeto reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones; así como identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales.²

La evaluación se aplica en un periodo de dos días, tiene una vigencia de tres años y se compone por 5 fases:

- Toxicología: Tiene el objetivo de detectar algún consumo de drogas ilegales.
- Psicología: Su finalidad es identificar si el elemento cuenta con las características de personalidad y las capacidades requeridas, así como las áreas de riesgo conductuales derivadas de la naturaleza de la función.
- Poligrafía: Su objetivo es fortalecer los niveles de confiabilidad y seguridad, mediante la identificación de conductas, principios y valores. En teoría, se aplica de forma diferenciada de acuerdo al nivel jerárquico y de riesgo detectado en la función.
- Medicina: Es una historia clínica que se centra en la detección de patologías que se vinculen directamente con las actividades que desempeñe el policía.
- Investigación socioeconómica: Se realiza mediante distintas fuentes de los ámbitos familiar, escolar, laboral, social, económico, financiero, de vivienda, patrimonial, así como jurídico y administrativo. Se fortalece mediante visitas de campo y solicitud de referencias en cualquier ámbito.

En este sentido, tanto la Federación, como los Estados y los Municipios, deben establecer centros de evaluación de control de confianza.³

Grupos de enfoque

Como resultado de las visitas por parte de **Causa en Común** a las policías estatales y a la Policía Federal, se identificaron diversos problemas relacionados con el proceso. Por ejemplo, la mala percepción de los elementos policiales sobre la evaluación y la saturación de los centros. Adicionalmente, de acuerdo con el Índice de Desarrollo Policial (INDEPOL), todas las corporaciones incumplen la ley porque tienen elementos operativos sin la evaluación vigente.

¹ Artículos 88 y 96 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP).

² Artículo 97 de la LGSNSP.

³ Artículo 39 de la LGSNSP.



Durante 2018 se llevó a cabo un ejercicio de investigación para profundizar y recabar mayor información respecto a la evaluación de control de confianza. Puntualmente, se realizaron grupos de enfoque en 13 centros de evaluación de control de confianza del país.⁴ En cada grupo participaron, al menos, 5 evaluadores (uno por área) y en algunos casos, el integrador, quien se encarga de analizar los resultados de cada área para formar un expediente para obtener un resultado integral. En promedio, cada grupo de enfoque tuvo una duración de una hora y, para su aplicación, se utilizó un guion con 5 preguntas (Anexo 1).

El objetivo del ejercicio fue conocer la percepción y opinión de los evaluadores sobre los siguientes temas:

- El instrumento de evaluación
- El proceso de evaluación
- Los resultados de la evaluación

Es importante mencionar que los grupos de enfoque son un ejercicio cualitativo para reflejar las percepciones, opiniones y sentimientos de los participantes, por lo que no es recomendable combinarlos con un análisis cuantitativo. En ese sentido, este ejercicio no constituye un trabajo de análisis o evaluación, sino un canal de comunicación para transmitir lo que los evaluadores piensan, perciben, viven y operan día con día respecto al proceso de evaluación.

El ejercicio se basó en el anonimato y la imparcialidad. Por lo tanto, los resultados no reflejan nombres, cargos, adscripción ni nombre de las corporaciones. Asimismo, en ningún grupo estuvieron presentes superiores jerárquicos de los participantes. Sin embargo, es importante mencionar que dados los perfiles y las labores que realizan los evaluadores, suelen ser herméticos a la hora de expresar su opinión. Por último, todos los investigadores que realizaron la moderación fueron capacitados para preservar la imparcialidad y la transparencia de los resultados.

2. Hallazgos

2.1 Evaluación

En este apartado se presentan los hallazgos relacionados con el proceso como instrumento de evaluación. El objetivo es conocer las percepciones de los evaluadores sobre la prueba, los componentes que la integran y las propuestas de mejora.

2.1.1 Proceso integral

De manera unánime, los evaluadores contestaron que es un proceso integral, en el que cada fase aporta para dar un resultado.

⁴ Para la selección se consideraron las zonas geográficas y la calificación del Índice de Desarrollo Policial (INDEPOL). Las corporaciones seleccionadas fueron: Policía Federal, Baja California, Campeche, Chihuahua, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Quintana Roo, Sonora, Veracruz y Zacatecas.



Esto contradice la percepción que se tiene sobre el polígrafo o la investigación socioeconómica, pues comúnmente se cree que tienen mayor peso para obtener el resultado. Hubo consenso entre los evaluadores en que esta es una percepción errónea, pues ninguna fase tiene mayor peso.

