

MLS - EDUCATIONAL RESEARCH

<http://mlsjournals.com/Educational-Research-Journal>

ISSN: 2603-5820



Como citar este artículo:

Oriak Ortega, S. B. & Tamayo Ancona, M. E. (2021). La confianza como empoderamiento del desarrollo humano en la policía federal de México (Guardia Nacional México). *MLS Educational Research*, 5(2), 120-134. doi: 10.29314/mlser.v5i2.619.

LA CONFIANZA COMO EMPODERAMIENTO DEL DESARROLLO HUMANO EN LA POLICÍA FEDERAL DE MÉXICO (GUARDIA NACIONAL MÉXICO)

Sandra Bárbara Oriak Ortega

Universidad Internacional Iberoamericana (México)

anemonamx@hotmail.com · <https://orcid.org/0000-0002-0153-8350>

Martín Eliseo Tamayo Ancona

Universidad Internacional Iberoamericana (México)

martin.ancona@unini.edu.mx · <https://orcid.org/0000-0003-1020-1300>

Resumen. La Guardia Nacional México es la institución encargada de brindar seguridad a la población, sin embargo, para que esto ocurra, y se lleve idóneamente su misión, sus integrantes deben desarrollar ciertas capacidades personales y profesionales para lograr el desempeño esperado por la sociedad. El objetivo de la presente investigación es determinar la confianza como empoderamiento del desarrollo humano de la Guardia Nacional México, conociendo las necesidades e inquietudes personales y profesionales que tienen sus integrantes con la finalidad de enaltecer su desempeño y profesionalización institucional y reflejarlo ante la sociedad para un desempeño más ético y fiable y contar con un país seguro. Para esto se requiere contar con centros educativos policiales a nivel federal que les permita a sus integrantes desarrollarse personal y profesionalmente dentro de la institución. La metodología empleada es mixta, realizando análisis tanto cualitativo como cuantitativo, que servirán para enriquecerla. El estudio se realizó con personal de diversas áreas de la Institución, obteniendo la muestra por medio de las técnicas probabilísticas (muestreo aleatorio estratificado) y no probabilísticas (empírica, casual y bola de nieve). Se realizaron encuestas y pláticas casuales con los elementos, sus compañeros y mandos. Para el análisis de resultados se utilizó el software especializado MaxQDA y Excel. Demostrando las necesidades que el personal que integran la Institución tiene respecto a un desarrollo humano integral, para crear la confianza necesaria dentro de la misma, y desarrollar un currículum integral, para todo el personal que labora en ella, homogenizando el aprendizaje, respetando perfiles de puesto y funciones.

Palabras clave: Desarrollo humano, confianza, Guardia Nacional, seguridad, educación

TRUST AS THE EMPOWERMENT OF HUMAN DEVELOPMENT EN THE FEDERAL MEXICAN POLICE (MEXICAN NATIONAL GUARD)

Abstract. The Mexican National Guard is the institution in charge of providing security to the population, however, for this to happen, and to carry out its mission properly, its members must develop certain personal and professional capabilities to achieve the performance society expects from them. The objective of this research is to determine trust as an empowerment of human development of the Mexican National Guard, knowing needs, personal and professional concerns of its members in order to enhance their performance and the institutional professionalization and reflect it before society for a more ethical and reliable performance to have a safe country. For this, it is necessary to have federal police educational centers which allow their members to develop personally and professionally within the institution. The methodology used in this research is mixed, performing both qualitative and quantitative analyses, which will serve to enrich the research. The study was carried out with personnel from various areas of the Institution, obtaining the sample through Probabilistic (stratified random sampling) and non-probabilistic (empirical, casual and snowball) techniques. Surveys and casual conversations were conducted with the elements, their colleagues and managers. For results analysis, the specialized software MaxQDA and Excel were used. Demonstrating the needs that the personnel conforming this Institution have with respect to an integral Human Development, to create the necessary confidence within it, and develop a comprehensive curriculum, for all the personnel who work in it, homogenizing learning and respecting profiles position and functions.

