



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA

**“EXPERIENCIA LABORAL DE UN ANTROPÓLOGO
EN EL CENTRO DE CONTROL DE CONFIANZA DEL ESTADO DE MÉXICO”**

M E M O R I A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

P R E S E N T A

DANIEL EMBRIZ TORRES

DIRECTOR DE MEMORIA:
DR. RODRIGO MARCIAL JIMÉNEZ

TOLUCA, MÉXICO, AGOSTO DE 2023



Introducción	5
---------------------	----------

Apartado I.

Conceptos teóricos.

1.1 Antropología Social y su objeto de estudio: la cultura	7
1.2 Antropología Aplicada	8
1.3 Antropología organizacional	9
1.4 Institución	11
1.4.1 Tipos de instituciones.	11
1.5 Seguridad pública	12
1.6 Policía	13
1.7 Corrupción	14

Apartado II.

Centro de Control de Confianza del Estado de México.

2.1 Centro de Control de Confianza	15
2.1.1 ¿Qué es el Centro de Control de Confianza?	15
2.1.2 Antecedentes de los Centros de Control de Confianza en México.	16
2.2 Antecedentes del Centro de Control de Confianza del Estado de México	19
2.2.1 Acuerdo Nacional por la Seguridad, Justicia y Legalidad en México.	20
2.2.2 Acuerdo por la Seguridad Pública Integral de los Mexiquenses.	22
2.2.3 Decreto número 224, publicado en diciembre de 2008	23
2.2.4 Evolución del Centro de Control de Confianza.	23
2.3 Centro de Control de Confianza del Estado de México	25
2.3.1 Objetivo	26
2.3.2 Misión	26
2.3.3 Visión	26
2.3.4 Atribuciones	26
2.3.5 Marco Jurídico	27
2.4 Organigrama y descripción de funciones por área	29

2.5 Sedes	38
2.6 Centro nacional de certificación y acreditación	39
2.7 Evaluaciones y perfil de puesto de los evaluadores	40
2.7.1 Evaluación Médica – Toxicológica	40
2.7.2 Evaluación Psicológica	40
2.7.3 Evaluación Socioeconómica	41
2.7.4 Evaluación Poligráfica	41
2.8 Motivos de evaluación	42
2.9 Instituciones de seguridad pública a evaluar.	42
2.9.1 Secretaría de Seguridad del Estado de México (SSEM).	43
2.9.2 Dirección General de Prevención y Reinserción Social (DGPRS).	44
2.9.3 Fiscalía General de Justicia del Estado de México (FGJEM).	46
2.9.4 Direcciones de seguridad pública municipales.	47
2.9.5 Cuerpo de Seguridad Auxiliar del Estado de México (CUSAEM)	48
2.10 Proceso de evaluación	49

Apartado III.

La experiencia de un antropólogo social y servidor público en el Centro de Control de Confianza del Estado de México.

3.1 Trayectoria laboral	53
3.1.1 Ingreso al Centro de Control de Confianza del Estado de México	53
3.1.2 Situación laboral durante la pandemia por el COVID – 19.	57
3.1.3 De sede Ecatepec a sede Lerma.	58
3.1.4 Movimientos internos en la Dirección de Análisis Socioeconómico.	59
3.1.5 De eventual jefe de oficina R-1 a analista “B” en el Departamento de Evaluación Socioeconómica.	61
3.2 Funciones como investigador socioeconómico	62
3.2.1 Método científico en la investigación socioeconómica.	63

3.2.2 Entrevista profunda	64
3.2.3 Relación entrevistador – entrevistado.	70
3.2.4 Ética en la Investigación Socioeconómica: Valores y Conductas en el Servicio Público	71
3.2.5 Rutina laboral	72
3.2.6 Herramientas de trabajo.	74
3.3 Aplicación de la Antropología Social en el proceso de investigación socioeconómica.	75
3.3.1 Análisis del contexto	76
3.3.2 Enfoque Emic y Etic en la investigación socioeconómica	77
3.3.3 Análisis cualitativo.	78
3.4 Retos a los que me enfrenté como Antropólogo social	79
3.5 Principal problema identificado: la corrupción policial	80
3.5.1 Tipos de corrupción identificadas en el proceso de evaluación socioeconómica.	81
3.5.1.1 Altos mandos (directores/comisarios)	82
3.5.1.2 Mandos medios (subdirectores / jefes de región / jefes de sector / jefes de turno)	82
3.5.1.3 Policías operativos (elementos sin personal a cargo)	84
3.5.2 Propuestas desde la antropología social para erradicar la corrupción.	82
3.5.2.1 Mapas parlantes	84
3.5.2.2 Sociogramas	85
3.5.2.3 Etnografía virtual	87
Conclusiones	89
Fuentes de información	92

Introducción

La antropología social, como ciencia que se sumerge en la exploración y comprensión de la cultura humana, ha encontrado un interesante campo de aplicación en el ámbito de la seguridad pública y organizacional. En este trabajo de memoria de experiencia laboral, relataré mi trayectoria como antropólogo social y servidor público dentro del Centro de Control de Confianza del Estado de México, donde tuve el privilegio de desempeñarme como investigador socioeconómico.

En el apartado I, se abordan conceptos teóricos fundamentales que sentaron las bases para mi labor en el Centro de Control de Confianza. Exploraré en ésta memoria la antropología social y su objeto de estudio, la cultura, y cómo esta disciplina se aplica para abordar problemáticas sociales en la antropología aplicada y organizacional. El apartado incluirá un análisis de las instituciones, centrándome en la seguridad pública y la policía, así como en la sombra amenazante de la corrupción, que se convirtió en uno de los principales desafíos a enfrentar en mi labor.

El apartado II se enfoca en el Centro de Control de Confianza del Estado de México, una institución vital en el ámbito de la seguridad pública. Conoceremos su contexto, estructura y su función esencial de evaluar a los candidatos que desean integrarse a las instituciones de seguridad. Exploraré los antecedentes del Centro de Control de Confianza en México y en específico del Estado de México, así como su evolución a lo largo del tiempo. Analizaremos sus objetivos, misión, visión, atribuciones y el marco jurídico que rige su funcionamiento.

El apartado III narrará mi experiencia personal como antropólogo social e investigador socioeconómico en el Centro de Control de Confianza. Compartiré mi trayectoria laboral desde el ingreso hasta los movimientos internos que experimenté dentro de la institución. Detallaré las funciones que desempeñé como investigador socioeconómico, y cómo la aplicación del método científico y herramientas como la

entrevista profunda y el análisis del contexto contribuyeron a mi trabajo diario. Exploraré los retos que enfrenté como antropólogo social en este ámbito, y cómo la ética y los valores fueron fundamentales en el servicio público que ofrecí.

Un punto destacado será la identificación del principal problema que enfrenté en mi labor: la corrupción policial. Presentaré propuestas desde la antropología social para erradicar esta problemática, incluyendo herramientas como mapas parlantes, sociogramas y etnografía virtual.

Apartado I. Conceptos teóricos

1.1 Antropología Social y su objeto de estudio: la cultura

La antropología social es una disciplina que se dedica al estudio de la diversidad cultural y las interacciones humanas. Su principal objeto de estudio es la cultura, entendida como el conjunto de significados, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos.

La cultura se entiende como un sistema simbólico que guía el comportamiento y la forma de vida de un grupo de personas. Según Geertz (1973), "la cultura es un sistema de símbolos que actúa para establecer significados y proporciona a los seres humanos un marco de referencia para su experiencia" (Geertz 1973, p. 89). Esta definición resalta la importancia de los símbolos como herramientas fundamentales para la comprensión de la cultura.

La cultura no es algo innato o biológico, sino que es una construcción social que se aprende y se transmite de generación en generación. Harris (2001) sostiene que "la cultura es el conjunto de conocimientos, creencias, valores, normas y prácticas que son aprendidos y compartidos por los miembros de una sociedad" (Harris 2001, p. 35). Esta perspectiva resalta el carácter dinámico y cambiante de la cultura, que se adapta y evoluciona a lo largo del tiempo.

La cultura también se entiende como un sistema de significados que se atribuyen a las cosas y acciones en un contexto social específico. Según Bourdieu, "la cultura es el conjunto de esquemas de percepción, apreciación y acción que son compartidos y transmitidos por un grupo social" (Bourdieu 1977, p. 112). Esto significa que la cultura proporciona a los individuos las pautas y las categorías para interpretar el mundo que les rodea.

La antropología social, a través de estos y otros enfoques teóricos, busca entender la cultura en todas sus manifestaciones: desde las prácticas cotidianas hasta las instituciones sociales y las creencias religiosas. Se interesa por las formas en que los individuos interactúan, crean significados y se relacionan con su entorno cultural.

En última instancia, la antropología social nos ayuda a comprender la diversidad cultural y a apreciar las diferencias y similitudes entre las sociedades humanas. Nos invita a reflexionar sobre nuestras propias prácticas culturales y a cuestionar las concepciones establecidas. Como disciplina en constante evolución, la antropología social continúa desempeñando un papel crucial en la comprensión y el respeto hacia la rica variedad de culturas que existen en nuestro mundo.

1.2 Antropología Aplicada

La antropología aplicada emerge como una disciplina que busca ir más allá de la mera comprensión teórica de las culturas y sociedades. En lugar de limitarse a la academia, la antropología aplicada se enfoca en utilizar sus conocimientos y métodos para abordar problemas y desafíos del mundo real.

- **La antropología aplicada y su relación con la resolución de problemas sociales:**

La antropología aplicada tiene como objetivo principal contribuir a la resolución de problemas sociales complejos. Según Nader (2009), "la antropología aplicada busca la transformación social a través de la aplicación de conocimientos y perspectivas antropológicas en contextos prácticos" (Nader 2009, p. 52). Esto implica que los antropólogos aplicados no solo estudian los problemas, sino que también trabajan en colaboración con las comunidades para desarrollar soluciones sostenibles y culturalmente apropiadas.

- **La antropología aplicada y su enfoque interdisciplinario:**

La antropología aplicada se caracteriza por su naturaleza interdisciplinaria, lo que la convierte en una herramienta valiosa para abordar los problemas contemporáneos. Como señalan Smith y Johnson (2011), "la antropología aplicada se nutre de diferentes disciplinas, como la sociología, la psicología, la economía y la ecología, lo que permite una comprensión más holística de los fenómenos sociales" (Smith y Johnson 2011, p.

78). Esta perspectiva integral favorece la generación de soluciones más completas y contextualmente relevantes.

- **La importancia del trabajo colaborativo en antropología aplicada:**

El trabajo colaborativo es fundamental en la antropología aplicada. Como afirma Singer (2015), "la colaboración con las comunidades es un elemento central en la antropología aplicada, ya que permite el intercambio de conocimientos y experiencias entre los antropólogos y los miembros de la comunidad" (Singer 2015, p. 112). Esta colaboración garantiza que las soluciones propuestas sean culturalmente adecuadas y se ajusten a las necesidades reales de la comunidad, fortaleciendo así su aceptación y sostenibilidad a largo plazo.

1.3 Antropología organizacional

La antropología organizacional es un campo de estudio que se ha desarrollado en los últimos años con el objetivo de comprender la dinámica cultural dentro de las organizaciones empresariales. Esta disciplina busca analizar cómo las personas interactúan, se comunican y crean significados en el contexto laboral, y cómo estas prácticas culturales influyen en el desempeño y el éxito de las empresas. La antropología organizacional se basa en la premisa de que la cultura es un factor crítico que moldea las estructuras y los procesos dentro de las organizaciones, y su comprensión adecuada puede conducir a la mejora de la eficiencia y la efectividad empresarial.

La antropología organizacional proporciona las herramientas teóricas y metodológicas para comprender y analizar la cultura en este contexto. Según Schein (1990), uno de los autores más influyentes en el campo de la antropología organizacional, la cultura organizacional se define como "un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprendió a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa y de integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien como para considerarse válido y que, por lo tanto, se enseña a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas" (Schein 1990, p. 109).

Esta definición resalta la naturaleza compartida y aprendida de la cultura, así como su impacto en las percepciones y comportamientos de los miembros de la organización. La antropología organizacional también destaca la importancia de los símbolos y rituales en la cultura organizacional. Geertz (1973), otro autor de renombre en este campo, argumenta que la cultura debe ser vista como un sistema de significados simbólicos. Los símbolos, como el lenguaje y los rituales, desempeñan un papel fundamental en la creación y transmisión de significado dentro de las organizaciones. Además, estos símbolos pueden ser interpretados de diferentes maneras por los miembros de la organización, lo que influye en la diversidad de perspectivas y comportamientos.

La antropología organizacional también destaca la importancia de estudiar las prácticas y comportamientos cotidianos de los individuos dentro de las organizaciones. Esta perspectiva microanalítica, propuesta por Spradley (1980), busca comprender los sistemas de significados compartidos en las interacciones diarias. Al estudiar estas prácticas, los antropólogos organizacionales pueden revelar las normas y valores subyacentes que informan los comportamientos individuales y grupales. Esta comprensión más profunda de la cultura organizacional puede ayudar a las organizaciones a identificar fortalezas y debilidades, así como a facilitar el cambio y la adaptación.

Los conceptos en mención se encuentran interrelacionados, pues son relevantes para la investigación en antropología social, específicamente en el estudio de la cultura y su aplicación en contextos organizacionales y de seguridad pública. Estos conceptos son fundamentales para la investigación en el desarrollo de la memoria de experiencia laboral, ya que permiten comprender la cultura, las instituciones, la relación entre la cultura y la policía, las normas culturales, la corrupción y la aplicación de la antropología en contextos organizacionales. Estos conceptos fundamentan una base sólida para explorar y analizar fenómenos sociales complejos y contribuyen a la generación de conocimiento y la formulación de estrategias de intervención y mejora en diversos ámbitos de la sociedad, en específico, en temas de corrupción policial y que además, serán retomados posteriormente.

1.4 Institución

Las instituciones son elementos fundamentales de nuestras sociedades. Se trata de estructuras complejas y duraderas que establecen normas, reglas y prácticas que guían el comportamiento de los individuos. Desde una perspectiva sociológica y antropológica, las instituciones desempeñan un papel crucial en la organización y funcionamiento de las comunidades humanas.

1.4.1 Tipos de instituciones

Instituciones Sociales.

Las instituciones sociales son estructuras y normas que regulan las interacciones y relaciones entre individuos en una sociedad. Anthony Giddens (1984) define las instituciones sociales como "patrones estables de comportamiento y organización social que regulan y estructuran la vida cotidiana de las personas". (Giddens 1984, p. 23). Por otra parte, Émile Durkheim (1895, p. 52) sostiene que las instituciones sociales son "los sistemas de creencias y modos de comportamiento que conforman la vida social". (Durkheim 1895, p. 52)

Instituciones Gubernamentales.

Las instituciones gubernamentales son aquellas que se encargan de la administración y el ejercicio del poder en una sociedad. Douglass C. North (1990) define las instituciones políticas como "las reglas del juego político, incluyendo las normas formales e informales que determinan la distribución y el ejercicio del poder político" (North 1990, p. 3); mientras que James G. March y Johan P. Olsen (1984) define las instituciones políticas como "estructuras de autoridad y reglas e informales que gobiernan las relaciones entre los actores políticos y dan forma a los procesos toma de decisiones" March y Olsen (1984, p. 736).

Las instituciones sociales se centran en regular las interacciones sociales y las normas de comportamiento, mientras que las instituciones gubernamentales se ocupan de la administración y el ejercicio del poder político. Sin embargo, ambas comparten características distintivas, como la estabilidad y la durabilidad, así como la regulación del comportamiento y la función social.

1.5 Seguridad pública

La seguridad pública tiene como objetivo principal garantizar el bienestar y la protección de los ciudadanos. En un mundo en constante evolución, donde los desafíos y las amenazas cambian continuamente, es fundamental analizar y comprender las distintas dimensiones de la seguridad pública.

Como una primera aportación, Buzan (1991), quien señala que "la seguridad pública se refiere a la capacidad de un Estado para proteger a sus ciudadanos de amenazas internas y externas, y para mantener el orden público y la paz social" (Buzan 1991, p. 26). Esta definición destaca la responsabilidad del Estado en brindar protección a sus ciudadanos y mantener la estabilidad social.

Por otro lado, Arlacchi (2006) argumenta que la seguridad pública debe ir más allá de la mera protección contra la delincuencia, y debe abordar también las causas estructurales de la violencia y la criminalidad (Arlacchi 2006, p. 45). Según este autor, es necesario adoptar un enfoque integral que incluya medidas preventivas, como la promoción de la educación, el empleo y el desarrollo social, para abordar eficazmente los problemas de seguridad pública.

En cuanto al papel de la sociedad en la seguridad pública, Durkheim (1893) sostiene que la solidaridad social es un factor clave para la prevención del delito y la violencia. Según su teoría, una sociedad cohesionada y con fuertes lazos comunitarios tiende a tener niveles más bajos de criminalidad (Durkheim 1893, p. 72). Este enfoque resalta la importancia de la participación ciudadana y el fortalecimiento de los lazos sociales como elementos fundamentales para la seguridad pública.

Por otro lado, Bayley y Perito (2011) argumentan que la seguridad pública debe ser entendida como un proceso continuo de interacción entre el Estado y la sociedad. Según estos autores, la seguridad efectiva se logra mediante la colaboración y la cooperación entre las fuerzas del orden y la comunidad (Bayley y Perito 2011, p. 112). Esta visión destaca la importancia de la confianza mutua y la comunicación entre la policía y los ciudadanos como elementos esenciales para el éxito de las estrategias de seguridad pública.

Es responsabilidad del Estado proteger a sus ciudadanos y mantener el orden social, pero también es fundamental abordar las causas estructurales de la violencia y la delincuencia. La participación ciudadana, la solidaridad social y la colaboración entre la comunidad y las fuerzas del orden son elementos esenciales para lograr una seguridad efectiva. Como señalan los autores citados, la seguridad pública no es un objetivo estático, sino un proceso dinámico que requiere una atención constante y una adaptación continua para enfrentar los desafíos cambiantes de nuestra sociedad.

1.6 Policía

La policía es una institución encargada de mantener el orden, garantizar la seguridad pública y hacer cumplir la ley en una sociedad. Definiciones de la Policía, Egon Bittner (1970) define la policía como: "una institución social autorizada por el Estado para utilizar la fuerza legítima con el fin de mantener el orden y hacer cumplir la ley". (Bittner 1970, p. 389)

David H. Bayley (1985) sostiene que "la policía es una institución cuyo propósito es aplicar la ley, mantener la paz, prevenir y detectar el delito, proteger a las personas y propiedades, y garantizar la seguridad pública". (Bayley 1985, p. 3)

Robert Reiner (2010) define la policía como "una organización autorizada por el Estado que tiene el monopolio legítimo del uso de la fuerza y está encargado de hacer cumplir la ley, mantener el orden público y garantizar la seguridad de los ciudadanos". (Reiner 2010, p. 1)

Como se puede observar, la policía es una institución fundamental en la sociedad, encargado de mantener el orden, hacer cumplir la ley y garantizar la seguridad pública. Según los autores descubiertos, la policía es una institución autorizada por el Estado para utilizar la fuerza legítima en su trabajo. Sus roles y funciones van más allá de la simple aplicación de la ley, incluyendo la protección de la comunidad y la prevención del delito. Comprender las diferentes definiciones y funciones de la policía nos permite apreciar su importancia en la falta de la paz y el orden social.

