

Fecha de recepción: 26/08/2016
Fecha de aceptación: 13/11/2016

El proceso de reclutamiento del policía mexicano en el contexto internacional

The recruitment process of the Mexican police in an international context

Lic. Camilo Valencia García
Procuraduría General de Justicia del Estado de México
lic_camilovalencia@hotmail.com
México

Resumen

Transparency International realiza el estudio *Barometro Global de la Corrupción* en el cual, México se ubica entre los 11 países considerados más corruptos, por lo que se analizan los procesos de reclutamiento a nivel nacional y se contrastan con los países con mejores resultados en este estudio, bajo el entendido de que contratar a personas con tendencias a la antisocialidad implica tener corporaciones policiacas infiltradas por la delincuencia organizada, frágiles frente a la corrupción y violentas ante la sociedad, por lo que contar con adecuadas evaluaciones y métodos de selección se torna una herramienta primordial en la prevención delictiva.

Palabras clave: Criminología, Corrupción, Policía, Reclutamiento.

Abstract

Transparency International makes the study Global Corruption Barometer where México is among the 11 countries considered most corrupt, so the recruitment processes at the national levels are analyzed and contrasted with the best performing countries in this study, understanding that hiring people with tendencies to antisocial behavior, involves having police forces infiltrated by organized crime, fragile against corruption and violence in society, so having adequate evaluation and selection method becomes a primary tool in crime prevention.

Keywords: Criminology, Corruption, Police, Recruitment.

Introducción

Las herramientas típicas para medir la corrupción están basadas en estadísticas delictivas que a su vez, dependen del número de denuncias realizadas ante autoridades judiciales u organizaciones involucradas en temas de seguridad y procuración de justicia, por lo que la cifra negra suele mantenerse inactiva ante los

ojos del diagnóstico criminal, sin embargo, la utilización de encuestas victimológicas, clarifica el elusivo panorama de la corrupción a nivel mundial y sus efectos sobre las políticas públicas que inciden en el desarrollo de las naciones.

Concretamente, en el caso de la policía, la corrupción ha sido el ancla de su progreso, desde la desviación de recursos asignados a proyectos preventivos y de control delictivo, hasta la compra de equipamiento en malas condiciones o en cantidades menores a las necesarias, y la asignación de mandos incapaces de dirigir corporaciones armadas a cualquier nivel, lo que ha hecho de la policía, el segundo sector más criticado y con los peores resultados en la percepción ciudadana a nivel mundial, solo debajo de los partidos políticos.

Desde el año 2004, Transparency International, una organización no gubernamental dedicada al estudio y combate a la corrupción a nivel mundial, ha centrado sus esfuerzos en la elaboración del Barómetro Global de la Corrupción, una “encuesta multipaís con mayor cobertura sobre las experiencias y opiniones de corrupción del público en general” (Transparency International, 2010). Los resultados de esta encuesta arrojan cifras que evalúan el impacto de la corrupción sobre sectores específicos. Para interés de este estudio, será considerado únicamente el rubro “policía”, donde la calificación va desde 1, que significa *nada corrupto*, hasta 5: *muy corrupto*.

México ha sido parte de este estudio desde 2004, posteriormente 2005, 2006, 2010 y finalmente 2013, obteniendo los siguientes resultados:

- 2004: 4.5
- 2005: 4.7
- 2006: 4.5
- 2010: 4.4
- 2013: 4.6

Con un promedio de 4.5, México es considerado una de las 11 naciones peor calificadas respecto al impacto de la corrupción policial, de entre los 107 países encuestados. Así mismo, el *Índice de Percepción de la Corrupción 2015*, realizado por Transparency International, ubica a México con un resultado de 35, donde 0 *es percepción de muy corrupto* y 100 es *percepción de ausencia de corrupción*, este resultado es preocupante cuando se compara con otros países de Latinoamérica como Uruguay con un resultado de 74 y Chile 70, y alarmante al confrontar a México con países de la Unión Europea como Dinamarca y Finlandia con 91 y 90, respectivamente.

Aunque pareciera injusto confrontar a México con países de la Unión Europea, la Criminología Comparada postula la importancia del estudio transnacional para la adopción de medidas que, siendo ajustadas al contexto nacional, resulten en la mejora de los protocolos de actuación gubernamental y por lo tanto, policial. En este sentido, se realizará una descripción de los procesos de reclutamiento de los países con índices más bajos en la percepción de la corrupción en América y la Unión Europea, como punto de medición para conocer la efectividad de los cuerpos policíacos.

Los procesos de reclutamiento policial. México (calificación 2013: 4.6) policía federal, estatal y municipal

El 25 de agosto de 2008 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el *Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad*, cuyo objetivo primario es ayudar en la depuración y fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública a nivel nacional, esto como consecuencia de la reforma al artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se establece la obligación de los integrantes de instituciones de seguridad pública de presentar y acreditar las evaluaciones de ingreso.