“No hay un aprueba que tenga mayor peso. Todas las áreas son importantes y aportan diferentes perspectivas de un ser humano.”

2.1.2 Percepción

La mayoría de los evaluadores –principalmente los responsables de las fases de medicina, toxicología e investigación socioeconómica– dijeron estar conscientes de que la evaluación puede ser invasiva. Sin embargo, se concluyó que así tiene que ser.

Además, hubo consenso en que existe resistencia por parte de los policías, la cual se relaciona con la percepción que tienen sobre la evaluación, pues normalmente la asocian con un proceso de depuración en el que los evaluadores son “los verdugos”.

“Piensan que los exámenes de control de confianza son para despedir gente.”

2.1.3 Propuestas

En ningún caso se sugirió quitar alguna prueba. Al contrario, las propuestas estuvieron enfocadas en mejorar algunas áreas de la evaluación e incorporar algunos instrumentos. Por ejemplo, actualizar pruebas psicométricas o contar con más tecnología en las fases de toxicología, medicina y poligrafía.

También se propuso de manera recurrente la necesidad de contar con más información sobre los elementos a evaluar. Para esto, la corporación a la que pertenece el policía debería compartir, previo a la evaluación, un expediente con datos generales sobre el elemento, como ascensos, estímulos, faltas, sanciones y antigüedad en la corporación.

“Hay situaciones de afuera que nosotros no conocemos, pero deberíamos conocer.”

2.2 Proceso

En este apartado se presentan los hallazgos sobre el proceso de evaluación, particularmente sobre las cargas de trabajo de los evaluadores y las dinámicas durante la evaluación.

2.2.1 Cargas de trabajo

La mayoría de los evaluadores dijeron estar al límite, con cargas de trabajo excesivas y con poco tiempo para realizar las evaluaciones y analizar los resultados. Lo anterior, fue más recurrente entre evaluadores de las fases de poligrafía, psicología e investigación socioeconómica.



Por ejemplo, se mencionó que, en promedio, un evaluador de la fase de poligrafía realiza 12 evaluaciones por semana; cada evaluación toma cerca de 3 horas, sin considerar el tiempo para analizar y reportar los resultados.

“Tenemos medido el tiempo, siempre está encima el siguiente evaluado...”

2.2.2 Dinámica

Se identificó que, a pesar de que los evaluadores están especializados en su área, no necesariamente conocen a detalle las demás áreas, lo cual propicia que no haya comunicación constante entre las diferentes fases.

En este sentido, los propios evaluadores reconocieron la necesidad de tener mayor interacción y comunicación entre ellos. De hecho, se identificó como buena práctica que en algunos centros comparten un expediente del evaluado con el fin de profundizar en los temas que consideren necesarios. Por ejemplo, si en la fase de toxicología se identifica consumo de alguna sustancia ilegal, en poligrafía profundizan en este tema para conocer la situación del elemento y evaluar si realmente existe un problema o fue por algún tema médico.

2.3 Resultados

Por último, se presentan los hallazgos sobre los resultados de la prueba, una vez que ésta ya se realizó. Es decir, sobre las consecuencias de no aprobarla y la utilidad de la información recolectada.

2.3.1 Información

Los evaluadores consideran que hay información valiosa que resulta de las evaluaciones, pero no se toma en cuenta por parte de la corporación. Por ejemplo, en la fase médica se identifica la propensión de tener alguna enfermedad, pero la corporación no da seguimiento para prevenirla.

Además, esta información también podría ser útil para los propios policías. Por ejemplo, las pruebas médicas para conocer su estado de salud o la fase de entorno socioeconómico para analizar sus finanzas personales.

“Hay que darle al policía algo que le sirva. Evaluamos personas, no números.”

2.3.2 Consecuencias

En todos los grupos se externó la frustración por parte de los evaluadores al ver a personal que no había aprobado y seguía en la corporación. Es decir, existen muchos casos en los que la no aprobación de la evaluación no tiene ninguna consecuencia.

Sobre esto, los evaluadores no dudan de la calidad de su trabajo, sino de las consecuencias que tiene la evaluación, la cual no es responsabilidad de los centros, sino de las corporaciones.

“Es muy frustrante, no los dan de baja y los tenemos que evaluar otra vez.”