1.7 Corrupción

La Real Academia Española define a la corrupción como: "Acción y efecto de corromper. Soborno, cohecho. En las organizaciones, práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellos en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores o terceras personas" (Real Academia Española, 2021).

Por otra parte, la Transparencia Mexicana, la cual es una organización de la sociedad civil dedicada al control de la corrupción en México, explica que: "La corrupción es el abuso del poder encomendado para beneficio personal, familiar o de terceros, que se lleva a cabo en contra del interés público. La corrupción se da en diversos ámbitos de la vida social, desde los pequeños actos de corrupción cotidiana hasta la gran corrupción que involucra a las instituciones del Estado" (Transparencia Mexicana, 2021).

Mientras que para la Transparencia Internacional (organización internacional dedicada a combatir la corrupción a nivel nacional e internacional), la corrupción es "un abuso de confianza pública que viola la ley o las normas éticas y que tiene como resultado la obtención de ganancias privadas" (Transparency International, 1995, p. 6). En esta definición, se enfatiza la idea de que la corrupción es ilegal y va en contra de las normas éticas y morales.

Para Rose-Ackerman, la corrupción es: "el uso indebido del poder público para beneficio privado" (Rose-Ackerman, 1999, p. 9). Esta definición se enfoca en la idea de que la corrupción implica un abuso de poder por parte de los funcionarios públicos. Posteriormente, explica que "la corrupción es la obtención de un beneficio ilegítimo, a menudo de manera secreta, por parte de un individuo o de una organización, a expensas de otros miembros de la sociedad" (Rose-Ackerman, 1999, p. 12).

Así pues, la corrupción es un fenómeno complejo que surge de múltiples factores, entre los que se encuentran la falta de transparencia, la impunidad, la debilidad institucional y la desigualdad socioeconómica y se manifiesta de diversas formas, en específico, en la policía del Estado de México, desde pequeños actos de soborno hasta vínculos con monopolios o la delincuencia organizada. Es así que la corrupción socava la confianza de los ciudadanos en las instituciones de seguridad.

Apartado II. Instituciones de seguridad pública y el Centro de Control de Confianza del Estado de México.

2.1 Centro de Control de Confianza

2.1.1 ¿Qué es el Centro de Control de Confianza?

De acuerdo a la página oficial del gobierno de México, los centros de Evaluación y control de Confianza son una entidad gubernamental o institución independiente que se encarga de realizar evaluaciones integrales a los agentes de seguridad, con el fin de determinar su aptitud moral, física y psicológica para desempeñar sus funciones. Estas evaluaciones son fundamentales para garantizar que aquellos encargados de proteger a la sociedad sean personas confiables y capaces de actuar en situaciones de riesgo de manera adecuada y justa.

En primer lugar, contribuye a la seguridad pública mediante la selección rigurosa de candidatos. Al realizar investigaciones exhaustivas de antecedentes, pruebas psicológicas y entrevistas personales, se pueden identificar posibles riesgos y descartar a aquellos individuos que no cumplen con los estándares éticos y profesionales requeridos para ser parte de las fuerzas del orden. Esta selección cuidadosa reducirá la probabilidad de que personas con antecedentes criminales o tendencias violentas se conviertan en agentes de seguridad, impidiendo así posibles abusos de autoridad o corrupción.

En segundo lugar, la institución desempeña un papel crucial en la evaluación continua de los agentes de seguridad. A través de exámenes periódicos de confianza, se puede monitorear y evaluar el desempeño y la conducta de los agentes en el ejercicio de sus funciones. Esto permite detectar posibles desviaciones en su comportamiento, identificar situaciones de riesgo y brindar oportunidades de capacitación y apoyo psicológico cuando sea necesario. Estas evaluaciones periódicas promueven la transparencia y la rendición de cuentas dentro de las fuerzas de seguridad, impidiendo la impunidad y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía.

Otro aspecto importante es la contribución en la prevención de la corrupción. A través de la implementación de políticas de integridad y controles internos, se trabaja en conjunto con las autoridades para detectar y prevenir actos de corrupción dentro de las fuerzas de seguridad. Esto ayuda a garantizar que los agentes sean íntegros y se mantengan al margen de conductas ilícitas, fortaleciendo así la credibilidad de las instituciones de seguridad y la confianza de la sociedad en su trabajo.

Además, desempeña un papel fundamental en la profesionalización de los cuerpos de seguridad. Al establecer estándares de formación y capacitación continua, se promueve el desarrollo de habilidades técnicas y éticas entre los agentes, mejorando su capacidad para enfrentar y resolver situaciones de riesgo de manera efectiva y respetando los derechos humanos. La constante actualización y mejora de las competencias de los agentes de seguridad contribuyen a la eficacia de las operaciones ya la reducción de la violencia y el delito en la sociedad.

En México se han establecido requisitos específicos para el personal de seguridad, como la Policía Federal, la Policía Estatal y Municipal, así como para los cuerpos de seguridad de diferentes instituciones. Estos requisitos pueden incluir la aprobación de los exámenes de control de confianza en mención, que forman parte de los procesos de selección y evaluación del personal. (Página oficial del gobierno de México, 2023)

2.1.2 Antecedentes de los Centros de Control de Confianza en México.

A lo largo de la historia, las evaluaciones de control de confianza en México han evolucionado desde un proceso de selección básico hasta la implementación de evaluaciones psicológicas, poligráficas, médico-toxicológicas y de entorno social. Se han establecido normas y regulaciones, así como centros especializados para llevar a cabo estas evaluaciones. A continuación, retomando a González San Juan (2016), en su tesis “La necesidad de dar debido proceso y certeza jurídica a los evaluados del sistema de control y confianza en el Estado de México, informando los resultados obtenidos”, se realizará un análisis cronológico de los antecedentes y la historia de estas evaluaciones a nivel federal, destacando los cambios y avances clave en su implementación. (González San Juan, 2016)

Hasta 1980, los policías en México se seleccionaron mediante convocatoria abierta, sin perfiles de puesto. La selección se basaba en pruebas psicológicas y requisitos básicos como la posesión de la Cartilla Militar.

En 1985, se fusionaron la Dirección General de Investigaciones Políticas y Sociales de Inteligencia con la Dirección Federal de Seguridad, dando lugar a la creación de la "Dirección General de Investigación y Seguridad Nacional". En este contexto, se presentó la técnica poligráfica como parte del sistema de selección de personal, con el objetivo de identificar conductas que podrían vulnerar la seguridad institucional.

En 1993, se estableció un Centro de Control de Confianza en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con apoyo de la Secretaría de Gobernación.

A partir de 1997, se emprendieron esfuerzos para la creación de los Centros de Control de Confianza en los cuerpos policiales.

A partir de 1989, se agregó la evaluación poligráfica a la evaluación psicológica existente, y se agregó la investigación del entorno social de los evaluadores. En 1993, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público estableció un Centro de Control de Confianza, seguido por los esfuerzos emprendidos a la creación de Centros de Control de Confianza en los cuerpos policiales a partir de 1997 (González San Juan, 2016).

- A mediados de la década de los 90 se demostró un incremento en el crimen y la inseguridad ciudadana, convirtiéndose en una preocupación principal para la mayoría de los ciudadanos. En 1994 se creó el Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP) como una instancia superior de coordinación y definición de políticas en seguridad pública en el país.
- En 1995, como consecuencia de las reformas, se cumplirá la Ley General que Establece las Bases del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la cual busca coordinar y distribuir competencias entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los municipios para el funcionamiento del sistema. La ley establece que la carrera policial será el instrumento, obligatorio y permanente en la formación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública. Esto significa que la formación policial es un requisito obligatorio y continuo para los miembros de las instituciones de seguridad pública.

- En el caso de la Policía Federal Preventiva, en 1999 se fortaleció el modelo de evaluaciones de control de confianza mediante una estructura organizacional propia, que logró áreas evaluadoras de psicología, poligrafía, médico-toxicológico y verificación ambiental. También se estableció una vinculación con el área de Asuntos Internos para combatir la corrupción.
- Posteriormente, a nivel normativo, se llevaron a cabo reformas legales para establecer las evaluaciones de control de confianza en la Secretaría de Seguridad Pública. La Ley de la Policía Federal Preventiva, el Manual de Normas del Servicio de Carrera Policial, el Reglamento de la Policía Federal Preventiva y la Norma para el Control de Confianza fueron instrumentos legales que respaldaron y regularon estas evaluaciones. En 2002, se obtuvo la certificación ISO 9001:2000 para el proceso de reclutamiento, evaluación y selección de personal. En 2006, se renovó la certificación del proceso de control de confianza por parte de la Certificación Internacional de Sistemas de Calidad. (González San Juan, 2016)

El 28 de mayo de 2008, la Comisión Permanente del Congreso de la Unión de México rubricó un decreto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008. Esta reforma constitucional afectó a varios artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 73 fracciones XXI y XXIII, 115 Fracción VII y 123 Fracción XIII del Apartado B. (González San Juan, 2016)

La reforma se enfocó en el Sistema de Procuración e Impartición de Justicia Penal y en la seguridad pública. Se estableció que la seguridad pública es una función compartida entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, cada uno dentro de sus atribuciones respectivas. Las instituciones de seguridad pública deben regirse por principios como la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Además, se hizo hincapié en la profesionalización de estas instituciones y se estableció la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de sus en

las instituciones de seguridad pública si no ha sido debidamente certificada y registrada en el sistema correspondiente. (González San Juan, 2016)

Posteriormente, en diciembre integrantes. Aunado a ello, la reforma destaca que ninguna persona puede ingresar o permanecer de 2008, el Congreso de la Unión expidió la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en la cual se menciona el proyecto de unificación de la policía federal que había sido impulsado por la Secretaría de Seguridad Pública desde el inicio del sexenio del entonces presidente de México Felipe Calderón. Se señala que este proceso de unificación seguirá inconformidades por parte de los operadores directos, pero se espera que el Congreso apruebe dicho proceso a multas de 2008. (González San Juan, 2016)

2.2 Antecedentes históricos del Centro de Control de Confianza del Estado de México.

La evolución de las funciones relacionadas con la seguridad pública en el Estado de México ha sido un proceso de larga data, que ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo. Para comprender mejor esta transformación, es necesario analizar los hitos clave que han configurado el panorama actual. A continuación, se realizará una cronología de los eventos relevantes que han dado forma al sistema de seguridad pública en el Estado de México.

El punto de partida se sitúa en 1942, cuando entró en vigor el reglamento de la Secretaría General de Gobierno, institución encargada de las funciones relacionadas con la seguridad pública en el Estado. Este reglamento marcó el primer ordenamiento que delineó la estructura de la Administración Pública Estatal y sentó las bases para la gestión de la seguridad en la región. (González San Juan, 2016)

A medida que la población crecía y la sociedad experimentó cambios significativos, se hizo evidente la necesidad de una organización más permanente de las instituciones gubernamentales, especialmente en lo que respecta a la seguridad pública. Se implementaron acciones para mejorar los servicios en este ámbito y responder a las demandas ciudadanas.

2.2.1 Acuerdo Nacional por la Seguridad, Justicia y Legalidad en México.

Este acuerdo fue suscrito el 21 de agosto de 2008 durante una sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de agosto del mismo año. Fue firmado por los Poderes Ejecutivos, el Congreso de la Unión, el Poder Judicial, representantes de asociaciones de Presidentes Municipales, medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil, empresas, sindicatos y religiosas. Este mecanismo se establece entre los tres poderes del gobierno y los tres órdenes de gobierno que conforman el Estado Mexicano, así como los sectores privados y sociales. (Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad 08/2008)

A continuación se describen los principales compromisos adquiridos por cada uno de los actores involucrados en términos de control de confianza:

- Poder ejecutivo:
 - Depurar y fortalecer las instituciones de seguridad y procuración de justicia.
 - Crear un modelo nacional de evaluación y control de confianza.
 - Las secretarías de Seguridad Pública y Gobernación se comprometen a diseñar un protocolo de evaluación y control de confianza e impulsar su aprobación en el Consejo Nacional de Seguridad Pública en un lapso de cuatro meses.
 - Impulsar la creación de centros estatales de control de confianza certificados.
 - Sujetar a evaluación permanente y control de confianza al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia, de Aduanas, de los Centros de Readaptación Social federales, así como al Instituto Nacional de Migración, a través de organismos certificados. (Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad 08/2008)

- Gobiernos Estatales:
 - Depuración y fortalecimiento de instituciones de seguridad y procuración de justicia. En tal sentido, los Titulares de los ejecutivos se

comprometieron a crear y/o fortalecer un centro de evaluación y control de confianza certificado en su entidad.

- Sujetar a una evaluación permanente y de control de confianza, a través de un organismo certificado, al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y centros de readaptación social de su estado. (Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad 08/2008)

- Alcaldes:

- Depurar y fortalecer las instituciones de seguridad y procuración de justicia.
- Los municipios se comprometen a sujetar a evaluación permanente y a control de confianza al personal que integran sus policías y centros de readaptación social. (Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad 08/2008)

El propósito del acuerdo es que cada uno de estos actores desarrolle acciones específicas en el ámbito de sus atribuciones y competencias para promover la seguridad, la justicia y la legalidad, con objetivos comunes a corto, mediano y largo plazo.

Entre los objetivos específicos, se encuentran:

- Crear un modelo nacional de evaluación y control de confianza: Se busca establecer un sistema que permita evaluar y controlar la confianza del personal que forma parte de las instituciones de seguridad.
- Impulsar la creación de centros estatales de control de confianza certificados: Se pretende promover la creación de centros estatales que estén encargados de realizar las evaluaciones de confianza de manera certificada.
- Sujetar a evaluación permanente y control de confianza al personal de las instituciones policiales: Se plantea la necesidad de someter al personal de las instituciones policiales a evaluaciones de confianza de manera continua.

- Crear indicadores de medición del desempeño de las instituciones policiales: Se busca establecer indicadores que permitan medir el desempeño de las instituciones policiales y evaluar su eficacia.
- Depuración y fortalecimiento de las instituciones de seguridad: Se propone llevar a cabo procesos de depuración y fortalecimiento de las instituciones de seguridad con el objetivo de mejorar su funcionamiento y capacidad de respuesta. (Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad 08/2008)

En respuesta a este acuerdo, el Ejecutivo del Estado de México se comprometió a desarrollar acciones de evaluación y control de confianza de los servidores públicos en instituciones policiales, de procuración de justicia y de centros penitenciarios. Para lograr este objetivo, se establece la necesidad de crear un Centro de Control de Confianza del Estado de México, como se establece en el Acuerdo por la Seguridad Pública Integral de los Mexiquenses, publicado el 22 de septiembre de 2008.

2.2.2 Acuerdo por la Seguridad Pública Integral de los Mexiquenses.

Este acuerdo fue firmado el 18 de septiembre de 2008 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de septiembre del mismo año. Participaron en él los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado de México, presidentes municipales, representantes de la sociedad civil y del sector empresarial. El objetivo del acuerdo fue establecer compromisos en favor de la seguridad pública en el Estado de México.

Entre los acuerdos más destacados se encuentran: la creación de una nueva ley estatal en materia de seguridad pública en coordinación con el Sistema Nacional de Seguridad Pública, la creación del Centro de Control de Confianza del Estado de México, el diseño de protocolos de evaluaciones de control de confianza permanentes para los servidores públicos de las instituciones de seguridad pública, la depuración y fortalecimiento de las instituciones de seguridad, el desarrollo de mecanismos de selección y capacitación, y la sujeción a evaluaciones permanentes del personal de seguridad pública y coordinación de su permanencia.

Además, este acuerdo subrayó la importancia de la creación de una nueva ley estatal en materia de seguridad pública. Estas medidas demuestran la voluntad de las autoridades para fortalecer el marco legal y la colaboración interinstitucional en beneficio de la seguridad de los mexiquenses.

2.2.3 Decreto número 224.

Este decreto fue publicado el 1° de diciembre de 2008 y suscrito el 19 de noviembre de 2008. Fue aprobado por la LVI Legislatura del Estado de México y establece la creación del Centro de Control de Confianza del Estado de México como un Organismo Público Descentralizado adscrito a la Secretaría General de Gobierno. El objetivo de este centro es realizar evaluaciones permanentes de control de confianza, desempeño, poligrafía, entorno social, psicológicos y exámenes toxicológicos al personal de las instituciones de seguridad pública estatal y municipal del Estado de México. (Decreto número 224 12/2008)

Estos avances representan un gran paso hacia una seguridad pública integral en el Estado de México. La implementación de las evaluaciones de control y confianza ha permitido depurar y fortalecer las instituciones de seguridad, garantizando que los servidores públicos encargados de proteger a la ciudadanía cumplan con los estándares éticos y profesionales necesarios. Asimismo, la coordinación entre los diferentes poderes y órdenes de gobierno, así como la participación de la sociedad civil y el sector empresarial, ha sentado las bases para una estrategia conjunta y efectiva en la lucha contra el crimen y la inseguridad. A partir de entonces, el Centro de Control de Confianza del Estado de México ha continuado su desarrollo.

2.2.4 Evolución del Centro de Control de Confianza.

El 1 de enero de 2012, la Secretaría de Finanzas autorizó la formalización de su estructura de organización, que actualmente consta de 24 unidades administrativas encargadas de cumplir con sus atribuciones. El centro cuenta con un Consejo Directivo, una Dirección General, seis Unidades Staff, cinco Direcciones de Área y 11

Departamentos, todos ellos dedicados a las funciones de control y evaluación que se les ha recomendado. (González San Juan, 2016)

En septiembre de 2018, a través del Decreto Número 328 de la "LIX" Legislatura del Estado de México, se llevó a cabo una reforma a la Ley de Seguridad del Estado de México. Esta reforma estableció al Centro de Control de Confianza del Estado de México como un Organismo Público Descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Seguridad. Su objetivo principal sigue siendo realizar evaluaciones permanentes de control de confianza, desempeño, poligrafía, entorno social, psicológico y exámenes toxicológicos a los aspirantes y miembros de las instituciones de seguridad pública y privada. (González San Juan, 2016)

2.3 Centro de Control de Confianza del Estado de México



Fuente: Logotipo extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

En un mundo donde la seguridad pública es fundamental para garantizar el bienestar y los derechos de los ciudadanos, los Centros de Control de Confianza se han convertido en una herramienta crucial. En el caso del Estado de México, se ha establecido un Centro de Control de Confianza con el objetivo de fortalecer las instituciones de seguridad pública y garantizar la calidad del servicio.