En este tenor, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, prevé la homologación de los procesos relacionados a las evaluaciones de control de confianza, además de arrogar otras facultades al Centro Nacional de Certificación y Acreditación, tales como: la certificación de los procesos de evaluación de los centros de evaluación y control de confianza de la Federación y de los Estados.

Reclutamiento

El Centro de Control de Confianza (CCC)

Reconocidos como organismos públicos descentralizados de la Secretaría General de Gobierno, los Centros de Control de Confianza se encargan de examinar a los integrantes de las corporaciones de seguridad pública “de acuerdo al perfil del puesto” (Centro de Control de Confianza , 2014) para emitir la viabilidad de su ingreso o permanencia en la institución, a través de cuatro evaluaciones:

Documental y análisis socioeconómico

Consiste en realizar investigaciones de antecedentes y aprobación documental. Por otro lado, se estudia el ambiente social, familiar, patrimonial, educativo y laboral en el que se desenvuelve el sujeto que labora o pretende ingresar a las corporaciones de seguridad pública, con la finalidad de identificar elementos que supongan afectación o impedimento para realizar su labor.

El estudio socioeconómico se realiza a modo entrevista para hacer un recuento muy detallado de los gastos corrientes y excepcionales, del personal en relación a sus percepciones mensuales, buscando incongruencias que pudieran reflejar ingresos obtenidos de manera ilegal o de difícil comprobación.

Psicológica

Basada en la aplicación de pruebas psicométricas y entrevista profunda, la prueba psicológica consta de varias etapas cuya duración es controlada por los parámetros recomendados en cada batería, mismas que van desde el MMPI, medición de Coeficiente Intelectual, la ya conocida Home-Tree-Person y la prueba grafológica, cada una con finalidades específicas como la identificación de psicopatologías, áreas de oportunidad, valores, estabilidad emocional, entre otras.

Medica toxicológica

Busca conocer el estado de salud de los aspirantes y personal activo de las instituciones de seguridad pública, mediante la aplicación de pruebas médicas y exámenes toxicológicos, a fin de obtener un panorama general del evaluado sobre las posibles enfermedades y/o consumo de drogas ilegales que pudieran influir de manera negativa en el desarrollo de sus actividades.

Poligráfica

Consiste en la utilización del polígrafo mediante diversas etapas de entrevista, “en el cual se busca determinar la inocencia o culpabilidad de una persona en relación con un tema específico a investigar” (Forensic Psychology, 2011). La duración de esta prueba suele ser definida por los resultados que el aplicador obtenga respecto a las preguntas asignadas a manera de “personalización” y puede extenderse por más de 5 horas.

Diversas organizaciones, académicos especialistas en seguridad, foros de consulta y debate, agentes afectados y altos funcionarios han emitido su opinión respecto a la veracidad, utilidad, actualización y transparencia de la prueba poligráfica, coincidiendo en que su aplicación sigue siendo “opaca y discrecional, además de violatoria de derechos humanos” (Martínez, 2015), en este sentido, la Recomendación 008/2003, emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, ya explicaba estas situaciones, diciendo: “resulta pertinente precisar que la práctica del examen poligráfico es una agresión al derecho a la privacidad y es inadmisibles que un trabajador, dentro de una investigación administrativa, deba renunciar a este derecho y permita que terceros conozcan su vida privada”, sin embargo, no es único el caso donde la CNDH u organismos legislativos intervienen a favor de los servidores públicos destituidos, por encontrar violaciones de derechos humanos en esta clase de pruebas.

Algunos países, entre ellos Brasil y Estados Unidos, han descartado el uso de esta herramienta en sus protocolos de reclutamiento policial, y los reemplazan por métodos como la lectura de iris o la entrevista profunda, por considerarlo obsoleto y poco efectivo. La infiltración de la delincuencia organizada en las corporaciones policíacas es una realidad tangible en México, pero el problema no ha sido atacado desde sus causas, sino maquillado con acciones como la destitución de todo el personal que conforma ciertas policías municipales o la aplicación de exámenes de control a elementos que se manifiestan ante las condiciones laborales, con resultados negativos. Esto ha vuelto al polígrafo una herramienta política más que de selección y permanencia laboral.

En México, el polígrafo comenzó a utilizarse tras la reforma en 2008, cuando los resultados del Barómetro Internacional de Corrupción, evaluaban a México con una calificación de 4.5 (resultado obtenido en 2006, debido a que no fue incluido en el estudio de 2007), dos años después de la reforma, se nota un descenso en el impacto de la corrupción con un resultado de 4.4, sin embargo, en 2013 la cifra se eleva a 4.6.