2.3.3 Propuestas

Durante los grupos de enfoque se propuso considerar los resultados de la evaluación, no sólo como consecuencia de baja, sino también para diseñar un plan de acompañamiento a los elementos no aprobados.

“Nosotros los mandamos al médico o a revisión, pero no los dejan ir. Son elementos de la corporación y hay que cuidarlos para que pueda servirle a la sociedad de la mejor manera.”

3. Conclusiones y recomendaciones

Instrumento

De acuerdo con los evaluadores, el instrumento de evaluación es adecuado, pero perfectible. En este sentido, no sugirieron quitar ninguna fase, sino fortalecerlas. Para esto, plantearon lo siguiente:

- En la fase de psicología: incorporar nuevas herramientas, como pruebas psicométricas más actualizadas.
- En toxicología: aprovechar nuevas tecnologías, para tener resultados más eficientes y en menor tiempo.
- En poligrafía: ajustar el instrumento con softwares y tecnologías más avanzadas. Por ejemplo, se mencionó que en otros países se monitorea el comportamiento de las pupilas de los evaluados para saber si están diciendo la verdad.
- En investigación socioeconómica y psicología: considerar visitas de campo para observar al elemento en operación.
- Para todas las fases: contemplar que la corporación proporcione un expediente del elemento previo a la evaluación. Dicho expediente debería incluir información completa, como estímulos, ascensos, faltas, sanciones, etc.

Los evaluadores también propusieron diseñar y poner en marcha campañas de difusión sobre la utilidad e importancia de la evaluación, principalmente dentro de la corporación, con el objetivo de concientizar a los evaluados y romper con la estigmatización del proceso. De acuerdo con los evaluadores, esto facilitaría el proceso tanto para ellos como para los policías.

Por otro lado, los evaluadores hablaron de la necesidad de contar con más información sobre el policía evaluado. Para esto, la corporación a la que pertenece el policía, debería compartir un expediente con datos generales sobre el elemento, como ascensos, estímulos, faltas, sanciones y antigüedad en la corporación.

Proceso

En todos los grupos hubo consenso en que los centros de evaluación están al límite en cuanto a cargas de trabajo. Por ello, los evaluadores resaltaron que deberían contar con más tiempo para realizar las evaluaciones. Para esto, habría que incrementar el número de personal o mejorar la planeación de evaluaciones.

Además, los evaluadores sugirieron constantemente fortalecer la comunicación entre las diferentes áreas, con el objetivo de profundizar sobre los factores de riesgo identificados en las demás fases.



Resultados

Por último, se identificó que dentro de los principales problemas de la evaluación están la falta de consecuencias por no aprobarla y el poco aprovechamiento de la información resultante. En este sentido, los evaluadores propusieron:

- Utilizar la información resultante para implementar estrategias de prevención de conductas indebidas y de mejora de condiciones laborales y físicas de los policías. Esto implicaría tener mejor comunicación entre los centros y las secretarías.
- Considerar un programa de acompañamiento para los policías que no aprobaron por alguna causa no grave, como condiciones físicas o psicológicas.
- Diseñar un plan para dar de baja a los elementos no aprobados que realmente representen un peligro para la corporación, considerando tanto tiempos y presupuestos, como necesidades de reclutamiento y profesionalización para cubrir dichas plazas.



4. Anexos

Anexo 1. Guion de grupo de enfoque y objetivo de cada pregunta.

- 1) Cuénteme detalladamente un día en su trabajo / ¿Qué opinan del trabajo que realizan?
 - Cargas de trabajo por evaluador
 - Factores que podrían influir en los resultados
 - Capacitación de los evaluadores
 - Infraestructura de los centros

- 2) ¿Qué opinan de las pruebas que integran el proceso de certificación? / ¿Qué es lo bueno y lo malo?
 - Ventajas y desventajas de la evaluación
 - Utilidad de la prueba
 - Percepción de los evaluadores sobre las distintas fases

- 3) ¿Hay alguna prueba que tenga mayor peso en el proceso?
 - Integralidad del proceso
 - Importancia de cada fase

- 4) Imagínense que pudieran diseñar la prueba ideal, ¿cómo sería el proceso? Piensen en las vigencias, instrumentos, perfiles, etc.
 - Posibles mejoras al proceso
 - Herramientas que se deberían agregar, quitar o dejar

- 5) ¿Qué sentirían si vieran en funciones a alguien que no aprobó la evaluación?
 - Consecuencias de no aprobar la evaluación
 - Anécdotas y experiencias