2.3.1 Objetivo

Realizar las evaluaciones permanentes de control de confianza, de desempeño, poligrafía, entorno social, psicológico, así como exámenes médicos y toxicológicos a los aspirantes y a todos los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública y privada, estatal y municipal a fin de emitir, en su caso, la certificación correspondiente. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.3.2 Misión

Somos un Organismo de excelencia que garantiza la confiabilidad del personal de nuevo ingreso y permanencia de las Instituciones de Seguridad Pública, Privada, Estatal y Municipal, mediante la aplicación permanente de evaluaciones Poligráficas, Psicológicas, de Análisis Socioeconómico, así como exámenes Médicos y

Toxicológicos, actuando bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.3.3 Visión

Ser un Centro de Control de Confianza reconocido a nivel Federal, Estatal y Municipal por realizar evaluaciones permanentes de Control de Confianza, con objetividad, profesionalismo, apego a los derechos humanos y calidad; con la participación de personal altamente capacitado, comprometido con la sociedad y la mejora continua; valiéndose de la normatividad, las herramientas tecnológicas, los procesos operativos certificados y la acreditación de las instancias correspondientes que le permiten emitir resultados altamente confiables; cuya finalidad es contribuir con el fortalecimiento y la depuración del personal de las instituciones de Seguridad Pública, Privada, Estatal y Municipal, para en su caso otorgar la certificación de sus elementos, coadyuvando a la coordinación de voluntades entre sociedad y gobierno tanto Estatal como Federal. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.3.4 Atribuciones

Sus atribuciones se encuentran establecidas en el Manual General de Organización del Centro de Control de Confianza, siendo de importancia las siguientes:

- Establecer, desarrollar y aplicar los procedimientos de evaluación de los aspirantes e integrantes, conforme a la normatividad aplicable y a los lineamientos que establezca el desarrollo policial, ministerial y pericial.
- Determinar y aprobar el procedimiento de certificación de los integrantes.
- Establecer, las políticas y procedimientos de evaluación de los Integrantes y aspirantes, de conformidad con las disposiciones aplicables y el principio de confidencialidad.
- Solicitar se efectúe el seguimiento individual de los integrantes evaluados, en los que se identifiquen factores de riesgo que interfieran y repercutan en el desempeño de sus funciones.

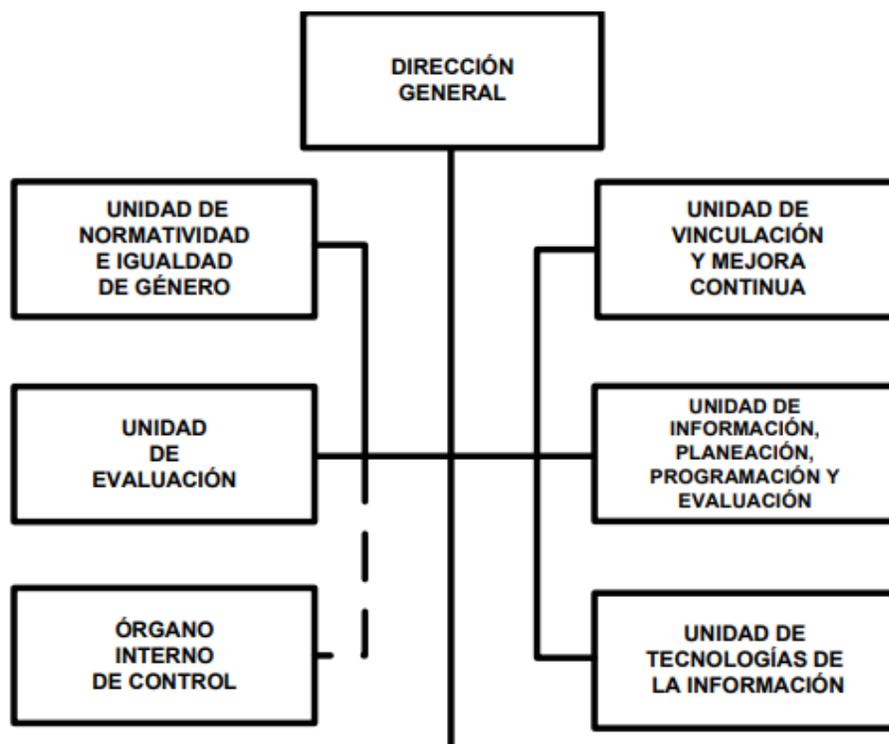
- Proporcionar a las autoridades competentes la información contenida en los expedientes de integrantes y que se requieran en procesos administrativos o judiciales. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.3.5 Marco Jurídico

- Constitución Federal
 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Estatal
 - Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
- Leyes Federales
 - Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
 - Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
 - Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos
 - Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Leyes Locales
 - Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México
 - Ley Orgánica Municipal del Estado de México
 - Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México
 - Ley de Seguridad del Estado de México
 - Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios
 - Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de México
 - Ley para la Coordinación y Control de Organismos Auxiliares del Estado de México
 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios
 - Ley de Seguridad Privada del Estado de México
 - Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

- Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de México para el ejercicio Fiscal del Año 2017
- Reglamentos
 - Reglamento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
 - Reglamento Interior del Centro de Control de Confianza del Estado de México
 - Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de México
 - Reglamento de los Cuerpos de Seguridad Pública del Estado de México
 - Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos del Centro de Control de Confianza del Estado de México
- Acuerdos, Convenios y Decretos
 - Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad
 - Acuerdo por la Seguridad Integral de los Mexiquenses
 - Decreto número 224.- Por el que se crea el Centro de Control de Confianza del Estado de México
 - Decreto número 42.- Con el que se Reforman los Artículos 2; 3; 4 en sus Fracciones I y III; 12 en su Fracción IV; 13 en sus Fracciones II, V, VI y X.
 - Decreto número 150.-Por el que se Abroga la Ley que regula a las Empresas que prestan el Servicio de Seguridad Privada en el Estado de México y se crea la Ley de Seguridad Privada en el Estado de México
 - Acuerdo por el que se Reforman y Adicionan diversas disposiciones del Reglamento Interior del Centro de Control de Confianza del Estado de México. (Información obtenida de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.4 Organigrama y descripción de funciones por área



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección General**

Funciones: Planear, coordinar y supervisar los procesos de evaluación de control de confianza y de desempeño del personal en activo y de nuevo ingreso que laboran en las Instituciones de Seguridad Pública en la Entidad, así como verificar el cumplimiento de los perfiles ético, médico y psicométrico requerido de conformidad con el objeto, atribuciones y programas encomendados al Centro de Control de Confianza del Estado de México. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Unidad de Normatividad**

Funciones: Es la Unidad encargada de representar jurídicamente al Centro de Control de Confianza del Estado de México en los procesos jurisdiccionales que sean de su competencia y proporcionar asesoría, apoyo y orientación jurídica a las unidades administrativas que lo integran, de conformidad con los ordenamientos legales vigentes, así como llevar a cabo la revisión de los convenios, acuerdos y contratos que celebre con instituciones, dependencias y municipios para realizar acciones en materia de seguridad pública. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Unidad de Vinculación y Mejora Continua**

Funciones: La función principal de esta unidad es coordinar y supervisar el desarrollo de las evaluaciones a los aspirantes y personal en activo de las Instituciones de Seguridad Pública y privada, conforme a proceso de control de confianza, así como implementar los controles que permitan identificar áreas de oportunidad y, en su caso, proponer las recomendaciones para la mejora continua o las acciones correctivas respectivas. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Unidad de Evaluación**

Funciones: Emite los resultados finales derivados de los procesos de las evaluaciones de control de confianza a los elementos de seguridad pública y de nuevo ingreso. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación**

Funciones: Coordina y ejecuta acciones en materia de planeación, programación, evaluación, transparencia y acceso a la información pública, que permitan evaluar el

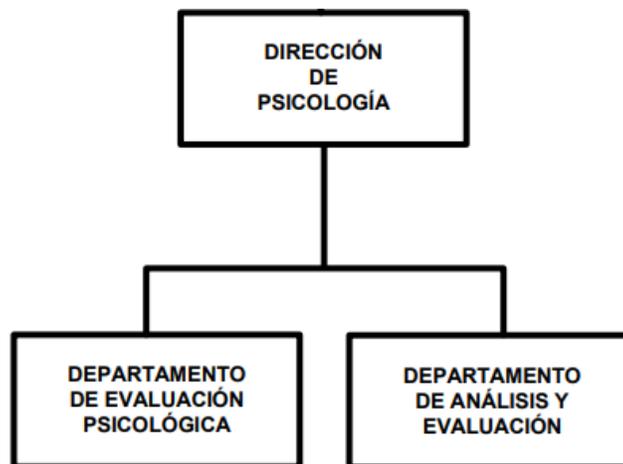
alcance de los programas del Centro de Control de Confianza del Estado de México, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el programa anual. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Órgano interno de control**

Funciones: Verifica el cumplimiento de las normas y demás disposiciones jurídico-administrativas establecidas para el manejo de los recursos humanos, financieros y materiales asignados al Centro de Control de Confianza del Estado de México, a efecto de garantizar la disciplina presupuestal en el ejercicio de los mismos y la consecución de los objetivos institucionales, asimismo vigila el desempeño del personal en términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Unidad de Tecnologías de la Información**

Funciones: Diseña, implementa y administra la operación y mantenimiento de los equipos tecnológicos instalados en el Centro de Control de Confianza del Estado de México. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección de Psicología**

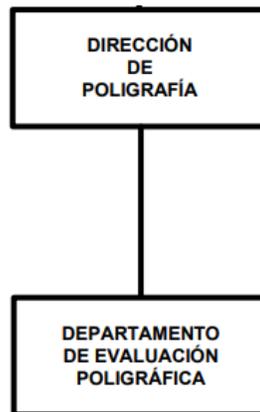
Funciones: Coordinar y dirigir la evaluación psicológica permanente de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública y al personal del Centro de Control de Confianza del Estado de México, mediante la aplicación de pruebas psicológicas para obtener información de los aspirantes o elementos en activo; así como el desarrollo de técnicas y metodologías para detectar las características psicológicas y las competencias laborales necesarias para su ingreso o permanencia en las mismas. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Evaluación Psicológica**

Funciones: Evalúa permanentemente a los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública y al personal del Centro de Control de Confianza del Estado de México, mediante la aplicación de pruebas psicológicas orientadas a medir la actitud, personalidad, inteligencia y características de los evaluados que permitan su ingreso o permanencia en las mismas. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Análisis y Evaluación**

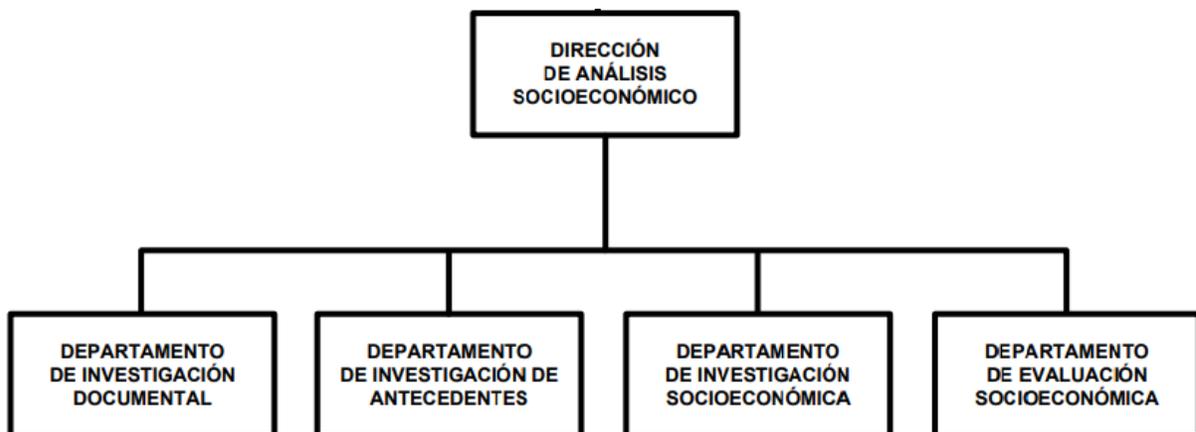
Funciones: Integra y ejecuta el programa para la evaluación psicológica a los elementos en activo y de nuevo ingreso de las Instituciones de Seguridad Pública; además, desarrolla técnicas y metodologías para detectar las características psicológicas. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección de Poligrafía – Departamento de poligrafía**

Funciones: Coordina el desarrollo de las normas, lineamientos y mecanismos para la evaluación poligráfica que coadyuven en los procesos de selección y evaluación del personal activo o de nuevo ingreso de las Instituciones de Seguridad Pública. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección de Análisis Socioeconómico**

Funciones: Dirige las investigaciones de los antecedentes de tipo penal o administrativo y la evaluación socioeconómica del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y del Centro de Control de Confianza del Estado de México. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Investigación Documental**

Funciones: recibir e integrar en el expediente respectivo, la documentación relacionada con la situación social, laboral, académica y patrimonial del personal de seguridad pública y del Centro de Control de Confianza del Estado de México, así como revisarla, cotejarla y validarla ante las instancias correspondientes. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Investigación de Antecedentes**

Funciones: Establece los lineamientos para el desarrollo del proceso de investigación de antecedentes de tipo penal o administrativo del personal de las áreas de seguridad pública. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Investigación Socioeconómica / Departamento de Evaluación Socioeconómica**

Investigadores socioeconómicos: Sus funciones son recabar la información del contexto socioeconómico del evaluado, así como observar el ámbito en el que se desenvuelve y la congruencia entre su nivel de vida y su poder adquisitivo, a través de una entrevista profunda. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

Supervisores: Realizan la recopilación, ordenamiento, clasificación, análisis e integración de la información derivada de la evaluación socioeconómica del personal de las Instituciones de Seguridad Pública. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección Médica y Toxicológica**

Funciones: Encargada de coordinar y dirigir la realización de evaluaciones médicas y toxicológicas a los aspirantes y al personal en activo de la Instituciones de Seguridad Pública, que permita obtener un diagnóstico integral para determinar el estado de salud de los evaluados e identificar patologías que afecten el desempeño y cumplimiento de los objetivos institucionales. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Evaluación Médica**

Funciones: Realizar interrogatorios y evaluaciones médicas a los aspirantes y al personal en activo de las Instituciones de Seguridad Pública, de conformidad con los principios de legalidad, objetividad, profesionalismo y respeto a los derechos humanos; y analizar e interpretar los resultados obtenidos para determinar el estado de salud de los evaluados. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)



- Fuente: Organigrama extraído de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

- **Dirección de Administración y Finanzas**

Funciones: Planear, programar, gestionar, administrar y controlar los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros asignados para proporcionarlos con suficiencia y oportunidad a las unidades administrativas del Centro de Control de Confianza del Estado de México, a fin de coadyuvar al desarrollo de sus funciones y al cumplimiento de los programas establecidos, conforme a los criterios de eficiencia, racionalidad y disciplina presupuestal. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Contabilidad y Control Presupuestal**

Funciones: Programar y realizar las actividades relacionadas con el ejercicio de los recursos financieros asignados al Centro de Control de Confianza del Estado de México para el cumplimiento de sus funciones, así como llevar el registro y control de las operaciones contables conforme a la normatividad vigente y orientarla al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Recursos Humanos**

Funciones: Coordinar y administrar los recursos humanos, a efecto de realizar la contratación del personal, el nombramiento, ascenso, demociones, cambios de adscripción, control de asistencia y puntualidad y demás movimientos como altas, bajas, descuentos, pago de sueldo del personal que labora en el Centro de Control de Confianza del Estado de México, de conformidad con las normas y procedimientos vigentes en la materia. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

- **Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales**

Funciones: Gestionar, adquirir, controlar, almacenar y suministrar los recursos materiales y los servicios generales requeridos por las unidades administrativas adscritas al Centro de Control de Confianza del Estado de México; así como llevar a cabo los procedimientos en materia de adquisiciones y arrendamientos y los sistemas de control de inventario de los bienes muebles y equipo de su propiedad, de conformidad con la normatividad aplicable. (Manual general de organización del Centro de Control de Confianza del Estado de México 07/2013)

2.5 Sedes

El Centro de Control de confianza del Estado de México cuenta con dos sedes, esto con el propósito de evaluar al estado de fuerza de acuerdo a su ubicación:

- Sede: Lerma



Domicilio: Rodolfo Patrón No.123, Esquina Paseo Tollocan, Parque Industrial Lerma, Lerma de Villada, Estado de México. C.P. 52000

- Sede: Ecatepec



Domicilio: Tlaxochimalco y Panquetzaliztli S/N, Ciudad Cuauhtémoc, Secc. Moctezuma, Ecatepec de Morelos, Estado de México. C.P. 55067

- Fuente: Información extraída de la página oficial del Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023.

2.6 Centro Nacional de Certificación y Acreditación

El Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA) es una entidad de gran importancia en el ámbito de la seguridad pública en México. Su creación se basa en la necesidad de fortalecer los niveles de seguridad en el país, en cumplimiento con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. De acuerdo a la página oficial, el CNCA es la instancia normativa, reguladora y responsable de la certificación y acreditación de los Centros de Evaluación y Control de Confianza.

A continuación, algunas funciones enlistadas:

- Homologar la operación, formación del personal y aplicación de los procesos de evaluación a cargo de los Centros de Evaluación.
- Verificar el apego de la aplicación de los procesos de evaluación al Modelo Nacional y normativa emitida por este Centro.

- Dar seguimiento a los programas de evaluación y acciones orientadas al fortalecimiento de los Centros en referencia.

El Centro de Control de Confianza puso en marcha acciones que le permitieron obtener en diciembre de 2010, la certificación de sus procesos sustantivos, siendo la octava entidad en el país en recibirla. (Página de gobierno del centro nacional de certificación de acreditación, 2023)

2.7 Evaluaciones y perfil de puesto de los evaluadores

2.7.1 Evaluación Médica – Toxicológica

Consisten en determinar el estado físico y de salud de las y los aspirantes y del personal en activo de las instituciones de seguridad pública y/o privada, a través de diversas pruebas médicas y del examen toxicológico, que permiten obtener un diagnóstico integral de la persona evaluada para identificar enfermedades limitantes, crónico degenerativas y/o riesgos potenciales; así como la detección de consumo de psicotrópicos y estupefacientes, que puedan afectar el desempeño o cumplimiento de los objetivos institucionales.

El personal encargado de aplicar las evaluaciones cuenta con las siguientes profesiones:

- Médico Cirujano y afines
- Químico Farmacéutico Biólogo, Químico Bacteriólogo Parasitólogo, Ingeniero Químico, Químico Bacteriólogo Parasitólogo y afines. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.7.2 Evaluación Psicológica

La evaluación psicológica consiste en la aplicación de diversas pruebas psicométricas para conocer e identificar características de personalidad, inteligencia y habilidades, como estabilidad emocional, capacidad de juicio, control y regulación de impulsos de las y los elementos policíacos en activo, así como de los y las aspirantes que desean ingresar a las instituciones de seguridad pública y/o privada.

El personal que se encarga de aplicar las evaluaciones cuenta con Licenciatura en Psicología. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.7.3 Evaluación Socioeconómica

Esta evaluación consiste en realizar investigaciones de antecedentes y validación documental así como del ambiente familiar, social, educativo, patrimonial y laboral en el que se desenvuelve el personal que labora o que pretende ingresar a las instituciones de seguridad pública y/o privada, a fin de detectar los factores que pudieran vulnerar o perjudicar su desempeño dentro de la misma.