Avances en la certificación y evaluación del personal

A partir de sus inicios en el 2008, de acuerdo al Diagnóstico del *Estatus de los Centros de Evaluación y Control de Confianza Instituciones de Seguridad Pública*, realizado hasta el 30 de abril de 2016, el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, ha evaluado al 99% de los elementos activos en todo el país, con un total de 33611 servidores públicos entre Policías (de todos los ámbitos, excepto auxiliares u homólogos y personal administrativo), Agentes del Ministerio Público y Peritos, con 289281 aprobados, 30922 no aprobados y 10408 en espera de resultado, sin especificar en qué consiste esta situación.

UNIVERSO		PLANTILLA ACTIVA EVALUADA		RESULTADOS*			PENDIENTES DE EVALUACIÓN	CERTIFICADOS PENDIENTES DE RENOVACIÓN
				APROBADOS / CERTIFICADOS	NO APROBADOS	PENDIENTES DE RESULTADO		
MANDOS	12,394	12,194	98%	10,459	1,312	423	200	2,411
OPERATIVOS	320,625	318,417	99%	278,822	29,610	9,985	2,208	45,452
TOTAL	333,019	330,611	99%	289,281	30,922	10,408	2,408	47,863
				87%	9%	3%	1%	14%

Figura 1. Avance global de evaluaciones a nivel estatal y municipal otros requisitos de ingreso

En México, cada corporación policiaca tiene requisitos de ingreso específicos, que dependen de las actividades que realicen y la zona territorial; elementos que conforman el llamado: **perfil de ingreso**, sin embargo, es posible determinar un perfil general que enlista de manera genérica lo requerido:

- Ser ciudadano mexicano por nacimiento;
- Sexo indistinto;
- Ser de notoria buena conducta, y no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal;
- Tener acreditado el Servicio Militar Nacional, (hombres);
- No tener tatuajes en zonas visibles con uniforme;
- Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
- Aspirantes a las áreas de investigación, enseñanza superior o equivalente;
- Tratándose de aspirantes a las áreas de prevención, enseñanza media superior o equivalente;
- Aspirantes a las áreas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica.
- Aprobar el examen de ingreso y los cursos de formación;
- Contar con los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad necesarios;
- Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;

- No consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- No padecer alcoholismo;
- No estar suspendido o inhabilitado (Gobierno del Estado de México, 2015)

Chile. Carabineros

Son una corporación policial de corte militar que integra a toda la fuerza pública del país, cuyas funciones estriban principalmente en la prevención y proximidad social. Como otras policías nacionales, los Carabineros están a cargo del Ministerio del Interior y responden a una jerarquía bien establecida, dividida en una Dirección General, una Subdirección General y tres Subdirecciones Nacionales que a su vez se dividen en varias Zonas territoriales (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN, 2004).

Reclutamiento

Se divide en dos etapas:

- **Pruebas excluyentes**
- **Examen psicológico I**

Su principal función es la detección de capacidades que permitan al postulante la adecuación a la vida institucional y seguimiento estricto de normas.

Prueba de competencias básicas

Consiste en un examen de conocimientos en matemáticas, lenguaje, historia y geografía.

Examen de capacidad física

Su propósito es evaluar el rendimiento físico del postulante según las exigencias del servicio policiaco.

Entrevista personal

El evaluado será entrevistado por una comisión integrada por Oficiales y docentes del Plantel.

Examen psicológico II

Aplicación de test psicológicos y entrevista directa con el psicólogo de la academia.

Examen médico

Para corroborar que el evaluado posee la salud necesaria para el ingreso a la corporación.

Entrevista personal II

“El postulante será entrevistado por una comisión de tres personas, presidida por un Oficial Jefe o Superior de Carabineros” (Escuela de Oficiales de Carabineros de Chile, 2016)

Test de natación

Consiste en nadar 50 metros bajo tiempo establecido por la tabla de rendimiento.

Otros requisitos de ingreso

- Nacionalidad chilena
- Ser soltero(a).
- Estatura mínima en mujeres 1.60 m y 1.70 en hombres
- Edad entre 17 y 21 años, al momento del ingreso
- Licencia de Enseñanza Media o estar cursando el 4° año Medio, acreditando su aprobación al momento de terminarlo (Escuela de Oficiales Carabineros de Chile, 2016)

Uruguay. Policía nacional

Corporación de carácter civil, dividida en áreas administrativas, encargadas de la seguridad y prevención delictiva, así como áreas auxiliares de la justicia con funciones relacionadas a la investigación criminal y cumplimiento de mandamientos judiciales. (Ministerio del Interior, 2016), por lo que su estructura es sólida y su modelo de división por zonas enfocadas al combate de delitos específicos, resulta una importante propuesta de movimiento policial.

La Policía Nacional de Uruguay mantiene de forma permanente una Comisión de Ingreso que regula el reclutamiento de sus oficiales a las distintas áreas, sustentado en la Ley Orgánica Policial 19.315 (Poder Ejecutivo del Ministerio Interior, 2015), y explica cada una de las pruebas que para el ingreso se han de aplicar.

Reclutamiento

Examen medico

En la etapa previa al examen, el aspirante realiza una declaración sobre padecimientos anteriores propios y de familiares, así como enlistar (en su caso) afecciones psiquiátricas, psicológicas, para proceder a comprobar todo lo declarado.

Exámenes físicos

La Escuela Nacional de Policía establece rigurosas normas de desempeño para los aspirantes a su cuerpo policial, “donde contemplará los rendimientos requeridos acorde al género” (Escuela Nacional de Policía "Juan Carlos Gómez Folle", 2016).

- Natación: Nadar 25 metros
- Atletismo: Velocidad en 200 metros, resistencia en 1500 metros.

- Gimnasia: flexiones en barra, abdominales y flexo extensiones de brazo (push up)

Examen psicológico

Realizados por el Departamento de Psicología Ocupacional, con validez de un año.

Exámenes culturales

(No son realizados por los egresados de enseñanza media superior con promedio de 9.0 o superior)

- Cuestiones básicas de Derecho
- Literatura
- Matemáticas
- Computación
- Expresión Oral

Otros requisitos de ingreso

- Ser ciudadano/a uruguayo
- Edad máxima de 24 años.
- Aprobar el Curso de Cadetes
- Estatura mínima 1.60 cm para Mujeres y 1.68 para los hombres
- Mostrar buena conducta (Escuela Nacional de Policía "Juan Carlos Gómez Folle", 2016)

Estados Unidos de Norteamérica (calificación 2013: 3.3). Ciudad de Nueva York

La Policía de Nueva York (NYPD) es conocida por ser la mayor fuerza policial de Estados Unidos, con más de 34,500 elementos adscritos, encargados de la vigilancia y protección de 5 *boroughs* (municipios), desde las diversas unidades que comprenden su estructura: vigilancia portuaria, unidad canina, antiterrorismo, desactivación de explosivos, inteligencia, entre otras (NYPD - Official New York City Police Department , 2016).

Reclutamiento

Entrevista pre contratación

Consiste en una breve examinación médica que pretende la ubicación de problemas recientes en la salud.

Examen medico

- Examinación detallada de la situación médica y de salud.

- Revisión de documentos que certifiquen los 60 créditos escolares requeridos, en caso contrario, es necesario contar con al menos dos años de servicio militar.
- Evaluación inicial de personalidad.
- Impresión de huellas dactilares.

Test psicológico

Consiste en la aplicación de diversas baterías psicométricas, entre las que destaca el MMPI, “Los resultados son analizados por un psicólogo del departamento, que luego lleva a cabo una entrevista” (McCafferty, 2014).

Job Standard Test (pruebas físicas)

Evaluación que busca determinar la capacidad del aspirante para realizar tareas físicas en ambientes típicos y atípicos. Esta prueba consiste en superar seis estaciones de trabajo con diversos obstáculos en un tiempo inferior a 5 minutos.

Las tareas van desde el rescate de víctimas, escalar obstáculos, simulación de persecución a pie y ejercicios de restricción física en entornos hostiles.

Entrevista

Busca identificar las mejores cualidades de los candidatos para ocupar los puestos de acuerdo a su perfil. En este punto, se puede establecer la viabilidad de la contratación según las expectativas de ingreso y los resultados hasta ahora obtenidos.

Investigación general

Se establece contacto directo con un investigador para la entrega de documentación restante.

Búsqueda de discrepancias en la dirección del aspirante u otras incidencias que pudieran ser localizadas durante los procesos de investigación anterior.

Otros requisitos de ingreso

- Edad mínima: 21 años, máxima 35 años
- Título universitario (según el área de ingreso)
- No tener antecedentes penales
- No haber sido suspendido o inhabilitado de manera *deshonrosa* de las fuerzas armadas
- Visión grado 20/20
- Licencia de conducir
- Residencia en alguno de los 5 *boroughs* (municipios) (NYPD - Official New York City Police Department , 2016)

Francia. Gendarmería francesa (calificación 2013: 3.3)

La policía está dividida en dos áreas responsables de la seguridad nacional: La Gendarmería en zonas rurales o periurbanas y la Policía Nacional encargada de la vigilancia y seguridad en zonas urbanas.

Misiones de la gendarmería

Según sus funciones, las áreas en las que se divide esta corporación se extienden a las de la procuración de justicia y el ámbito castrense.