El personal que se encarga de aplicar las evaluaciones cuenta con las siguientes licenciaturas:

- Actuaría Financiera
- Antropología Social
- Ciencias Políticas y Administración Pública
- Comunicación
- Contaduría Pública
- Criminología
- Pedagogía
- Psicología
- Sociología. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.7.4 Evaluación Poligráfica

La evaluación poligráfica se realiza mediante el instrumento denominado polígrafo, que se conecta a través de sensores para determinar si el evaluado se conduce con veracidad en la información que proporciona y su actuar dentro de la institución a la que pertenece o pretende ingresar en las instituciones de seguridad pública y/o privada.

El personal que se encarga de aplicar las evaluaciones, cursó en escuelas certificadas por la Asociación Americana de Poligrafía (AAP) o en el Centro Nacional de Inteligencia (CNI) y cuentan con las siguientes Licenciaturas:

- Criminología
- Derecho
- Psicología
- Alguna otra en Ciencias Sociales o Humanidades. (Centro de Control de Confianza del Estado de México, 2023)

2.8 Motivos de evaluación

En el centro de Control de Confianza del Estado de México se realizan 3 tipos de evaluaciones:

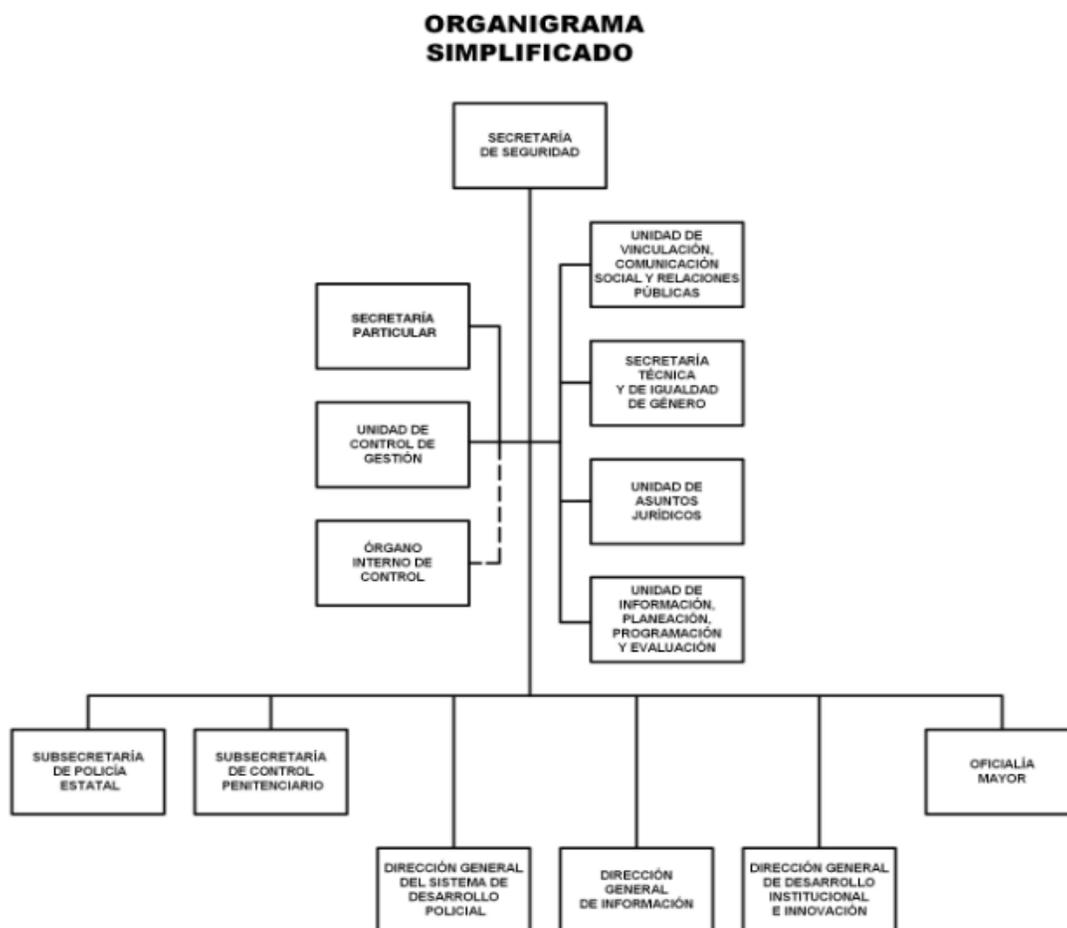
- Nuevo ingreso: aspirantes a ocupar un puesto en instituciones de seguridad pública
- Permanencia: Se realiza a las y los servidores públicos que ya estén laborando en las instituciones de seguridad pública y cuya última evaluación fue 3 años atrás.
- Promoción: Evaluación empleada a aquellas personas que aspiran a ascender a un puesto superior u obtener un grado mayor.

2.9 Instituciones de seguridad pública a evaluar.

La seguridad pública es una función a cargo del gobierno federal, del gobierno del Estado de México y los municipios, que tienen como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos, misma que comprende la prevención de las faltas administrativas y los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la persecución de los delitos, la reinserción social del individuo y la sanción de las infracciones administrativas, en las competencias respectivas en términos de esta Ley y demás ordenamientos jurídicos aplicables, a

continuación se enlistan las instituciones de seguridad pública que el Centro de Control de Confianza del Estado de México evalúa.

2.9.1 Secretaría de Seguridad del Estado de México (SSEM).



La Secretaría de Seguridad del Estado de México es la institución encargada de garantizar la seguridad de todas las personas que habitan y transitan en el Estado de México a través del uso eficaz de los recursos, centrando las acciones en la prevención, investigación y persecución del delito, así como administrar la seguridad penitenciaria, fortalecer la reinserción social, y aplicar medidas cautelares y la suspensión condicional del proceso.

Algunos de los objetivos estratégicos son los siguientes:

- Transformar las instituciones de seguridad pública.
- Impulsar la participación social generando entornos seguros y sanos, para reducir la inseguridad.
- Impulsar el combate a la corrupción.
- Fortalecer y mejorar el sistema penitenciario.

(Página oficial de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, 2023)

Puestos

- Directores de área
- Coordinadores de área
- Supervisores de área
- Escoltas
- Mandos medios administrativos
- Personal administrativo
- Monitorista en video vigilancia
- Operadores telefónicos
- Mandos medios operativos
- Operativos intramuros
- Personal de apoyo
- Policías administrativos
- Policía de operaciones
- Policía fuerza especial de grupo táctico
- Policía preventivo
- Técnico operativo

2.9.2 Dirección General de Prevención y Reinserción Social (DGPRS).

La Dirección General de Prevención y Reinserción Social (DGPRS) del Estado de México es una dependencia de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, encargada de supervisar y coordinar las políticas y programas relacionados con los

centros penitenciarios y la reinserción social de personas privadas de libertad en el Estado de México.

La DGPRS tiene como objetivo principal garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas que se encuentran bajo custodia del sistema penitenciario, así como proporcionar programas de reinserción social que ayuden a las personas privadas de libertad a reintegrarse de manera exitosa en la sociedad una vez que cumpla su condena.

(Página oficial de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, 2023)

Puesto

- Director general de prevención y reinserción social
- Director de los centros de prevención y reinserción social
- Mandos medios
- Abogados dictaminadores
- Personal administrativo
- Monitoristas
- Custodio
- Policía procesal

Centros de Prevención y Reinserción Social

- | | | |
|-------------------------|---------------------|------------------------|
| • Cuautitlán | • Nezahualcóyotl | • Valle de bravo |
| • Chalco | • Bordo | • Ecatepec |
| • El Oro | • Xochiaca | • Zumpango |
| • Lerma | • Tenancingo Sur | • Ixtlahuaca |
| • Texcoco | • Sultepec | • Santiaguito |
| • Jilotepec | • Tenancingo | • Otumba Tepachico |
| • Nezahualcóyotl
Sur | • Tenango del Valle | • Nezahualcóyotl Norte |
| | • Tlalnepantla | |

2.9.3 Fiscalía General de Justicia del Estado de México (FGJEM).

La Fiscalía General de Justicia del Estado de México es la institución de procuración de justicia penal, independiente e imparcial, que procura el acceso a la justicia conforme a derecho, para que se esclarezcan los hechos denunciados, mediante mecanismos alternativos de solución de controversias o un debido proceso, y en su caso, se declare la existencia del delito, se castigue al culpable, se realice la reparación del daño y se proteja al inocente.

Sus funciones principales incluyen:

- Investigación y persecución de delitos en el ámbito estatal.
- Recepción y análisis de denuncias penales.
- Recopilación de pruebas y evidencias para sustentar las investigaciones.
- Representación del Ministerio Público en juicios penales.
- Atención y apoyo a víctimas del delito.
- Fomento de la cultura de denuncia y participación ciudadana en la procuración de justicia.

(Página oficial de la FGJEM, 2023)

Puestos

- Fiscal central
- Fiscales especiales / Fiscales regionales
- Coordinador general
- Directores y subdirectores de área
- Jefes de departamento
- Coordinadores
- Personal administrativo
- Auditor interno
- Escolta
- Ministerio público
- Perito
- Policía de investigación

2.9.4 Direcciones de seguridad pública municipales.

Además de las instituciones ya mencionadas, los municipios en el Estado de México cuentan con sus propias instituciones de seguridad pública, las cuales trabajan en colaboración con las autoridades estatales.

Sus funciones principales incluyen:

- Patrullaje y vigilancia de las áreas urbanas y rurales del municipio.
- Prevención del delito a través de acciones como operativos de seguridad, vigilancia en espacios públicos y promoción de la participación ciudadana.
- Atención y respuesta a emergencias y situaciones de riesgo.
- Coordinación con la Secretaría de Seguridad del Estado de México y la Fiscalía General de Justicia para el intercambio de información y la realización de operativos conjuntos.

Puestos

- Comisario
- Secretario técnico
- Subdirector operativo / administrativo
- Mandos medios
- Personal administrativo
- Monitorista de video vigilancia
- Radio operador
- Policía de prevención
- Policía de reacción
- Policía de tránsito y vialidad (Información obtenida de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, 2023)

2.9.5 Cuerpo de Seguridad Auxiliar del Estado de México (CUSAEM)

El Cuerpo de Seguridad Auxiliar del Estado de México (CUSAEM) es una entidad de seguridad conformada por elementos capacitados para brindar apoyo y colaboración con las fuerzas de seguridad estatales y municipales en diversas tareas, como patrullaje, vigilancia, protección de espacios públicos, entre otras. CUSAEM suele contar con personal de seguridad que se encuentra adscrito a dependencias gubernamentales, parques, plazas, hospitales y otras instalaciones para fortalecer la seguridad en dichos lugares, además de ofertar servicios particulares, tales como la protección de empresarios o funcionarios, pues es considerada como una institución independiente, es decir, no gubernamental ya que los recursos no son del erario público. No obstante, realiza las evaluaciones de control de confianza debido a que, por los servicios que presta, además de ser contratados por dependencias gubernamentales, también el personal debe portar arma de fuego.

Es de destacar que al no ser una dependencia gubernamental, la corporación presta sus servicios no solo en el Estado de México, sino en toda la república mexicana, fungiendo así como una franquicia.

Servicios que ofrece la corporación:

- Guardias de seguridad
- Custodia de valores
- Escoltas
- Intramuros
- Capacitación (adiestramiento y formación)

Puestos a evaluar

- Jefes de región
- Personal administrativo
- Escoltas
- Guardias de seguridad
- Intramuros

2.10 Proceso de evaluación

De acuerdo a la experiencia laboral, a continuación se presenta el proceso a la evaluación. Para ello, previo a las evaluaciones, los interesados presentan la siguiente documentación (en copia):

- Acta de nacimiento
- Clave única de registro de población (CURP)
- Identificación oficial (INE)
- Cartilla del servicio militar nacional y hoja de liberación (en el caso de los hombres)
- Constancia de Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
- Comprobante de estudios (certificado, título o cédula, según sea el caso)
- Currículum Vitae
- Portación de arma de fuego (elementos operativos)
- Comprobante domiciliario (recibo de luz o teléfono)
- Acta de matrimonio, acta de nacimiento de esposa, hijos y/o dependientes económicos
- Reporte de crédito especial (buró y círculo de crédito)
- Recibos de nómina
- Estados de cuenta de tarjeta de nómina, tarjetas de débito y/o crédito
- Documento que acredite la propiedad de bienes inmuebles o vehículos
- Carta de autorización al proceso de evaluación. (Información obtenida de los lineamientos para la Planeación, Programación y Reprogramación de las Evaluaciones realizadas por el Centro de Control de Confianza del Estado de México)

Los documentos son entregados por los secretarios técnicos de cada institución de seguridad pública, quienes son el enlace con el Centro de Control de Confianza; posteriormente, los secretarios técnicos hacen entrega de los documentos al CCCEM y son recibidos por el departamento de validación documental, quienes realizan un análisis minucioso de los documentos y se mandan a validar a las instancias

correspondientes para constatar la veracidad de los mismos, emiten un informe de la investigación realizada. Una vez entregada la documentación, se programan las evaluaciones.

Los evaluados son citados a las 6:00 horas y son recibidos por el área de vinculación, quienes se encargan de coordinar las evaluaciones entre las diferentes áreas, proporcionan las indicaciones pertinentes y son dirigidos a las áreas correspondientes. La primera evaluación realizada es la toxicológica, por las condiciones en las que se presenta el interesado: en ayunas. Se les toma la muestra de orina y de sangre y se realiza el análisis correspondiente.

Posteriormente, asisten a la evaluación de antecedentes, en la cual, se toman registros de las huellas dactilares, fotografía y reconocimiento de voz, con la finalidad de identificar si existen registros en plataformas oficiales, siendo Plataforma México y Plataforma Mexiquense las principales. Dichas plataformas contienen registros de antecedentes de tipo penal, informes policiales homologados, registros civiles, registros vehiculares, familiares privados de la libertad, entre otros. El departamento de investigación de antecedentes realiza un informe con información de relevancia. Con la documentación analizada previamente por el departamento de investigación documental y el informe del departamento de antecedentes, se crea un expediente el cual es entregado al departamento de investigación socioeconómica o evaluación socioeconómica. El investigador socioeconómico realiza un análisis del expediente. La entrevista socioeconómica es entonces la siguiente en turno. Mientras el investigador socioeconómico realiza el análisis del expediente, el evaluado consume sus alimentos.

Posteriormente, ingresan al cubículo asignado para la entrevista socioeconómica. Antes de concluir la entrevista, el investigador socioeconómico asiste a la supervisión para informar al responsable la información obtenida y se lleva a cabo un proceso denominado “retroalimentación”, en donde el supervisor orienta al investigador socioeconómico para que el proceso de evaluación sea conciso. Concluye la entrevista.

El investigador socioeconómico realiza 3 tipos de referencias telefónicas: personales (familiares y amistades), vecinales y laborales (compañeros o superiores)

Además, se realiza una verificación del entorno, sin embargo, esta evaluación se aplica después del día de su evaluación y consiste en una visita domiciliaria o en el entorno laboral con la finalidad de corroborar la información que proporcionó el evaluado durante la entrevista.

Al término de la evaluación se realiza un reporte, con el análisis de los departamentos de investigación de antecedentes, investigación documental, la información proporcionada durante la entrevista, datos detectados mediante las referencias y en la verificación del entorno. Se recrea una historia de vida y en la estructura del reporte se refieren las inconsistencias que se identificaron.

Al concluir la evaluación socioeconómica, continúa la evaluación médica, la cual determina el estado de salud de los evaluados.

Finalmente, el examinado asiste a la siguiente evaluación: las pruebas psicométricas, en la cual se le aplican un conjunto de métodos, técnicas y teorías implicadas en medir y cuantificar las variables psicológicas. En conjunto con la evaluación psicológica, la cual determina los patrones comportamiento y conducta de los evaluados.

En días próximos a las primeras evaluaciones, se realiza la evaluación poligráfica, que consiste en una entrevista empleando el instrumento del polígrafo, herramienta que sirve para detectar reacciones en el cuerpo y determinar si la información que está proporcionando en la entrevista es verídica.

En resumen, estas son las 4 evaluaciones que se emplean en el CCCEM, cada área realiza un reporte de la información recabada, de acuerdo a lo que les compete, realizando las observaciones pertinentes y son enviadas a la unidad de evaluación, quienes analizan los informes obtenidos de las evaluaciones y emite un resultado final: aprobado o no aprobado. La plataforma que se utiliza para la emisión de reportes con sus respectivas observaciones por área es el Sistema de Evaluaciones de Control de Confianza del Estado de México (SECCEM), que sirve, además, para monitorear el procedimiento de gestión de las evaluaciones de confianza, desde la solicitud de las mismas hasta la emisión de un resultado, permitiendo al secretario técnico el trámite y

seguimiento de los elementos a evaluar. Su función principal es facilitar el proceso de interacción entre los evaluadores del Centro, al permitir la captura de la cédula de información, así como el análisis de los evaluados desde los diferentes perfiles.

Finalmente, notifican los resultados de los elementos o aspirantes a las instituciones de seguridad, por medio del enlace, que es el secretario técnico y se emite un certificado de evaluación.

A grandes rasgos, así surgen los Centros de control de Confianza, como una institución “filtro” para la depuración del cuerpo policial; es de destacar que no funge como una institución sancionadora, pues no está facultada para cumplir con esas funciones, pues para ello existen las dependencias sancionadoras, tales como la contraloría interna, asuntos internos o incluso una fiscalía especializada en delitos cometidos por servidores públicos para combatir la corrupción. Instituciones a las que, los servidores públicos ahí inscritos son sometidos a cumplir con las evaluaciones de control de confianza.

Apartado III. La experiencia de un antropólogo social y servidor público en el Centro de Control de Confianza del Estado de México.

3.1 Trayectoria laboral

3.1.1 Ingreso al Centro de Control de Confianza del Estado de México

Corría el primer cuatrimestre del año 2019, laboraba para la empresa Vascor de México, la cual, a su vez, trabajaba para la empresa automotriz Chrysler de México; las funciones que realizaba eran administrativas, como “capturista”. Posteriormente, durante el mes de abril, tras un encuentro con una compañera de la licenciatura, quien en ese momento pertenecía al Centro de Control de Confianza del Estado de México, me comentó que había vacante para ingresar a dicha institución, por lo que le facilité mi currículum vitae. Posteriormente, tras mantener comunicación con mi compañera, me indicó que el currículum ya había sido entregado, por lo que me sugirió enviar correo electrónico al departamento de Recursos Humanos, exponiendo mi situación laboral y el deseo por ingresar a laborar a la institución.

La compañera me comentó que la única vacante disponible era en la sede Ecatepec, sin embargo, por parte de la institución no existía respuesta alguna. Le hice saber a la compañera que estaba dispuesto a ingresar a la sede Ecatepec, por lo que me propuso presentar mis documentos de manera presencial. El 10 de mayo de 2019 asistí a las instalaciones del Centro de Control de Confianza del Estado de México para entregar documentación. En el lugar me atendió el L. D. Juan Carlos Cano Luna, Jefe del Departamento de Investigación Socioeconómica, quien me realizó una primera entrevista filtro cuestionándome acerca de mi vida personal, historial académico y trayectoria laboral, posteriormente, me canalizó con el L. A. S. Christian Tapia Hernández, jefe del Departamento de Evaluación Socioeconómica, quien continuó con la entrevista, dándome de conocimiento la condiciones laborales, en cuestión de horarios, sueldos, tipos de contrato, funciones, entre otras actividades. Posteriormente, al finalizar el encuentro, me indicó que estuviera pendiente del correo electrónico para programar las evaluaciones de control de confianza.