- Administrativo de misiones: aplicación de la ley, servicios de emergencia, apoyo vial y labores administrativas.
- Judicial de misiones: búsqueda de delincuentes e investigación criminal.
- Misiones militares: la policía militar francesa. (La Gendarmerie Recrute, 2016)

Reclutamiento

Ministerio del interior

Responsable de la administración y ejecución de los procesos de reclutamiento en la *Sous-officier de gendarmerie*, establece requisitos generales para la contratación de aspirantes a los distintos puestos tanto en la Gendarmería como en la Policía Nacional, a través de evaluaciones integrales.

Examen de conocimientos

Se realiza un examen escrito con una duración de tres horas, sobre cuestiones relativas a la seguridad nacional y defensa.

Prueba de aptitud profesional

Implica la resolución de problemas de lógica relacionados con el actuar policiaco, cuya finalidad es determinar hasta qué punto, el aspirante, cuenta las capacidades necesarias para hacer frente a condiciones específicas en diversos contextos.

Prueba de idiomas

Esta es presentada de manera obligatoria aunque su aprobación es opcional. El examen puede evaluar el dominio del alemán como lengua extranjera, inglés, árabe escrito, español, italiano, portugués.

Inventarios de personalidad

“...los instrumentos de personalidad se centran en la consistencia de la conducta del hombre independientemente de la situación en la que se encuentre. Lo anterior, se expresa en casi todas las áreas del funcionamiento de la persona como tendencias generales de percibir, sentir, pensar, actuar y relacionarse, como resultado de la interacción de determinantes biológicos y de aprendizajes.” (Zambrano, Caicedo, & Matabanchoy, 2015). Por lo tanto, su aplicación se realiza

España. Policía nacional (calificación 2013: 3.1)

Reconocido como un cuerpo armado, jerarquizado y estructurado por Brigadas con funciones específicas, y una estructura central bien delimitada, conformada por:

- Dirección Adjunta Operativa.
- Subdirección General de Recursos Humanos.
- Subdirección General de Gestión Económica, Técnica y Documental.
- Unidad de Coordinación. (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas «BOE», 2012)

La Policía Nacional Española prevé una serie de requisitos estrictos para el ingreso a sus corporaciones, así como exámenes conocidos como *Oposiciones*, que constan de cuatro pruebas:

Reclutamiento

Aptitud física:

Contempla la ejecución de ejercicios de fuerza, resistencia y capacidad de reacción. “La obtención de cero puntos en cualquiera de ellos supone la eliminación del aspirante.” (Opositor.com, 2016).

Psicotecnia

La primer parte consiste en la aplicación de baterías que determinan la aptitud del aspirante a las tareas policiales, en base a rasgos específicos de personalidad y posibles conductas de riesgo, seguido de ello, la entrevista profunda confirma o descarta elementos que el Tribunal juzgará adecuados o no para el ingreso a la corporación.

Examen de conocimientos

Consta de tres etapas:

Examen escrito

Con una duración de 50 minutos, con un aproximado de 100 preguntas, posteriormente, un examen oral y escrito de idiomas determinados (francés o inglés, según el caso y el nivel de estudios del aspirante) y finalmente, se resuelven casos prácticos relacionados a materias que se estudiarán en la academia.

Examen médico

Incluye la examinación toxicológica para la detección de drogas ilegales, y el diagnóstico físico a través de técnicas de evaluación y medición.

Otros requisitos de ingreso

- Nacionalidad española
- Tener más de 18 años cumplidos
- Estatura mínima de 1.65 metros en hombres y 1.60 en caso de mujeres
- Licencia de conducir
- Acreditar a educación media o equivalente

- No haber sido condenado por delito doloso. (Cuerpo nacional de policía, 2016)

Dinamarca. Policía nacional (calificación 2013: 2.0)

Agencia formada por aproximadamente 11000 agentes policíacos, divididos en 12 distritos a nivel nacional. Entre las áreas que la conforman se encuentran: investigación criminal, forense, y vigilancia de entornos relacionados con drogas, tráfico de personas y cooperación internacional (Politi.dk, 2016).

Reclutamiento

Examen escrito

Medición de habilidades de lenguaje: gramática, uso del danés, expresión escrita e idioma inglés.

Pruebas físicas

Se realizan actividades que determinan el nivel de resistencia, fuerza física, agilidad y coordinación.

Trabajo en equipo

La finalidad de estas pruebas es la de evaluar las capacidades de cooperación y socialización.

Entrevista final

Enfocada en generar una evaluación global, tomando en cuenta todas las pruebas anteriores, y comparando el perfil del aspirante con el del puesto al que se desea ingresar, además de confirmar o descartar la capacidad del examinado para soportar la capacitación en academia. (Politi.dk, 2016)

El entrenamiento en academia tiene una duración de 3 años y tras la aprobación del mismo, el ahora oficial de policía, tendrá una plaza permanente en la corporación.

Otros requisitos de ingreso

- Tener al menos 21 años de edad
- Ser de nacionalidad Danesa
- Buen estado de salud
- Licencia de conducir
- Educación secundaria o superior, según el área de ingreso

Finlandia (calificación 2013: 1.8). Cuerpo de policía de Finlandia

Dependiente del Ministerial del Interior y de la Junta Nacional de Policía, su organización se es dirigida por dos Departamentos: “Oficina Nacional de Investigación y de la Escuela de Policía de Finlandia.” (Poliisiammattikorkeakoulu, 2016).

Reclutamiento

Pruebas de actitud física

Se realizan diversas tareas con intervalos cortos de descanso, entre ellas destacan: carrera en 1500 metro plano bajo tiempo, polea al pecho, press de banca, resistencia cardiovascular y flexibilidad.

Examen escrito

La prueba tiene la finalidad de evaluar las habilidades de razonamiento, así como la comprensión lectora, capacidad de síntesis, dominio del lenguaje, redacción y obtención de conclusiones tras el estudio de casos y diversos textos que se proporcionan el día de la prueba.

Duración: dos horas, aproximadamente.

Pruebas psicológicas

La Evaluación de Idoneidad (2016), explica que esta prueba identifica si el aspirante cuenta con las siguientes habilidades: colaboración, interacción, resolución de problemas, gestión de situaciones prácticas y capacidad de asumir responsabilidades

Segunda etapa:

Actividades que se conocen como “trabajo individual y de grupo”

Habilidades de cooperación, introspección y auto suficiencia.

Entrevista personal

Rastrea los motivos del aspirante para ser policía, nivel de conocimiento sobre la profesión y las expectativas laborales.

Examen médico-toxicológico

- Puntaje por evaluación:
- Examen escrito 30%
- Aptitud física 20%
- Evaluación de la idoneidad 50%

Otros requisitos de ingreso

- Nacionalidad finlandesa
- Educación secundaria o nivel superior, según el área de ingreso
- Estado adecuado de la salud
- Licencia de conducir
- Aprobar el examen de admisión (Poliisiammattikorkeakoulu, 2016)

Cuadro comparativo de las pruebas de reclutamiento

País	México	Chile	Uruguay	EUA	Francia	España	Dinamarca	Finlandia
Percepción de nivel de corrupción 2013	4,6	3.5	3.3	3,3	3,3	3,1	2	1,8
Examen Socioeconómico	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Examen Escrito de Conocimientos	EVENTUAL	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI
Pruebas Psicológicas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Médico-Toxicológico	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
Pruebas Físicas	EVENTUAL	SI	SI	SI	EVENTUAL	SI	SI	SI
Estudio Poligráfico	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Entrevista	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Aptitud Profesional	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO
Examen de Idiomas	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO
Trabajo en Equipo	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI

Análisis de resultados

Basado en que México tiene los resultados más altos respecto al nivel de corrupción, en el grupo de estudio, y teniendo en cuenta que un adecuado proceso de reclutamiento es una herramienta primordial en la prevención de la corrupción, es posible explicar lo siguiente:

1. México y Estados Unidos realizan investigación patrimonial de sus aspirantes, a fin de conocer el estado de sus cuentas bancarias, identificar posible enriquecimiento ilícito o irregularidades en gastos no comprobables. En México, la fiabilidad de esta prueba es puesta en duda debido al elevado índice de gastos no comprobables, como los obtenidos por comercios informales, ventas no registradas en organismos de cobranza de impuestos, entre otros.
2. México, Chile y Estados Unidos no realizan examen de conocimientos de manera generalizada, es decir, en el caso mexicano, los exámenes de conocimientos son realizados de manera interna en algunas corporaciones, pero no así en los Exámenes de Control de Confianza.
3. Todos los países estudiados requieren haber aprobado las baterías psicológicas, debido a los trastornos a los que se está expuesto en la labor policial, tales como ansiedad, depresión, fobias, estrés post traumático, delirio de persecución y otros varios, por lo que el aspirante deberá tener una base psicológica sólida que sea capaz de hacer frente a la sobre carga de estrés y presión emocional inherentes a la labor diaria.

4. Francia es el único país que no hace pública la aplicación de pruebas médico-toxicológicas para ingresar a su policía. México descarta participantes que utilicen drogas ilegales mediante el análisis de orina y sangre.
5. México realiza pruebas físicas de manera interna en algunas corporaciones, pero no son parte de los Exámenes de Control de Confianza.
6. México es el único país que utiliza el polígrafo.
7. Uruguay es el único país que no realiza entrevistas personales como prueba de eliminación a sus reclutas.
8. Solo Francia y Dinamarca realizan pruebas de aptitud profesional que confirman la vocación del aspirante.
9. Francia, España y Dinamarca consideran importante que sus oficiales y agentes utilicen idiomas distintos al nativo.
10. Dinamarca y Finlandia son los únicos países del grupo que evalúan las capacidades de socialización y trabajo en equipo.
11. Las policías con mejores resultados en el Barómetro Internacional, se organizan por un modelo Nacional de Seguridad, administradas y dirigidas por un Organismo que comparte características similares (Ministerio Interior), facultado para dictar reglamentos internos y protocolos de actuación.