Desconocía del proceso para ingresar a la institución, pues para conseguirlo, también es fundamental acreditar las evaluaciones, ya que para pertenecer al Centro de Control de Confianza del Estado de México, se necesita personal de confianza. Entonces entendí que se trataba de una institución seria y por las evaluaciones realizadas, se podían descartar “las palancas”, es decir, tener un conocido, un compadre o un familiar laborando en la institución. Claro que existen casos, sin embargo, todos tienen que acreditar las evaluaciones; y todos tienen que cubrir un perfil de puesto.

Luego de 2 semanas, se me notificó para realizar las evaluaciones de control de confianza; las indicaciones fueron: presentar documentación y posteriormente, la programación de las evaluaciones: en una primera fase, en fecha 23 de mayo de 2019, en la cual, únicamente realicé la prueba poligráfica. En la evaluación me sentía nervioso, porque era la primera vez que realizaba dicha prueba, además del mecanismo que utilizan para la prueba, que es el polígrafo: tubos y cables sujetos al cuerpo para detectar reacciones al contestar preguntas. En relación al cuestionario, la polígrafa fue insistente en temas de delincuencia organizada, consumo de drogas y antecedentes penales. Al finalizar la evaluación, la poligrafista me indicó que estuviera al pendiente de mis próximas evaluaciones.

Una semana después fui notificado para la segunda fase de evaluaciones: primero realicé evaluaciones médicas y toxicológicas: muestra de sangre, orina y una entrevista con un médico. La segunda evaluación fue psicología: pruebas psicométricas y entrevista con una psicóloga. Finalmente, la entrevista socioeconómica, en donde se trataron temas de índole personal, económico, financiero, laboral, y académico.

El día martes 11 de junio de 2019 me llamó el L. en D. Juan Carlos Cano Luna para notificarme que había aprobado las evaluaciones de control de confianza, por lo que podría presentarme a laboral el día próximo miércoles 12 de junio de 2019. Acudí a las instalaciones, en donde me recibió la coordinadora del área de investigación socioeconómica L. en D. Mariana Gasca Botello, quien me dio una breve introducción del proceso de evaluación socioeconómica y posteriormente me presentó con los

compañeros evaluadores. Durante el día realicé funciones administrativas: ordenar expedientes alfabéticamente.

Al día siguiente, asistieron los superiores: jefes de departamento y director de área, quienes son los mandos de ambas sedes, por lo que en su agenda laboral, asistían únicamente los días jueves a la sede Ecatepec. De manera formal, en una junta con todos los compañeros del departamento de investigación socioeconómica (personal operativo) y evaluación socioeconómica (supervisores) me presentaron. Los compañeros se mostraron amables y me brindaron la confianza para acercarme a ellos en caso de cualquier duda que llegara a tener.

Posteriormente, me asignaron con un compañero para una capacitación, el L. en D. Alfonso Yahvé, quien profundizó en el proceso de evaluación, me mostró técnicas de entrevista, temas a abordar y la redacción del reporte final. Considero que el compañero fue profesional en la capacitación, pues se enfocó en el proceso de evaluación y omitió hablar de los compañeros, sus maneras de trabajar o de su personalidad. La capacitación se llevó a cabo el día jueves, viernes y sábado (por carga de trabajo, fue la única ocasión que se laboró en día sábado). Entendí el proceso de las evaluaciones en tres días de capacitación y en el cuarto día ya estaba entrevistando (día lunes). La carga de trabajo aumentaba, por lo que era necesario apresurar mi proceso. Dicha situación permitió que entendiera más por experiencia que por una capacitación, pues el proceso de capacitación, desde el dicho de compañeros, es de quince días a un mes para comprender todos los temas que se abordan en la evaluación. Para la siguiente semana me asignaron a un equipo de trabajo: un supervisor: el L. en D. Carlos Reyes, quien continuó con la capacitación de manera práctica y me mostró el sistema que utilizan, las técnicas, herramientas y metodología que emplean para la evaluación socioeconómica. Durante la semana, ya me encontraba entrevistando: realizaba de 3 a 4 entrevistas al día, sin embargo, era el supervisor quien se encargaba de redactar el reporte. Después poco a poco me encargaba de realizar ambas actividades: entrevista y redacción de reporte, sin embargo, aún no cargaba el mismo al sistema, pues aún no tenía signado un usuario y contraseña.

Al concluir la primera quincena de servicio, terminaba una etapa en el centro, pues la forma de trabajo de la mayoría de los compañeros era por contrato laboral por periodos de 6 meses. Por lo que fuimos citados al departamento de Recursos Humanos, los compañeros para la renovación de contrato y en mi caso, para firmar el primer contrato laboral; mi contrato no constaba de 6 meses, sino de 2 meses por disposición del jefe de departamento, pues mi permanencia estaba a su consideración, dependiendo de mi desempeño laboral: los superiores valoraban mi actitud, aptitud, comportamiento y habilidades para desempeñar mis labores. Por lo que luego de 2 meses (julio – agosto de 2019), el jefe de departamento se comunicó conmigo para informarme que había notado disposición, por lo que era apto para continuar con el cargo de Jefe de oficina R-1 en el Departamento de Investigación Socioeconómica, por lo que asistí al departamento de Recursos Humanos para la renovación de contrato, siendo la próxima renovación por 4 meses (septiembre – diciembre de 2019), para empatar con el contrato de los demás compañeros.

En ese momento, me sentí orgulloso y honrado: iniciaba una nueva etapa en el ámbito laboral, adscrito a una institución gubernamental y como servidor público. Me sentí aún más orgulloso de saber que instituciones gubernamentales reconocían a la antropología social como una profesión, y disciplina holística, capaz de inmiscuirse en el campo laboral, en específico, en instituciones de seguridad pública. Pues anteriormente mi mentalidad se limitaba a pensar que únicamente existían dos campos laborales para la antropología social: la investigación y la docencia. Ahora entiendo a la antropología como una ciencia necesaria para el desarrollo de las sociedades y necesaria para las instituciones gubernamentales, con la capacidad de involucrarse en ámbitos multidisciplinarios para la solución de problemas.

La relación con los compañeros era cordial, el trato siempre con respeto tanto con los jefes, como con los superiores: supervisores, coordinadoras, jefes de departamento, y el director de área. Aunque los jefes de departamento y el director, la mayor parte del tiempo laboraban en sede Lerma, asistían a sede Ecatepec los días jueves, en las visitas procuraban al personal; y la comunicación siempre fue constante, había

atención por parte de los superiores con el personal operativo, pues procuraban siempre el bienestar, haciendo un clima laboral de calidad.

Existieron reuniones sociales independientemente del ámbito laboral, ocasiones que se prestaban para conocer personalmente a los compañeros (lejos del ámbito laboral), y en donde además, se expresaban (bien o mal) de otros compañeros u otras áreas. Sin embargo, me mantuve en una postura de convivir sin juzgar para así evitar fricciones con compañeros y lograr mantener un ambiente laboral agradable.

3.1.2 Situación laboral durante la pandemia por el COVID – 19.

En tiempos de pandemia, se tomaron las medidas pertinentes para evitar la propagación y el trabajo se realizaba en casa; no existía un protocolo pues no se había pensado en una “pandemia”, por lo que la opción fue suspender las evaluaciones y consecuentemente, por tiempo indefinido suspendieron labores; para ello, las autoridades del CCCEM, optaron por realizar cursos, talleres, asistir a conferencias, todo en modalidad “home office”, esto durante los meses marzo – mayo de 2020.

Después de dos meses, se reanudaron las labores presenciales y para ello se implementaron medidas de seguridad y protocolos sanitarios para proteger a los empleados. Esto incluyó el uso de mascarillas, el distanciamiento social, la instalación de barreras físicas y la promoción de la higiene personal, entre otras medidas; aún no programaban evaluaciones, pero el personal operativo asistíamos en “guardia”, con la mitad de personal en una semana y la otra mitad en la siguiente semana. A medida de que pasaba el tiempo, comenzaron a reprogramar las evaluaciones con las medidas pertinentes: sana distancia, uso de cubre-bocas obligatorio, careta y guantes, además de agilizar las entrevistas para evitar mayor contacto con los evaluados, es decir, si una entrevista estaba programada para una duración de una a dos horas, en pandemia se realizaba de 30 a 50 minutos, entre otras medidas.

En tanto a los evaluados programados, se realizaba un filtro previo a las evaluaciones: si asistían con síntomas, sus evaluaciones se suspendían y reprogramaban. Para ello, el personal médico aplicaba un cuestionario y tomaba temperatura.

3.1.3 De sede Ecatepec a sede Lerma.

En el mes de julio de 2020, se acordó que se reanudarían las labores de manera ordinaria, es decir, el personal asistiría completo; no obstante, se registró que algunos compañeros de la sede Lerma contrajeron el Covid – 19, por lo que el equipo se descompletó y para ello, la medida que tomaron los superiores fue cambiar mi adscripción de sede Ecatepec a sede Lerma por “tiempo indefinido”, siendo yo el elegido a sabiendas de que radicaba en el Valle de Toluca, pues mi domicilio se ubica en el municipio de Xonacatlán. Desde entonces, mi lugar de trabajo, es en la sede Lerma. La adaptación fue inmediata, la relación con compañeros y superiores fue cordial y basada en el respeto.

Me asignaron al equipo supervisado por la L. en D. Silvia Lorena Rivera, me adapté a la forma de trabajo, pues si bien, el proceso de evaluación es el mismo, la manera de trabajo por equipo es distinto. En Ecatepec existía una coordinación organizada en todo el proceso de evaluación, desde la recepción por el área de vinculación, hasta las evaluaciones. Mientras que en Lerma, no han logrado dicha organización en cuanto a la coordinación de las evaluaciones; sin embargo, específicamente, en la coordinación del departamento de investigación socioeconómica existe una mejor organización y atención a los examinados, así como la comunicación es constante con los operativos para externar ideas, quejas o aclaraciones. La coordinadora Thalía Mireles Flores, labora con liderazgo, profesionalismo, además de que mantiene el humanismo, en tanto a la escucha activa al personal operativo.

En relación a las instalaciones de Ecatepec, en cuanto a la edificación, fue diseñada y planificada específicamente para un Centro de Evaluaciones de Confianza, mientras que la sede Lerma, al ser la más antigua, originalmente era una bodega, instalaciones que pertenecen a la Secretaría de Seguridad del Estado de México; adaptando en la bodega las oficinas para las evaluaciones, las cuales, han pasado por constantes modificaciones para su mejor adaptación. Al ser una bodega, el lugar conserva una temperatura baja, por lo que el lugar conserva el frío.

3.1.4 Movimientos internos en la Dirección de Análisis Socioeconómico.

A finales del mes de febrero de 2021, el jefe del departamento de investigación socioeconómica Juan Carlos Cano Luna, de manera voluntaria presentó su renuncia; posteriormente, en marzo de 2021 el director de análisis socioeconómico Felipe Cantú, de igual manera presentó su renuncia, quedando como encargado de despacho de área el c. Darwin Cisneros Pérez y encargada de despacho del departamento de investigación socioeconómica Areli Lizeth Herrera. Posteriormente, asignaron al c. Gabriel Montes de Oca como director de área, quien provenía del Centro de Control de Confianza de la policía federal (ahora Guardia Nacional), quien a su vez realizó cambios considerables en el organigrama:

Antes:

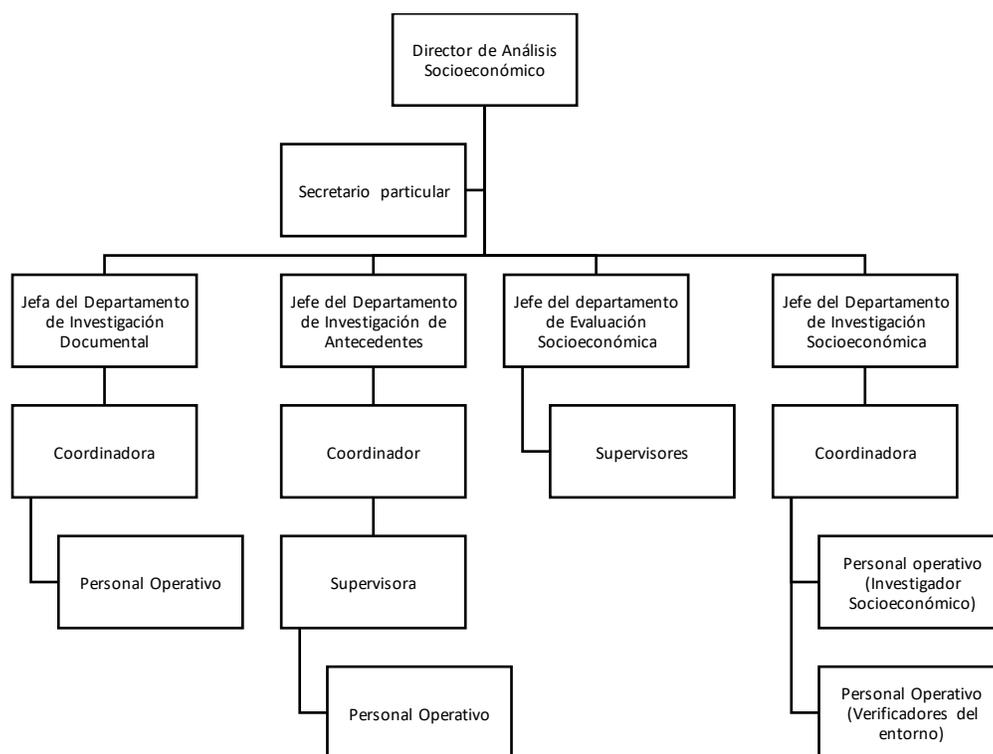


Figura 1. Organigrama interno de la Dirección de Análisis Socioeconómico hasta el 2021

Actual:

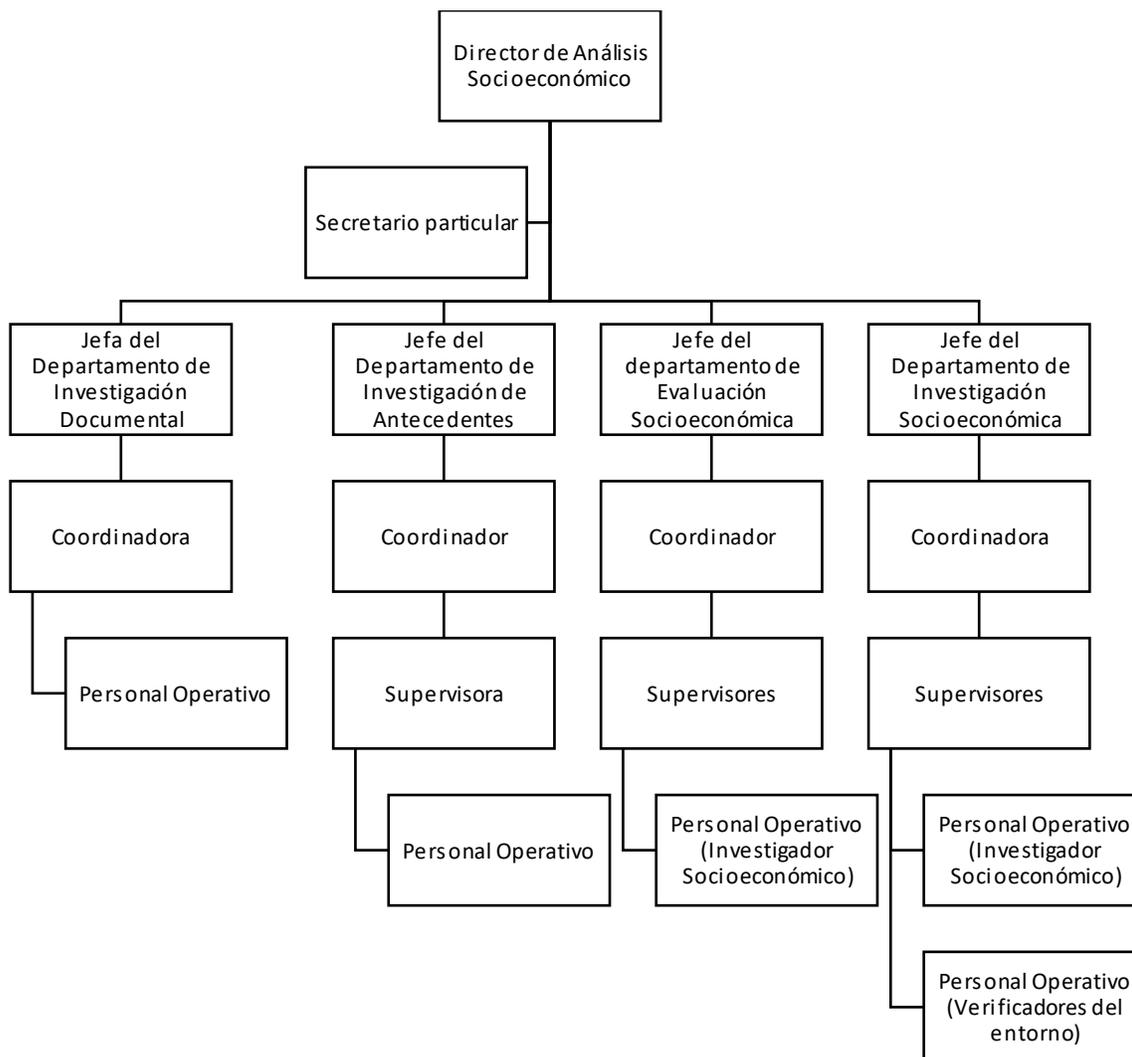


Figura 2. Organigrama interno de la Dirección de Análisis Socioeconómico a partir del 2021

Es decir, se modificaron únicamente los departamentos de investigación socioeconómica y evaluación socioeconómica, actuando actualmente como un “efecto espejo”, pues las funciones son las mismas, decisión que se tomó por una observación realizada por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA), quien consideró que el personal del Departamento de Evaluación Socioeconómica era reducido (9 supervisores entre ambas sedes), por lo que optaron por dividir las responsabilidades de manera equitativa, creando el “efecto espejo”.

Tras los movimientos en mención, al dividirse el personal, a mediados del año 2021 pasé a formar parte del Departamento de Evaluación socioeconómica y consecuentemente, cambio de equipo de supervisión, pasando a formar parte del equipo del L. en D. Germán Monroy (actual supervisor), desempeñando las mismas funciones como investigador socioeconómico.

3.1.5 De eventual jefe de oficina R-1 a analista “B” en el Departamento de Evaluación Socioeconómica.

Como ya se había mencionado en párrafos anteriores, el tipo de contrato laboral era por tiempo determinado: a manera personal, inicié con un contrato de 2 meses, los siguientes contratos fueron de 4 meses hasta el último contrato firmado del periodo comprendido de septiembre a diciembre del 2021, sin embargo, el contrato fue interrumpido al concluir octubre, firmando todo el personal la “renuncia voluntaria”, esto a razón de que le otorgaron a todo el personal la plaza permanente: algunas plazas de jefe de analista “A”, otras de Analista “B” y pocas plazas de Líder “B” de departamento. Distribución de plazas a consideración de los jefes de departamentos y el director de área. Por lo que a partir de noviembre del 2021 cuento con la base de Analista “B”, investigador socioeconómico en el Departamento de Evaluación Socioeconómica.

Entre algunos beneficios, se encuentran los siguientes:

- 20 días de vacaciones, distribuidos de acuerdo a la gaceta oficial del Estado de México
- Aumento en el sueldo
- Acceso a prestaciones
- Bonificaciones
- Gratificaciones

Mientras que anteriormente, con los contratos laborales no había días de vacaciones, únicamente al finalizar el contrato pagaban lo correspondiente al finiquito y daban algunos días para el inicio del próximo contrato, es decir, eran vacaciones no pagadas.

3.2 Funciones como investigador socioeconómico

A continuación, describo las funciones que desempeño como investigador socioeconómico adscrito al departamento de evaluación socioeconómica:

- El proceso de evaluación socioeconómica principia al recibir de la supervisión los expedientes asignados para llevar a cabo la entrevista profunda.
- Se analiza la información integrada en los expedientes de los evaluados, conformado por los documentos entregados por el Departamento de Investigación Documental, la información plasmada en el formato de análisis socioeconómico, así como la información emitida por el departamento de Investigación de Antecedentes, con la finalidad de encontrar inconsistencias que deban ser abordadas durante la entrevista profunda.
- Se realizan referencias personales, vecinales y laborales (empleos anteriores), previamente, durante y después de la entrevista, con la finalidad de recopilar información del examinado a efecto de corroborar la información expuesta durante la entrevista de gabinete.
- Se realizan búsquedas en internet de información relevante respecto al evaluado o evaluada, así como consultas de notas periodísticas, mismas que permitan ampliar la información.
- Se lleva a cabo la entrevista profunda, en la que se deberá corroborar la información y constatarla con la documentación solicitada.
- Se elabora el informe de la investigación socioeconómica desarrollada, emitiendo una observación con los datos de relevancia o de impacto, en una síntesis, para que la unidad de evaluación determine el resultado final, en conjunto con las observaciones de las demás áreas.
- Se integra del expediente concluido, en el cual se anexa la documentación que presentan los examinados previamente a sus evaluaciones programadas; además de la documentación emitida por los departamentos de investigación de antecedentes e investigación documental y el informe concluido con las respectivas observaciones de la información relevante que se recabó en la entrevista y se entrega al supervisor.

3.2.1 Método científico en la investigación socioeconómica.

El método científico proporciona una estructura sólida para abordar de manera rigurosa y sistemática los desafíos inherentes a esta área de estudio.

- **Identificación del problema (observación de datos):**

Se inicia con la observación de datos relacionados con la confiabilidad, integridad y aptitud del personal involucrado en instituciones gubernamentales o privadas que requieren evaluaciones de seguridad. El problema a abordar podría estar vinculado a la existencia de posibles situaciones de impacto en el desempeño laboral de los empleados, la detección de comportamientos o antecedentes preocupantes, o la necesidad de garantizar la protección de información sensible en cargos clave.

- **Planteamiento del problema:**

Una vez identificado el problema, se procede a plantearlo de manera clara y precisa, definiendo los aspectos específicos que se abordarán en la investigación socioeconómica. Por ejemplo, se puede plantear la necesidad de evaluar la integridad financiera de los empleados o analizar cómo los factores socioeconómicos influyen en su desempeño y toma de decisiones en puestos de alto nivel.

- **Objetivo de la investigación:**

El objetivo de la investigación socioeconómica en el centro de control de confianza es obtener una comprensión profunda de los aspectos socioeconómicos que pueden impactar la confiabilidad y aptitud del personal. Esto implica analizar factores económicos, sociales y culturales que podrían influir en la ética, la responsabilidad y la integridad de los individuos sujetos a evaluación.

- **Hipótesis:**

Una vez formulado el problema y establecido el objetivo, se plantean hipótesis o suposiciones tentativas sobre las relaciones entre variables socioeconómicas y la

confiabilidad laboral. Por ejemplo, se podría hipotetizar que empleados con mayores niveles de deudas financieras podrían ser más susceptibles a actos de corrupción.

- **Experimentación (verificación de variables e indicadores, organización, registro y análisis de datos):**

En esta etapa, se procede a recopilar datos mediante diversas técnicas, como encuestas, entrevistas y análisis de registros financieros. Se identifican y verifican las variables e indicadores relevantes para el estudio y se organizan y registran la información recabada. Luego, se realiza un análisis detallado de los datos para evaluar las relaciones entre las variables socioeconómicas y la confiabilidad laboral.

- **Interpretación y conclusiones:**

Una vez finalizado el análisis de datos, se interpreta la información obtenida y se extraen conclusiones relevantes acerca de la influencia de los factores socioeconómicos en la confiabilidad y aptitud del sujeto a evaluación en el centro de control de confianza. Estas conclusiones son fundamentales para la toma de decisiones y para implementar medidas que contribuyan a mejorar la integridad y la seguridad en las instituciones involucradas. Además, pueden servir como base para futuras investigaciones y mejoras en los protocolos de evaluación de confianza.

3.2.2 Entrevista profunda

La entrevista profunda es una herramienta esencial para obtener información valiosa sobre los individuos sujetos a evaluación. A través de un diálogo abierto entre el entrevistador y el entrevistado, se busca obtener datos relevantes que contribuyan a la comprensión de la historia de vida del evaluado. Para ello, es fundamental seguir un proceso metodológico y aplicar de manera eficiente los aspectos técnicos. Se requiere atención y sensibilidad por parte del entrevistador para crear un ambiente propicio que fomente la comunicación fluida y abierta con el entrevistado.

El proceso de la entrevista profunda consta de cuatro fases: preparación, inicio, desarrollo y conclusión. Además, se utilizan diferentes tipos de preguntas durante la entrevista, como cerradas, de sondeo, hipotéticas, abiertas, reflexivas, descriptivas,

personales y de comprobación. Cada tipo de pregunta se emplea estratégicamente para obtener información específica y enriquecer la comprensión de los aspectos socioeconómicos relevantes en la evaluación.

Aspectos a tratar durante la entrevista:

El análisis del **ámbito personal** de los elementos de seguridad pública, es un aspecto relevante en la investigación socioeconómica en el centro de control de confianza. Este tipo de análisis busca comprender cómo los aspectos personales de los elementos pueden influir en su desempeño laboral y en su integridad. Aquí hay algunos puntos clave que se consideran en este análisis:

- **Salud física y mental:** Evaluar la salud física y mental de los elementos es fundamental, ya que estos aspectos pueden tener un impacto significativo en su bienestar general y en su capacidad para cumplir con sus funciones de manera efectiva. Los problemas de salud no resueltos pueden afectar su rendimiento laboral y poner en riesgo su seguridad y la de otros.
- **Pasatiempos:** Conocer los pasatiempos y actividades extralaborales de los elementos puede proporcionar información sobre cómo manejan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El tiempo libre y las actividades recreativas pueden influir en su nivel de estrés y su capacidad para desconectarse del trabajo.
- **Relaciones personales:** Es relevante considerar las relaciones personales de los elementos, incluyendo su círculo familiar y de amistades. Estas relaciones pueden proporcionar apoyo emocional y afectar su bienestar general.
- **Prácticas de autocuidado:** Investigar las prácticas de autocuidado de los elementos, como el descanso adecuado, el ejercicio físico y la nutrición, es importante para comprender su capacidad para estar saludables y enérgicos para cumplir con sus responsabilidades laborales.
- **Hábitos de sueño:** Evaluar los hábitos de sueño de los elementos puede ser relevante, ya que el descanso adecuado es esencial para su desempeño óptimo y para evitar situaciones de fatiga o somnolencia en su trabajo.

- **Manejo del estrés:** Investigar cómo los elementos manejan el estrés y las situaciones adversas pueden proporcionar información sobre su capacidad para mantener la calma y actuar de manera adecuada en situaciones críticas.
- **Consumo de alcohol:** Investigar el consumo de alcohol de los elementos de seguridad puede brindar información sobre su comportamiento fuera del ámbito laboral y su capacidad para mantener un estilo de vida equilibrado. El consumo excesivo de alcohol puede afectar su salud, bienestar emocional y, en última instancia, su desempeño laboral.
- **Consumo de tabaco:** Evaluar el hábito de fumar de los elementos es relevante, ya que el tabaquismo puede afectar su salud pulmonar y cardiovascular, lo que podría influir en su capacidad para cumplir con las exigencias físicas de su trabajo.
- **Consumo de drogas:** Investigar el consumo de drogas de los elementos de seguridad es fundamental para detectar posibles comportamientos riesgosos o inapropiados que puedan afectar su rendimiento y seguridad en el trabajo. El uso de drogas ilícitas puede plantear serias preocupaciones sobre su idoneidad y confiabilidad.

El análisis del **contexto familiar** de los elementos de seguridad pública es un aspecto importante en la investigación socioeconómica en el centro de control de confianza. El contexto familiar puede tener un impacto significativo en el desempeño y bienestar de los miembros de las fuerzas de seguridad. Aspectos a considerar en este análisis:

- **Estabilidad familiar:** Es relevante evaluar la estabilidad del entorno familiar en el que crecieron los elementos de seguridad pública. Un ambiente familiar estable y de apoyo puede influir positivamente en su desarrollo personal y profesional.
- **Apoyo familiar:** Se debe analizar el nivel de apoyo que recibe los elementos de seguridad por parte de sus familias. El apoyo emocional y práctico puede ser fundamental para manejar el estrés y las demandas del trabajo en seguridad pública.

- **Antecedentes familiares:** Es importante considerar los antecedentes familiares de los elementos de seguridad, incluyendo situaciones como antecedentes penales o problemas de salud mental en la familia. Estos factores pueden influir en la trayectoria profesional y personal de los elementos.
- **Relaciones familiares:** Evaluar la calidad de las relaciones familiares puede proporcionar información sobre el nivel de satisfacción y bienestar de los elementos de seguridad. Conflictos familiares o problemas de comunicación pueden afectar su rendimiento en el trabajo.
- **Impacto del trabajo en la familia:** Es relevante analizar cómo el trabajo en seguridad pública afecta a la dinámica familiar. Las horas largas de trabajo, la exposición a situaciones estresantes y los riesgos asociados pueden repercutir en la vida familiar y en las relaciones con los seres queridos.
- **Conciliación trabajo-familia:** Se debe considerar si existen políticas o programas que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares de los elementos de seguridad.
- **Apoyo institucional:** Es importante analizar si las instituciones de seguridad públicas ofrecen algún tipo de apoyo o recursos para ayudar a los elementos a manejar los problemas familiares relacionados con su trabajo.
- **Impacto en el rendimiento laboral:** El análisis del contexto familiar también puede revelar cómo los aspectos familiares pueden influir en el rendimiento y comportamiento de los elementos de seguridad en su labor diaria.
- **Estrategias de afrontamiento:** Investigar las estrategias de afrontamiento que utilizan los elementos de seguridad frente a los desafíos familiares y laborales puede proporcionar información valiosa sobre su resiliencia y capacidad para enfrentar situaciones difíciles.

El análisis del **contexto laboral** de las instituciones de seguridad pública en el centro de control de confianza es un aspecto crucial en la investigación socioeconómica. El centro de control de confianza es una entidad encargada de evaluar la idoneidad y

confiabilidad de los elementos de seguridad pública, como policías, agentes de tránsito y personal penitenciario, entre otros.

- **Procesos de selección y contratación:** Se debe analizar el proceso de selección y contratación de los elementos de seguridad pública. Esto puede incluir aspectos como requisitos de ingreso, pruebas de aptitud y entrevistas de evaluación. Es fundamental evaluar si estos procesos garantizan la elección de personal competente y adecuado para el desempeño de sus funciones.
- **Condiciones laborales:** El análisis debe considerar las condiciones laborales a las que están expuestos los elementos de seguridad pública. Esto incluye aspectos como horarios de trabajo, carga laboral, remuneración, acceso a servicios de salud y seguridad en el trabajo.
- **Desarrollo profesional y capacitación:** Se debe evaluar si existen oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para los elementos de seguridad pública. Un personal bien capacitado y actualizado puede mejorar la efectividad y la calidad de los servicios que prestan.
- **Relaciones laborales:** Es relevante analizar la relación entre los elementos de seguridad pública y sus superiores, compañeros y la sociedad en general. Un ambiente laboral sano y colaborativo puede influir en la eficiencia y la motivación del personal.
- **Bienestar psicosocial:** Considerar el bienestar psicosocial de los elementos de seguridad pública es esencial. El trabajo en seguridad pública puede ser estresante y traumático, por lo que es importante analizar si se brinda apoyo psicológico adecuado y programas de bienestar para el personal.
- **Impacto en la comunidad:** La investigación socioeconómica debe tener en cuenta cómo el funcionamiento del centro de control de confianza y las instituciones de seguridad pública impacta en la comunidad y en la percepción de seguridad ciudadana.

El análisis del **contexto económico, financiero y patrimonial** de los elementos de seguridad pública es un componente esencial en la investigación socioeconómica que

se realiza en el centro de control de confianza. Este tipo de análisis tiene como objetivo obtener una comprensión integral de la situación financiera y económica de los elementos de seguridad para asegurar su idoneidad y confiabilidad en el desempeño de sus funciones. A continuación, se presentan los aspectos clave a considerar en este análisis:

- **Situación financiera personal:** Se debe analizar la situación financiera individual de los elementos, incluyendo sus ingresos, gastos, ahorros, inversiones y deudas. Esto proporciona una visión completa de su salud financiera y su capacidad para administrar sus recursos de manera responsable.
- **Declaración de bienes y patrimonio:** Es relevante investigar si los elementos han presentado de manera precisa y completa sus declaraciones de bienes y patrimonio, tal como lo exige la normativa y regulación aplicable. La falta de transparencia en estas declaraciones puede sospechar sobre su integridad.
- **Posibles fuentes de ingresos adicionales:** El análisis debe considerar si los elementos tienen fuentes adicionales de ingresos o actividades secundarias. Esto puede ayudar a identificar posibles conflictos de interés y evaluar la congruencia entre sus ingresos perdidos y su nivel de vida.
- **Endeudamiento y solvencia:** Evaluar el nivel de endeudamiento de los elementos y su capacidad para hacer frente a sus obligaciones financieras es esencial para entender su estabilidad económica y evitar vulnerabilidades que puedan influir en su integridad.
- **Inversiones y activos:** Investigar las inversiones y activos de los elementos puede ayudar a comprender cómo gestionan y protegen su patrimonio. También puede ayudar a detectar posibles fuentes de ingresos ocultas.
- **Estabilidad económica:** El análisis del contexto económico y financiero puede revelar la estabilidad económica de los elementos, lo que tiene implicaciones en su capacidad para resistir situaciones económicas difíciles o tentativas de corrupción.

- **Cumplimiento fiscal:** Es importante verificar si los elementos cumplen adecuadamente con sus obligaciones fiscales. El incumplimiento de estas obligaciones puede ser una señal de falta de integridad.
- **Historial crediticio:** Analizar el historial crediticio de los elementos puede brindar información sobre su comportamiento financiero y su nivel de responsabilidad.
- **Patrones de gasto y consumo:** El análisis del patrimonio también debe considerar los patrones de gasto y consumo de los elementos. Esto puede proporcionar pistas sobre su estilo de vida y la coherencia entre sus ingresos y gastos.

3.2.3 Relación entrevistador – entrevistado.

La relación entre un entrevistador (investigador socioeconómico) y el entrevistado (elementos de seguridad pública) se basa en el profesionalismo y el respeto mutuo. Como entrevistador, muestro una actitud amable, imparcial y no intrusiva hacia el entrevistado.

Antes de la entrevista, los objetivos y el propósito de la investigación se explican claramente al entrevistado para que comprenda la importancia de su participación. Es esencial obtener el consentimiento informado del entrevistado antes de realizar la entrevista. Para ello, explico el propósito de la entrevista, cómo se aseguró la información y seguro de que están de acuerdo en participar voluntariamente.

Se debe garantizar que la información brindada por los entrevistados se mantiene confidencial y se preserva su anonimato, especialmente si los datos recopilados son sensibles o identificables.

Durante la entrevista suelo mostrar empatía y comprensión hacia las experiencias y perspectivas del entrevistado. Esto me ha ayudado a establecer un ambiente de confianza para fomentar respuestas más precisas y detalladas. Por otra parte, se evitan cualquier forma de sesgo o prejuicio durante la entrevista para garantizar que la información recopilada sea objetiva y precisa. Los elementos pueden tener ocupados

horarios y obligaciones que pueden dificultar su participación en la entrevista. Por ello, resulta indispensable mostrar empatía, paciencia, tolerancia y respeto.

Durante la entrevista practico la escucha activa, prestando atención a lo que dice el entrevistado y formulo preguntas de seguimiento pertinentes para obtener una comprensión completa de los temas tratados.

3.2.4 Ética en la Investigación Socioeconómica: Valores y Conductas en el Servicio Público

La ética en el servicio público se fundamenta en dos principios esenciales. En primer lugar, los valores son considerados como construcciones sociales e históricas, ya través de reglas informales y conductas individuales, se traducen en acciones concretas. Por otro lado, es vital distinguir entre el ámbito privado y público, donde todas las personas deben ser tratadas como iguales.

Como servidores públicos, adoptamos valores mediante la internalización de una ética construida socialmente a lo largo del tiempo y aplicada mediante virtudes en nuestra vida cotidiana. En nuestra labor diaria, ponemos en práctica diversos valores y los reflejamos mediante nuestras conductas.

Algunos de los valores son los siguientes:

- **Igualdad:** Tratamos a todos sin generar beneficios basados en género y utilizamos un lenguaje inclusivo tanto en comunicaciones internas como externas.
- **Respeto:** Brindamos un trato digno y tolerante a todas las personas, reconocemos los límites entre lo personal y profesional, y atendemos a los demás en tiempo y forma.
- **Integridad:** No utilizamos nuestra autoridad para asuntos personales, ni tratamos injustamente a alguien haciendo alarde de nuestra posición.
- **Honradez:** Utilizamos los recursos institucionales exclusivamente con multas laborales y nos negamos a aceptar regalos o favores de cualquier tipo.

- **Imparcialidad:** Si detectamos o presenciamos un conflicto de intereses, lo comunicamos a nuestros superiores y cumplimos con nuestras obligaciones sin distinción de filiación partidista.
- **Justicia:** Actuamos con criterios de equidad y justicia, evitando cualquier tipo de discriminación por motivos personales y respetando las normas jurídicas inherentes a nuestra función.
- **Liderazgo:** Fomentamos el trabajo en equipo, tratando a nuestros colaboradores con respeto y demostrando responsabilidad y servicio a los demás.
- **Confidencialidad:** Resguardamos y protegemos toda la información bajo nuestra responsabilidad de acuerdo con los criterios establecidos en las leyes y reglamentos.
- **Eficiencia:** Cumplimos con nuestras tareas de manera responsable para contribuir al logro de metas y objetivos de nuestra área y la institución, asignando adecuadamente los recursos bajo nuestra responsabilidad.
- **Objetividad:** Tomamos decisiones con honestidad, transparencia y en beneficio del interés público, evitando actos de corrupción y actuando con lealtad y compromiso a los principios y valores establecidos.