Conclusiones

1. Además de las evaluaciones realizadas por el Centro de Control de Confianza, es necesario homologar los procesos de reclutamiento a nivel nacional, a fin de evitar las pruebas esporádicas y no estandarizadas. Ejemplo de ello es la aplicación de exámenes físicos únicamente en algunas corporaciones, sin que estén regulados por escalas aprobadas a nivel nacional por instituciones de salud y rendimiento deportivo.
2. Arteaga Botello (2000), explica que “la mayoría de los policías padecen problemas de salud física y mental” que demeritan el trabajo diario, y resulta en agresiones a la población, y a su familia, por lo que no solo el ámbito laboral el afectado, también se provoca un grave daño en los vínculos familiares. Esto deja clara la necesidad de incluir un área de psicología policial en todas las corporaciones del país o en su caso, crear un centro nacional de atención psicológica para agentes policiacos.
3. La prueba poligráfica, y el resto de las evaluaciones de Control de Confianza no han logrado disminuir el impacto de la corrupción en México, debido a su falta de actualización y ausencia de políticas públicas completarías.
4. Los países con menor percepción de corrupción (Dinamarca y Finlandia), evalúan la capacidad de trabajar en equipo, entendiendo que la policía es una corporación cuya efectividad depende, en gran medida, de la colaboración y la planeación estratégica, no solo de forma interna, sino en las labores de proximidad social e interacción comunitaria.
1. El éxito de las operaciones se define por la capacidad de sus ejecutores para acoplarse al medio y responder eficientemente a las circunstancias, esto se logra mediante la comunicación y la asignación clara de roles, es decir, cada quien hace lo que tiene que hacer, en estrecha colaboración e interdependencia. Existen programas como el alcoholímetro, que son funcionales pues son realizados por diversas instituciones que trabajan en conjunto, esto evita la

corrupción (más por motivos prácticos que por ética verdadera, pero el objetivo se cumple).

5. La corrupción debe ser abordada como un fenómeno multicausal; efecto de la violación reiterada de los derechos humanos del policía, ineficiencia de los métodos actuales de reclutamiento, participación de la sociedad en conductas ilícitas (la corrupción es un delito bilateral, no hay oferta sin demanda), por lo que la “depuración de los cuerpos policiacos” emprendida por el gobierno mexicano no corresponde a un instrumento científicamente pensando para combatir la corrupción, sino como un *parche mediático* sin efectos comprobados.
6. El modelo de *Policía Nacional* adoptado por Chile, Uruguay, U.S.A, Francia, España, Dinamarca y Finlandia, permite la administración del movimiento policial y el respeto a la territorialidad en los municipios y departamentos (según el país), sin que esto implique desorganización o confusión en los ámbitos de competencia regional.

En México, el intento más parecido a este modelo es conocido como “Mando Único”, propuesta derogada que buscaba agrupar a todas las policías municipales del país a su respectivo Estado, es decir, contar con una policía estatal única (Comisión Estatal de Seguridad) para cada entidad federativa, entregando la totalidad de los recursos humanos y materiales a dicha Comisión, sin embargo, la corrupción de los altos mandos en las Comisiones y la falta de legitimación constitucional, impiden su cumplimiento, pues no representa una Policía Nacional, sino una policía *menos dividida*, pero con los mismos jefes policiacos.

Los policías se desarrollan en las mismas condiciones que cualquier otro ser humano, estadísticamente pertenecen a estratos sociales de clase media, baja y muy baja, por lo que se desarrollan con carencias educativas, alimenticias y culturales, han aprendido los vicios y las virtudes de crecer en ambientes hostiles y el imaginario colectivo de un país en crisis los alimenta a diario. Es el afán de superarse, la influencia familiar, la ambición, el desempleo o la vocación la que los encamina a la policía, y no es posible desactivar de sus conductas los rastros del pasado que los formó, por eso pertinente citar a Evidy Castro Laines, cuando decía: “no existen policías corruptos; existen ciudadanos corruptos... que ingresaron a las filas de la policía”.

Referencias bibliográficas

- Arteaga, B. N. (Septiembre de 2000). Padecimiento y Enfermedad en la Policía: Un estudio de caso. *El Cotidiano*(103), 88-89. Recuperado el 23 de agosto de 2016, de <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10308.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. (31 de diciembre de 2004). *Ley organica constitucional de carabineros*. Recuperado el 09 de julio de 2016, de Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado de <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30329>
- Centro de Control de Confianza . (2014). *Centro de Control de Confianza*. Obtenido de Secretaría General de Gobierno. Recuperado de http://ccc.edomex.gob.mx/evaluaciones_de_confianza
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México. *Recomendación 8/2003 sobre el caso de la señora eloísa guerrero bonilla y otros*. Recuperado de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2003/Rec_2003_008.pdf

- Cuerpo nacional de policía. (2016). *Requisitos de ingreso para los aspirantes*. Recuperado de <http://www.policia.es/oposiciones/requisitos.html>
- Diario Oficial de la Federación. (25 de agosto de 2008). *ACUERDO Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5057719&fecha=25/08/2008
- Escuela de Oficiales Carabineros de Chile. *Requisitos para Postular*. Recuperado de <http://www.escuelacarabineros.cl/index.php/pagina/id/8>
- Escuela de Oficiales de Carabineros de Chile. *Proceso de selección*. Recuperado de <http://www.escuelacarabineros.cl/index.php/pagina/id/9>
- Escuela Nacional de Policía "Juan Carlos Gómez Folle". (2016). *Comisión de Ingreso 2015-2016*. Condiciones de ingreso para aspirantes al curso de cadetes de la escuela nacional de policía. Recuperado de https://escuela.minterior.gub.uy/files/Bases_y_Condiciones_2015-2016.pdf
- Forensic Psychology. *Exámen poligráfico*. Recuperado de <https://psicologiajuridicaforense.wordpress.com/2011/04/16/examen-poligrafico/>
- Gobierno del Estado de México. (2015). *Ley de Seguridad del Estado de México*. Toluca: IUS publicaciones.
- La Gendarmerie Recrute. (2016). *Gendarmerie nationale*. Recuperado de <http://www.lagendarmerierecrute.fr/>
- Martínez, C. *Terra*. Obtenido de Noticias Terra. Recuperado de <http://noticias.terra.com.mx/mexico/examenes-de-control-de-confianza-pone-a-policias-contras-las-cuerdas,99e7ddf3c290a290011b30849d639d55kxsaRCRD.html>
- McCafferty, S. (23 de noviembre de 2014). *QUORA*. Obtenido de What kind of psychological testing (screening) is made of a person who is to become a police officer? Recuperado de <https://www.quora.com/What-kind-of-psychological-testing-screening-is-made-of-a-person-who-is-to-become-a-police-officer#>
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas «BOE». (18 de febrero de 2012). *Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la Estructura Orgánica Básica del Ministerio Interior*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-2396-consolidado.pdf>
- Ministerio del Interior. (2016). *Escuela Nacional de Policía*. Recuperado el 23 de agosto de 2016, de Misión y Visión. Recuperado de <https://escuela.minterior.gub.uy/index.php/institucional/mision-y-vision>
- NYPD - Official New York City Police Department . (2016). *NYPD*. Recuperado de <http://www.nyc.gov/html/nypd/html/home/home.shtml>
- Opositor.com. (2016). *Policía Nacional, Pruebas y Requisitos*. Recuperado de <http://www.opositor.com/policia-nacional-pruebas-y-requisitos/1882>
- Poder Ejecutivo del Ministerio Interior. (24 de febrero de 2015). *Ley Orgánica Policial*. Recuperado de <https://www.minterior.gub.uy/images/19315.pdf>
- Poliisiammattikorkeakoulu. (2016). *Evaluación de la idoneidad*. Recuperado de http://www.polamk.fi/amk/haku_ja_valinta/valintakoe/soveltuvuuden_arviointi
- Poliisiammattikorkeakoulu. (2016). *POLIISIA*. Recuperado de https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/organisaatio
- Politi.dk. (2016). *About the Police*. Recuperado de https://www.politi.dk/en/About_the_police/national_police/
- Politi.dk. (2016). *How to become a police officer*. Recuperado de https://www.politi.dk/en/About_the_police/admission/

- Secretaría de Gobernación. (30 de abril de 2016). *Estatus de los Centros de Evaluación y Control de Confianza*. Recuperado de http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/Informe_Centro%20Nacional%20de%20Certificaci%C3%B3n%20y%20Acreditaci%C3%B3n_Abril%202016.pdf
- Transparency International. (2010). *Barómetro Global de la Corrupción 2010*. Recuperado de http://webantigua.transparencia.org.es/barometro_global/barometro_global_2010/informe_detallado_sobre_el_barometro_2010.pdf
- Transparency International. *Índice de Percepción de la Corrupción 2015*. Recuperado de http://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2016/01/tabla_sintetica_ipc-2015.pdf
- Zambrano, G. C., Caicedo, P. D., & Matabanchoy, T. S. (Julio de 2015). *Revisión sistemática sobre el Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072015000200010&lng=en&tlng=en