3.2.5 Rutina laboral

El horario de trabajo es de lunes a viernes de 08:00 a 17:00, no obstante, si la carga de trabajo aumenta, es probable salir más tarde hasta finalizar el trabajo, sin alguna compensación de pago por tiempo extra.

El tiempo de traslado de mi domicilio ubicado en Xonacatlán al lugar de trabajo es de aproximadamente 40 minutos hasta 55 minutos, tomando en consideración los retrasos que llegaran a ocasionar la carga vehicular, por lo que salgo del domicilio a las 07:00. Al llegar al trabajo, lo primordial es registrar la asistencia en biométricos, en promedio, checo a las 07:50, siendo pocas ocasiones los retrasos que he llegado a tener por algún accidente vial en el trayecto o manifestaciones. Antes de ingresar a las

instalaciones, es fundamental dejar el celular en la caseta de vigilancia, pues su acceso está restringido, esto con la finalidad de vulnerar la información que el CCCEM maneja. Al llegar a la oficina, consumo un breve desayuno mientras preparo el material de trabajo: encender la laptop, ordenar el escritorio, preparar los expedientes para entregar al supervisor, así como el expediente para realizar la primera entrevista.

Después de los primeros procesos de los evaluados (captura de información en el departamento de investigación de antecedentes y toma de muestras por la dirección de toxicología), son dirigidos al área de análisis socioeconómico para que la coordinadora les tome asistencia y después nos informan qué evaluados se encuentran en espera para la primera evaluación, para ello, es indispensable estar atento de la línea telefónica.

Aproximadamente a las 08:20 comienza la primera entrevista, la cual tiene una duración aproximada de una hora y 10 minutos. Al finalizar, los evaluados son dirigidos a vinculación para recibir indicaciones para su siguiente evaluación. A las 09:45 es entregado el expediente para el siguiente bloque, el cual puede ser en la entrevista en seguida o después de las 13:00 horas, dependiendo las estadísticas, pues, si en el día hay una programación de 3 entrevistas, se realizan las mismas en 3 bloques o si la programación es de 2 entrevistas, la opción es depende el bloque asignado.

Antes de la siguiente entrevista se realiza el análisis del expediente para recabar información, plantear objetivos y redactar una hipótesis de acuerdo a la información detectada, además de realizar referencias personales previas a la entrevista. Al concluir las entrevistas, lo consiguientes es la redacción del informe con las respectivas observaciones, la cual, posteriormente, es registrada en el sistema interno de "SECCEM".

No hay un horario de comida establecido, no obstante, por disposición del reglamento, no está permitido exceder de 30 minutos, sin embargo, a consideración del director de área, es posible tomar una hora de receso, contemplando las condiciones del personal para conseguir sus alimentos, pues hay quien lleva alimentos preparados o también el personal sale a conseguir los alimentos. Regularmente, mi horario de alimentos es de

12:00 a 13:00 horas. Cabe destacar que las instalaciones cuentan con comedor, hornos de microondas y refrigeradores.

Al concluir el receso, regreso a la oficina para continuar con las evaluaciones o la redacción de los informes, realizar más referencias personales, laborales o vecinales. Reporto mi actividad al supervisor, concluyendo a las 16:00. Posteriormente, me es entregado el expediente para la entrevista del siguiente día. Durante la hora restante, se realiza el análisis correspondiente del expediente en mención.

Al concluir la jornada laboral, después de las 17:00 horas registro mi salida en biométricos, recojo mi celular en caseta de vigilancia y me retiro.

3.2.6 Herramientas de trabajo.

- Oficina de trabajo: cubículo de aproximadamente 6 metros cuadrados
- Escritorio con 2 sillas ejecutivas.
- Gaveta para el resguardo de expedientes
- Laptop con acceso a paquetería de Office y a internet, con páginas restringidas, principalmente el acceso a redes sociales.
- Teléfono fijo
- Impresora (por área)
- Suministros de oficina
- Cámara de monitoreo
- Micrófono

Tanto la cámara de monitoreo, como el micrófono, son utilizados a efecto de grabar las entrevistas, con fines de calidad; es decir, los supervisores son los encargados de monitorear las evaluaciones.

3.3 Aplicación de la Antropología Social en el proceso de investigación socioeconómica.

La investigación socioeconómica implica un análisis exhaustivo de la situación financiera de los candidatos, su historial laboral, nivel educativo, propiedad de bienes, relaciones sociales, entre otros aspectos relevantes. Esto se realiza con el fin de identificar posibles conflictos de interés, vínculos con actividades ilícitas, irregularidades financieras o cualquier otro elemento que pudiera afectar la integridad y honestidad del individuo al desempeñar su cargo. Asimismo, esta investigación ayuda a determinar la estabilidad emocional y psicológica del candidato, considerando que los cargos de confianza pueden implicar altos niveles de estrés y presión.

En este contexto, la antropología social desempeña un papel esencial, ya que proporciona un enfoque especializado en el estudio de las relaciones humanas, la cultura y la sociedad. Los antropólogos sociales, como parte del equipo del Centro de Control de Confianza, se encargan de realizar investigaciones cualitativas, como entrevistas y observaciones, para obtener una comprensión profunda de la trayectoria y el entorno socioeconómico de los candidatos.

Además, la antropología social ofrece una perspectiva inclusiva y sensible hacia las distintas culturas y grupos sociales presentes en el Estado de México. Esto es esencial para evitar posibles prejuicios y discriminaciones durante el proceso de evaluación, asegurando que la selección de candidatos se base en criterios justos y equitativos. El actuar de la antropología social también contribuye a identificar las necesidades y demandas de la población en diferentes áreas y comunidades del Estado de México. Estas investigaciones permiten comprender las dinámicas sociales, los desafíos económicos y las desigualdades presentes en la región, lo que a su vez puede influir en la toma de decisiones políticas y programas gubernamentales orientados a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

La entrevista es una herramienta crucial en el campo de la antropología social y, en el contexto de las evaluaciones de control de confianza de la policía, desempeña un papel fundamental para obtener información relevante y detallada sobre el actuar de los agentes y su relación con la sociedad.

En este escenario, la antropología social busca comprender la interacción entre los policías y la comunidad a la que sirven. Las entrevistas permiten obtener perspectivas y percepciones directas de los agentes y las personas con las que interactúan en su labor cotidiana. A través de este método, se pueden abordar temas sensibles y complejos relacionados con el comportamiento de la policía, su rol en la sociedad y la percepción que tienen los ciudadanos respecto a su accionar.

3.3.1 Análisis del contexto.

Una de las habilidades adquiridas a partir del estudio antropológico es el análisis del contexto, una herramienta metodológica para la aplicación de la investigación socioeconómica en las evaluaciones de control de confianza en el ámbito policial. Este análisis proporciona una visión amplia y profunda del entorno social, económico y cultural en el que se desenvuelven los agentes policiales, así como la comunidad a la que sirven. Permite comprender cómo estos factores influyen en el actuar de los agentes y en la percepción de la población sobre la policía.

A continuación, se detallan las razones por las cuales el análisis del contexto es una herramienta fundamental en este proceso:

- Permite entender que el comportamiento de los agentes no ocurre en un vacío, sino que está influenciado por diversos factores, como la cultura organizacional de la institución, las políticas de seguridad implementadas, la historia de la fuerza policial y las dinámicas sociales y económicas de la comunidad donde operan.
- Se detectan problemas específicos que pueden afectar el desempeño de los agentes y su relación con la comunidad. Esto incluye la identificación de áreas de alta criminalidad, conflictos sociales, desigualdades económicas, entre otros factores que pueden incidir en la labor policial.
- Facilita la comprensión de cómo se relaciona la policía con la comunidad y cómo la percepción pública sobre la institución puede influir en su eficacia y legitimidad.

- Se pueden identificar factores de riesgo y vulnerabilidad tanto para los agentes como para la comunidad, lo que puede ayudar a implementar estrategias preventivas y de fortalecimiento de la seguridad.

3.3.2 Enfoque Emic y Etic en la investigación socioeconómica.

El enfoque emic.

Se enfoca en comprender el comportamiento policial desde la perspectiva interna de los propios agentes y otros actores involucrados en la institución. Esto implica adoptar el punto de vista de los policías y comprender cómo ellos perciben su trabajo, sus roles y responsabilidades, sus desafíos cotidianos y cómo interpretan y dan sentido a sus acciones.

Mediante el enfoque emic, se pueden explorar temas como la ética profesional, las presiones y peligros a los que se enfrentan, las normas y valores internos que guían su actuación, sus interacciones con la comunidad y entre ellos mismos, y cómo las políticas y procedimientos institucionales son interpretados y aplicados en la práctica. Este enfoque permite comprender las motivaciones, creencias y perspectivas individuales y colectivas de los policías, lo que puede contribuir a la identificación de factores que influyen en su comportamiento y en la toma de decisiones en el terreno.

El enfoque etic.

Busca analizar el comportamiento policial desde una perspectiva más externa y objetiva, aplicando conceptos y categorías generales para comparar y contrastar diferentes instituciones policiales, políticas y prácticas en diversas comunidades y contextos.

Con el enfoque etic, se pueden examinar temas como las estructuras organizacionales y de mando, las políticas de seguridad y prevención del delito, los protocolos de actuación en situaciones específicas, la implementación de tecnologías y estrategias de vigilancia, y las implicaciones legales y éticas de ciertas prácticas policiales.

Este enfoque es valioso para identificar tendencias y patrones comunes, así como para evaluar las mejores prácticas y recomendaciones basadas en la experiencia de diferentes cuerpos policiales a nivel nacional e internacional.

La aplicación conjunta del enfoque emic y etic en una entrevista socioeconómica del Centro de Control de Confianza a los servidores públicos de instituciones de seguridad pública proporciona una comprensión más completa de las experiencias y condiciones socioeconómicas de los entrevistados. Esto facilita la toma de decisiones informadas en la redacción de observaciones

3.3.3 Análisis cualitativo.

En la investigación socioeconómica del Centro de Control de Confianza, se pueden emplear tanto el análisis cualitativo como el cuantitativo para obtener una visión completa y enriquecedora de los candidatos y su idoneidad para ocupar cargos públicos en instituciones de seguridad. Ambos enfoques tienen diferentes objetivos y métodos, pero juntos concluyen una comprensión más profunda y precisa de los aspectos socioeconómicos relevantes.

El análisis cualitativo se enfoca en comprender el significado y el contexto de las experiencias y comportamientos de los examinados. Emplea datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos, para explorar aspectos subjetivos y comprender las percepciones, motivaciones, creencias y valores de los individuos.

En la investigación socioeconómica, el análisis cualitativo incluye:

- Entrevistas detalladas: Para obtener una comprensión de las experiencias socioeconómicas de los candidatos, se pueden realizar entrevistas en profundidad que puedan explorar sus trayectorias laborales, nivel educativo, relaciones sociales, desafíos financieros, entre otros aspectos relevantes.
- Análisis de documentos: Revisar registros laborales, estados financieros, certificados de estudios y otros documentos proporcionados por los candidatos puede ayudar a obtener una visión más completa de su situación socioeconómica.

- Análisis temático: Identificar temas recurrentes o patrones emergentes en las respuestas de los candidatos puede brindar información valiosa sobre los desafíos socioeconómicos que enfrentan y cómo esto puede influir en su comportamiento y toma de decisiones.

3.4 Retos a los que me enfrenté como antropólogo social.

El análisis de documentos jurídicos y financieros representó un desafío significativo al ingresar como investigador socioeconómico en el Centro de Control de Confianza. Esto se debe a que la antropología social se enfoca principalmente en el estudio de las dimensiones culturales, sociales y subjetivas de los individuos y grupos, mientras que los documentos jurídicos y financieros son en su mayoría datos objetivos y cuantitativos que se encuentran fuera del ámbito de estudio tradicional de esta disciplina.

Los documentos jurídicos y financieros a menudo contienen terminología técnica y legal compleja que puede ser difícil de entender para un antropólogo social sin formación específica en esas áreas. La falta de conocimiento especializado en ocasiones ha llegado a dificultar la interpretación precisa de los datos contenidos en dichos documentos.

Los documentos financieros y jurídicos suelen disponer de datos numéricos y estadísticos, lo que implica un enfoque cuantitativo para analizarlos. La antropología social, que se centra en el estudio cualitativo y subjetivo, puede enfrentar dificultades al emplear métodos cuantitativos para el análisis de dichos documentos considerando los valores culturales, las normas sociales y las estructuras familiares que pueden influir en las decisiones financieras y en el cumplimiento de las obligaciones legales de los candidatos.

El análisis de documentos jurídicos y financieros no puede ofrecer una comprensión completa del contexto cultural y social en el que se desarrollan los individuos y las instituciones. La antropología social se destaca por su capacidad para captar la complejidad de las interacciones sociales y culturales, lo que puede ser limitado en el

análisis de documentos formales. Para ello, el enfoque cualitativo de la antropología social puede complementar el análisis cuantitativo de los documentos, al proporcionar una comprensión más profunda de cómo los aspectos socioeconómicos se viven y perciben desde la perspectiva de los candidatos. La colaboración multidisciplinaria y el enfoque holístico son fundamentales para abordar este desafío de manera integral y efectiva.

3.5 Principal problema identificado: la corrupción policial.

Al pasar del tiempo, descubrí el actuar de los policías; entendí que el verdadero problema de las instituciones de seguridad pública radica en la corrupción y como antropólogo sabía que tenía que proponer estrategias para erradicar la corrupción, pero para ello, era necesario comprender el origen.

Sigue existiendo la corrupción policial en el Estado de México a pesar de la creación del Centro de Control de Confianza; los medios televisivos así lo exponen y lo demandan. Y algunos casos mediáticos lo exhiben a plenitud, como lo acontecido con el homicidio del actor de Televisa, Octavio Ocaña (2021)¹, víctima del mal actuar de los elementos de seguridad, que por ser mediático, se evidenció la prepotencia con la que actúan los elementos de seguridad, protocolos de actuación basados en la violación de los derechos humanos y que por ser una figura pública se le da el seguimiento e incluso en versiones “oficiales”, trataron de esconder una realidad. Pero al ser un personaje mediático como ya hemos dicho, posteriormente se le dio el seguimiento correspondiente; y existió la difusión correspondiente, pero existen más casos que al no ser mediáticos, no se les da el seguimiento constante.

Y el problema de la corrupción en la policía del Estado de México, en las instituciones de seguridad pública y procuración de la justicia prosigue, lo que me hace sentir decepcionado de la institución a la que pertenezco, pues ¿es el Centro de Control de Confianza la institución necesaria para erradicar la corrupción? ¿Está cumpliendo con

¹ Véase la nota periodística <https://www.record.com.mx/contra/existio-uso-excesivo-de-la-fuerza-en-homicidio-de-octavio-ocana-segun-cndh> en donde redactan el abuso policial en el caso. Asimismo, en una nota periodística de Milenio se exhiben las irregularidades del caso: <https://youtu.be/mU8YsBbISxo>

su objetivo de “depurar” de policías corruptos y/o es únicamente un requisito burocrático para otorgar la permanencia a los elementos de seguridad y que sigan operando de manera ilícita?

3.5.1 Tipos de corrupción identificadas en el proceso de evaluación socioeconómica.

La corrupción se proyecta desde los mandos altos, pasando por los mandos medios y concluyendo en los policías operativos. La información se ha obtenido de las entrevistas socioeconómicas en la experiencia de los evaluados; sin embargo, existen factores que influyen para que la corrupción persista, para ello, es indispensable el análisis del contexto sociocultural en relación al estilo de vida de los examinados y su poder adquisitivo. A continuación, se detallan los tipos de corrupción de acuerdo a los puestos de los servidores públicos adscritos a instituciones de seguridad pública; es de destacar que la información se basa en los elementos activos que cuya función es meramente operativa.

3.5.1.1 Altos mandos (directores/comisarios)

Los mandos altos son elegidos por relaciones afectivas o de compadrazgo, vulnerando así los intereses de las instituciones al ignorar el perfil con el cual debe cumplir un mando; a su vez, el mando alto elige y dispone de los mandos medios, los cuales no dejan de ser elegidos bajo las mismas circunstancias anteriormente descritas, y en tanto a los elementos que se presume tiene la capacidad para asumir el cargo, sino es del agrado del mando alto, este es rechazado, aún y cuando existen “promociones”, en las cuales se evalúan las actitudes y habilidades.

- Vínculos con la delincuencia organizada.
- Relaciones con empresas privadas para brindar seguridad recibiendo una cuota de las mismas.
- Venta de plazas y de promociones. (Etnografía laboral, 2023)

3.5.1.2 Mandos medios (subdirectores / jefes de región / jefes de sector / jefes de turno)

- Vender plazas
- Dar instrucciones indebidas como alterar
- Pedir cuotas a los elementos operativos por beneficios, llamadas “Bailadas”, las cuales se representan por cobrar cuotas a los elementos por faltar, permisos por llegar tarde o salir temprano, asignación de unidad o armamento, asignación de servicios.
- Contar con “voladores”: elementos activos en nómina, pero no laboran y de los cuales, obtienen un beneficio económico que es una parte proporcional a la nómina.
- “Ordeñar patrullas” – Extraer combustible de las patrullas
- Relaciones con medianas empresas para brindar seguridad personalizada, a cambio de un beneficio económico
- Hostigamiento/acoso sexual: circunstancia que se da en específico con los mandos medios (hombres), quienes aprovechan su cargo para acosar sexualmente a policías mujeres y si no acceden, existen repercusiones.
- Abuso de autoridad: rotación de elementos no en base a su desempeño, sino a la disponibilidad de cooperación, es decir, entre más dinero aporten, mayor es el beneficio: asignar a servicios en donde existe mayor afluencia económica, servicios cerca de su domicilio para que el gasto sea menor, entre otros. (Etnografía laboral, 2023)

3.5.1.3 Policías operativos (elementos sin personal a cargo)

- Recibir dádivas de la ciudadanía por evitar puestas a disposición ante el ministerio público (por delitos) o ante el juez calificador (por faltas administrativas)
- Alterar las puestas a disposición (sembrar armas o sustancias ilícitas): situación que se presenta debido a que las instituciones de seguridad trabajan por metas

y obtienen y los policías incentivos en reconocimientos, de manera económica o días de descanso.

- Evitar acudir al juez calificador por faltas administrativas a cambio de una dádiva
- Ordeñar patrullas (extracción de combustible de las unidades para beneficio propio)
- Ejercer funciones que no le competen (funciones de tránsito siendo policías preventivos)
- Recibir “como agradecimiento” diversos productos por la proximidad social en tiendas locales, por brindar mayor atención y seguridad, en el entendido de que al existir mayor presencia policial, se reduce la posibilidad de ser víctimas de delitos. (Etnografía laboral, 2023)

Considero que los procesos de evaluación cuentan con una adecuada metodología, sin embargo, hay un factor de suma importancia la cual hace que el proceso sea ineficiente, y es que existe una característica esencial del policía: actúa con “maña”. La definición de esta palabra puede tener connotaciones positivas o negativas, según el contexto en el que se utilice, pues puede entenderse como una habilidad o destreza adquirida para realizar algo de manera experta o eficiente, y/o bien, en su connotación negativa, es la astucia o habilidad para llevar a cabo algo de manera deshonesto o tramposa.

Así, pues los elementos de seguridad son “mañosos” para cometer actos de corrupción: los policías preventivos tienen la habilidad de usar las leyes y el reglamento a su conveniencia; y hacer uso de sus habilidades para ejercer funciones que no son de su competencia, tales como “tránsito”, excusándose en que “están previniendo delitos”; tienen la “maña” de “sembrar evidencias” y “fabricar delitos”, tienen también la “maña” de hacer que el ciudadano les ofrezca dinero. Pero también tienen la “maña” de saber con quién no meterse, a quien no detener para una inspección y que información omitir. Mientras que los policías de tránsito, son “mañosos” para cazar personas irregulares (aquellos que no están en regla), causar desorden para ejercer

un supuesto orden y al igual que los preventivos, tienen la “maña” de incitar al ciudadano a ofrecer dinero. Aquí un ejemplo de esta característica esencial del policía.

Pero ¿qué tiene que ver la “maña” con las evaluaciones de control de confianza?

Pues esta habilidad es aplicada al realizar sus evaluaciones. Los policías que realizan evaluaciones periódicas, es decir, con motivo de “permanencia”, son “mañosos” en su evaluación porque ya saben cuál es el procedimiento; en específico, en la evaluación socioeconómica, ya saben la estructura de la entrevista, tienen el conocimiento de lo que les van a cuestionar y saben qué contestar. Así como también tienen el conocimiento de que una respuesta puede afectar su proceso de evaluación y por ello es que esconden una o más verdades.

Es importante destacar que la corrupción policial no es representativa de toda la institución policial, pues existen agentes de seguridad profesionales, honestos y comprometidos con su deber de proteger y servir a la comunidad. Sin embargo, es crucial abordar y combatir la corrupción en aquellos casos en los que se presenta.

Para ello, he generado propuestas, partiendo de mi profesión como antropólogo y servidor público, para erradicar la corrupción desde el proceso de evaluación de control de confianza. Es importante implementar técnicas metodológicas de la antropología social en el desarrollo de la evaluación socioeconómica.

3.5.2 Propuestas desde la antropología social para erradicar la corrupción.

3.5.2.1 Mapas parlantes

Los "mapas parlantes" son una técnica utilizada en la antropología social y cultural para recopilar información sobre la relación entre las personas y su entorno espacial y geográfico. Esta técnica se basa en la idea de que los mapas pueden ser utilizados como herramientas de comunicación y expresión cultural por parte de los individuos o grupos estudiados. Estos mapas son elaborados por los propios participantes del estudio, quienes utilizan elementos gráficos, símbolos y narrativas para representar sus lugares significativos, recorridos, conexiones emocionales y aspectos culturales relevantes.

La técnica de los mapas parlantes permite obtener información detallada y contextualizada sobre la relación entre las personas y su entorno, así como comprender las dinámicas sociales, culturales y simbólicas que influyen en dicha relación. Estos mapas pueden revelar aspectos como la memoria colectiva, las identidades territoriales, los conflictos territoriales, las redes sociales, las prácticas cotidianas y los significados asignados a los lugares.

En un supuesto de la aplicación de los “mapas parlantes” en la evaluación, serviría para ampliar el contexto social del entorno de los evaluados: los espacios de mayor recurrencia, los lugares de mayor incidencia delictiva tanto en el ámbito laboral, como en el contexto social; permitiría, además, identificar los lugares de riesgo para crear un registro de los mismos. Pareciera que esta técnica fuese aplicable para las instituciones de seguridad, pero en cuestiones de control de confianza, serviría para determinar la relación del evaluado con los lugares de riesgo.

3.5.2.2 Sociogramas

En la cultura policial puede existir una tendencia a protegerse entre colegas o compañeros de trabajo. El fenómeno de proteger a compañeros puede ser impulsado por varios factores, como la solidaridad entre compañeros, el miedo a represalias o el temor a erosionar la confianza interna dentro de la institución policial. Sin embargo, es fundamental comprender que esta actitud de protección mutua puede obstaculizar la rendición de cuentas y dificultar la identificación y sanción de comportamientos indebidos.

Sin embargo, no todos los policías participan en prácticas de encubrimiento o protección indebida entre ellos. Existen también los agentes de seguridad que trabajan con integridad y están comprometidos con el cumplimiento de la ley y la protección de los derechos humanos. Sin embargo, la existencia de esta cultura de protección interna puede presentar desafíos para abordar adecuadamente los casos de mal actuar policial y garantizar una rendición de cuentas adecuada. Para ello, otra propuesta metodológica es la aplicación de sociogramas durante la evaluación.

Los sociogramas son herramientas utilizadas para representar visualmente las relaciones sociales dentro de un grupo determinado. Se utilizan para analizar y comprender las interacciones y conexiones entre los miembros de un grupo, y pueden ser útiles para estudiar dinámicas grupales, jerarquías, amistades, alianzas y otros aspectos relacionados con la estructura social. Su objetivo principal es analizar las interacciones sociales en un grupo específico, lo que puede proporcionar información valiosa para comprender la dinámica grupal, identificar líderes, detectar patrones de comunicación y mejorar las relaciones dentro del grupo.

Un sociograma normalmente consiste en un diagrama que representa a los miembros del grupo mediante círculos u otras formas, y las relaciones entre ellos se muestran mediante líneas o flechas. Las líneas pueden tener diferentes significados dependiendo del contexto y la finalidad del estudio. Por ejemplo, una línea puede representar una amistad o una relación de apoyo, mientras que otra línea puede indicar una relación de conflicto o competencia.

Ejemplo de aplicación de un sociograma.

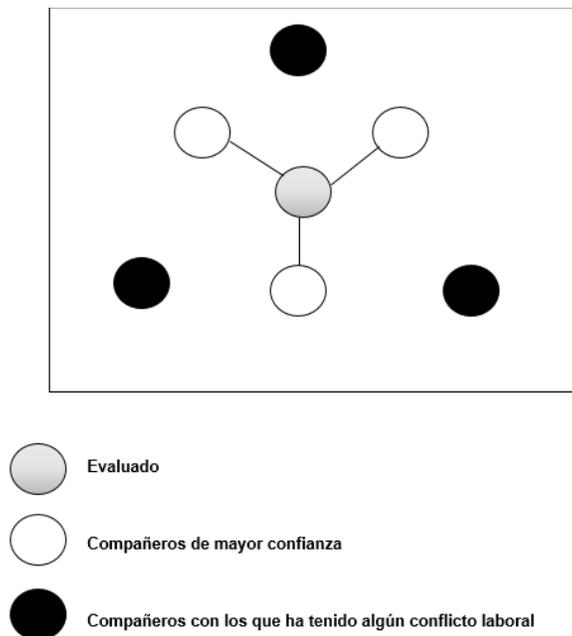


Figura 3. Bosquejo de aplicación de un sociograma.

3.5.2.3 Etnografía virtual

La tecnología y las redes sociales han cambiado la forma en que la sociedad se comunica y comparte información. Entendiendo que algunos ciudadanos optan por grabar el mal actuar de los policías y difundirlo en redes sociales en lugar de acudir a las instituciones correspondientes, como la Dirección de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, y otras agencias encargadas de investigar y sancionar a los agentes de seguridad. La tecnología y las redes han ampliado la capacidad de los ciudadanos sociales para documentar y compartir incidentes de manera rápida y masiva, lo que ha llevado a un aumento en la visibilidad de estas situaciones.

El uso de la tecnología como un medio para exponer el mal actuar policial puede servir como un contrapeso para aquellos casos en los que las instituciones sancionadoras no toman medidas adecuadas o cuando existe desconfianza hacia ellas. Al difundir videos de incidentes, se pueden generar discusiones públicas, aumentar la presión social y generar conciencia sobre la necesidad de cambios en el sistema policial. El Centro de Control de Confianza debe tomar partido de dicha situación, para ello, a continuación se describe una propuesta más.

La etnografía virtual es una metodología de investigación antropológica que utiliza las tecnologías digitales e internet para estudiar y comprender la cultura y el comportamiento humano en línea. A través de la observación participante, entrevistas en línea y análisis de contenido, los investigadores pueden estudiar cómo las personas interactúan en entornos virtuales como redes sociales, foros en línea, juegos en línea y comunidades virtuales. Al igual que la etnografía tradicional, la etnografía virtual implica la inmersión del investigador en la cultura que se está estudiando y la comprensión de cómo las personas construyen y mantienen significados y prácticas culturales a través de la tecnología digital.

La propuesta es, entonces, realizar un análisis de videos expuestos en redes sociales, en los cuales participen los policías preventivos y oficiales de tránsito. Al realizar la etnografía virtual del comportamiento de los policías, bien se podría tener una evidencia documental del mal actuar de los mismos. La posibilidad de que los

ciudadanos graben y compartan videos de situaciones problemáticas con la policía ha permitido exponer comportamientos inapropiados o abusivos que de otra manera podrían haber pasado desapercibidos. Estas grabaciones pueden servir como evidencia visual que respalda las denuncias y testimonios de las personas afectadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los videos compartidos en redes sociales no siempre proporcionan el contexto completo de una situación. Pueden estar sujetos a ediciones, manipulaciones o incluso pueden presentarse solo una parte de la historia. Por lo tanto, es esencial que se realicen investigaciones y evaluaciones imparciales para obtener una comprensión completa de los hechos antes de sacar conclusiones.

La antropología social tiene el potencial de proporcionar un análisis profundo, contextual y multidimensional de la corrupción policial, lo que puede contribuir a la implementación de estrategias más efectivas y la generación de cambios positivos dentro de las instituciones gubernamentales. El futuro de los antropólogos en las instituciones gubernamentales se presenta como una oportunidad para generar cambios significativos y sostenibles en las políticas públicas. Su proyección como científicos sociales radica en su capacidad para comprender las complejidades sociales, promover la equidad y la inclusión, y colaborar de manera interdisciplinaria en la búsqueda de soluciones a los desafíos contemporáneos. Su enfoque intercultural y su compromiso para construir sociedades más justas y equitativas.

Conclusiones

Mi experiencia laboral como antropólogo social e investigador socioeconómico en el Centro de Control de Confianza del Estado de México ha dejado en claro la importancia fundamental de la aplicación de la antropología en la metodología de las evaluaciones de control de confianza. Esta disciplina aporta una perspectiva única y holística que enriquece el proceso de selección de candidatos para las instituciones de seguridad pública. La antropología, al centrarse en el estudio de la cultura y las interacciones humanas, resulta relevante en la comprensión de los comportamientos sociales y los factores socioeconómicos que pueden influir en la idoneidad de un individuo para desempeñarse en un cargo de seguridad. El enfoque emic y etic de la investigación socioeconómica, aplicado en las entrevistas profundas y el análisis cualitativo, permite captar la perspectiva tanto del evaluador como del evaluado, brindando una visión más completa y precisa de las características y habilidades del candidato.

La inclusión de antropólogos en el Centro de Control de Confianza es esencial para aprovechar al máximo el potencial de la antropología en la evaluación socioeconómica. Su formación y enfoque multidisciplinario les permiten comprender las complejidades de la cultura y su impacto en la conducta humana, identificando posibles riesgos o aspectos positivos en la integración de los candidatos a las instituciones de seguridad. La aplicación de metodologías antropológicas en la evaluación socioeconómica ha demostrado ser una herramienta valiosa para identificar no solo los factores socioeconómicos relevantes en la vida de los candidatos, sino también las prácticas culturales y valores que podrían influir en su desempeño profesional. Al considerar estos aspectos, se promueve una evaluación más equitativa y justa, evitando estigmatizaciones o prejuicios basados en aspectos superficiales.

La holística naturaleza del objeto de estudio de la antropología, que abarca diversos aspectos de la vida humana, permite inmiscuirse en organizaciones gubernamentales como el Centro de Control de Confianza. Al comprender la cultura organizacional y sus

interacciones, los antropólogos pueden contribuir a mejorar los procesos de evaluación y aportar una mirada más completa sobre cómo el personal seleccionado se integrará en las instituciones de seguridad, favoreciendo así un ambiente laboral eficiente y cohesionado. La incorporación de la antropología en la metodología de las evaluaciones de control de confianza representa una ventaja significativa para garantizar la idoneidad y confiabilidad del personal que se integra en las instituciones de seguridad pública. La aplicación de metodologías antropológicas en la evaluación socioeconómica permite una comprensión más profunda de los candidatos, evitando prejuicios y favoreciendo la equidad en el proceso. La presencia de antropólogos en la institución potencia la mirada holística y multidisciplinaria, asegurando una evaluación integral y precisa. La antropología se consolida así como una valiosa aliada en el fortalecimiento de las instituciones gubernamentales y en la búsqueda de una sociedad más segura y justa.

Como antropólogo social e investigador socioeconómico, enfrenté desafíos significativos al interpretar documentos jurídicos y financieros durante las evaluaciones de control de confianza. La comprensión de terminología especializada, el contexto legal y normativo, así como la gestión de información confidencial y datos financieros complejos, demandaron un esfuerzo adicional y la colaboración con otros expertos. Sin embargo, la aplicación de enfoques interdisciplinarios y la comprensión holística propia de la antropología social me permitieron abordar estos desafíos y contribuir de manera integral al proceso de selección de personal para las instituciones de seguridad pública.

En el contexto actual, diversos medios de comunicación denotan la persistente problemática de corrupción dentro de la policía en el Estado de México. Esta situación resalta la importancia de fortalecer las evaluaciones de control de confianza con enfoques que permitan abordar de manera efectiva este grave problema. Desde la antropología social, se pueden proponer técnicas metodológicas innovadoras para

erradicar la corrupción y mejorar la integridad en el proceso de selección de personal en las instituciones de seguridad pública.

En conjunto, el uso de sociogramas, mapas parlantes y etnografía virtual en las evaluaciones de control de confianza puede fortalecer la lucha contra la corrupción en la policía del Estado de México. Estas técnicas metodológicas proporcionan una mirada más profunda y multidimensional de los candidatos, permitiendo la identificación temprana de potenciales factores de riesgo y el fortalecimiento de un ambiente de integridad y transparencia en las instituciones de seguridad pública.

Es importante recordar que erradicar la corrupción en las fuerzas de seguridad requiere de un esfuerzo conjunto que involucre a diversas disciplinas y enfoques. La antropología social, con su capacidad para entender la cultura organizacional y las dinámicas sociales, ofrece herramientas valiosas para promover la transparencia y la confianza en el proceso de selección de personal, contribuyendo así a la construcción de una policía más íntegra y comprometida con el bienestar de la sociedad.

Bibliografía

- Arlacchi, P. (2006). Las políticas de seguridad pública. Ariel.
- Bayley, DH (1985). Patrones de vigilancia: un análisis internacional comparativo. Prensa de la Universidad de Rutgers.
- Bayley, D. H., & Perito, R. (2011). La policía y la comunidad. Seguridad ciudadana en el siglo XXI. Fondo de Cultura Económica.
- Bittner, E. (1970). Las funciones de la policía en la sociedad moderna. Instituto Nacional de Salud Mental.
- Bourdieu, P. (1977). Esbozo de una teoría de la práctica. Cambridge University Press.
- Buzan, B. (1991). Personas, estados y miedo: Una agenda para los estudios de seguridad internacional en la era posterior a la Guerra Fría. ECPR Press.
- Durkheim, É. (1895). Las reglas del método sociológico. Prensa Libre.
- Foucault, M. (1990). Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión. Siglo Veintiuno Editores.
- Giddens, A. (1984). La Constitución de la Sociedad: Esquema de la Teoría de la Estructuración. Prensa de la Universidad de California.
- Geertz, C. (1973). La interpretación de las culturas: Ensayos seleccionados. Libros básicos.

- González, S. (2016). La necesidad de dar Debido Proceso y Certeza Jurídica a los evaluados del Sistema de Control y Confianza en el Estado de México, informando los resultados obtenidos. Tesis de licenciatura. UAEM.
- Harris, M. (2001). Antropología cultural. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Mauss, M. (1995). Ensayo sobre el don: forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas. Katz Editores.
- March, JG y Olsen, JP (1984). El nuevo institucionalismo: factores organizacionales en la vida política. Revista estadounidense de ciencia política.
- Nader, L. (2009). Ascendiendo como antropólogo: Perspectivas obtenidas al estudiar a los superiores. En P. Gmelch y W. P. Zenner (Eds.), Vida urbana: Lecturas en antropología de la ciudad (pp. 51-56). Waveland Press.
- Norte, DC (1990). Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico. Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Reiner, R. (2010). La política de la policía. Prensa de la Universidad de Oxford.
- Rose-Ackerman, S. (1999). Corrupción y Gobierno: Causas, Consecuencias y Reforma. Cambridge: Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Schein, E. H. (1990). Cultura organizacional. American Psychologist.
- Singer, M. (2015). Antropología aplicada. En J. Carrier & D. James (Eds.), El manual de antropología (pp. 108-124). Routledge.
- Smith, H. L., & Johnson, M. J. (2011). La relevancia de la antropología aplicada. Revista de Antropología Aplicada en Política y Práctica.

- Spradley, J. P. (1980). Observación participante. Holt, Rinehart and Winston.

Fuentes digitales

- Acerca del Centro (sin fecha) Gob.mx. Disponible en: <https://ccc.edomex.gob.mx/node/5> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- Funciones (sin fecha) Gob.mx. Disponible en: <https://fgjem.edomex.gob.mx/funciones> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (sin fecha) “Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2022”.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (sin fecha) Censo de Población y Vivienda 2020, Org.mx. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- de la República, F. G. (sin fecha) Centro de Evaluación y Control de Confianza, gob.mx. Disponible en: <https://www.gob.mx/fgr/acciones-y-programas/centro-de-evaluacion-y-control-de-confianza> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- Secretaría de Seguridad (sin fecha) Gob.mx. Disponible en: <https://sseguridad.edomex.gob.mx/> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (sin fecha) Centro Nacional de Certificación y Acreditación, gob.mx. Disponible en:

<https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/centro-nacional-de-certificacion-y-acreditacion> (Consultado: el 27 de junio de 2023).

- Transparencia Internacional (2013) Transparencia Mexicana. Disponible en: <https://www.tm.org.mx/transparencia-internacional/> (Consultado: el 27 de junio de 2023).
- (Sin fecha) Rae.es. Disponible en: <https://www.rae.es/drae2001/corrupci%C3%B3n> (Consultado: el 27 de junio de 2023).

Decretos y acuerdos

- Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación; “Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad”; de fecha 25 de agosto de 2008.
- Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación; “Acuerdo por la Seguridad Pública Integral de los Mexiquenses”; de fecha 22 de septiembre de 2008.
- Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación; “Manual General de organización Centro de Control de Confianza del Estado de México”; de fecha 5 de julio de 2013.
- Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación; “Decreto 224. Por el que se crea el Centro de Control de Confianza del Estado de México”; de fecha 1° de diciembre de 2008.
- Lineamientos CCCME/DG/LI/002/2011, para la Planeación, Programación y Reprogramación de las Evaluaciones realizadas por el Centro de Control de Confianza del Estado de México.