Keywords: Human development, trust, National Guard, security, education.

Introducción

La Guardia Nacional Mexicana es la institución de seguridad civil creada por decreto presidencial en el año 2019, encargada de brindar seguridad a la población. Para que esto suceda, es necesario que sus integrantes desarrollen ciertas capacidades personales y profesionales para lograr el desempeño esperado por la sociedad.

La confianza como empoderamiento del desarrollo humano de la Guardia Nacional México, es un tema complicado de tratar, debido a la forma en que la institución se rige desde hace años, es interesante y muy complejo a la vez, es por esta razón que se hace más cautivador.

A partir de 2012, en la extinta Policía Federal, se empezó a tratar temas referentes a la Igualdad Sustantiva, Igualdad de Género y Derechos Humanos de hombres y mujeres, sin embargo, desde hace mucho tiempo se escuchaban quejas y reclamos de elementos de seguridad pertenecientes a la institución sobre el abuso de autoridad de los mandos, y a pesar de que varios elementos denuncian por escrito, sobre el abuso y poco respeto a sus derechos humanos y laborales, no se había dado un seguimiento a tales demandas. Por tal motivo, se presentan, algunas problemáticas que esta institución ha tenido a través de encuestas de clima laboral diseñadas por la institución, se requiere confianza, desarrollo humano y áreas de trabajo dignas para que los elementos de la institución logren desarrollarse plenamente; son necesarios sueldos dignos. Ciertamente es que, a mayor grado y cargo, mayor responsabilidad y mejor sueldo; por lo que es importante homologar adecuadamente grados académicos, policiales, responsabilidad y confianza interpersonal.

Es bien conocido por los cuerpos de Policía a nivel mundial que sus integrantes deben capacitarse en temas referentes a la seguridad nacional, Derechos Humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género, sistema de justicia penal acusatorio y desarrollo humano; así como conocimientos propios del actuar policial; sin embargo, también es de suma importancia, que las instituciones policíacas capaciten a su personal para confiar en su propia institución, y mandos, y que a partir de esa confianza, pueda

reflejarse un mejor ambiente laboral tanto interno como externo. Lo que conseguirá que la ciudadanía confíe más en sus instituciones de Seguridad Nacional. Es importante remarcar que esta capacitación debe impartirse desde que los nuevos elementos ingresan a los cursos básicos.

La formación en desarrollo humano, confianza y clima laboral es considerada de alto interés social, y ya que la Guardia Nacional, es la nueva institución civil encargada de la seguridad del país, es importante que la sociedad sepa que cuenta con policías bien formados y preparados, para alcanzar la confianza requerida para que la institución crezca a nivel nacional e internacional.

Para que México logre colocarse entre los países más seguros a nivel mundial, debe implementar un programa educativo acorde con las necesidades del país; formando expertos en temas de seguridad con personal experimentado en México y el extranjero.

El objetivo de la investigación es determinar la confianza como base del empoderamiento del desarrollo humano de la Guardia Nacional México, conociendo las necesidades e inquietudes personales y profesionales que tienen sus integrantes con la finalidad de enaltecer su desempeño y profesionalización institucional y proyectarlo ante la sociedad para un desempeño ético y fiable.

La problemática principal es alcanzar la confianza del personal (y en el personal) que se requiere para contar con un país seguro, ahondando en cuáles serían las necesidades e inquietudes personales y profesionales, reconociendo factores que lleven a que exista desconfianza y poco desarrollo personal, descubrir las áreas y el tiempo que tiene esta problemática y deducir la forma de minimizarla o erradicarla.

Para resolverla, se considera que es necesario contestar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades o inquietudes que externa el personal que le permitan mejorar física y psicológicamente en el ámbito individual y profesional?
2. ¿Cómo podría adquirir el personal de la institución la confianza que se requiere entre mandos e iguales, para poderse empoderar ellos mismos?
3. ¿Es posible disminuir o erradicar el problema?

Con las siguientes hipótesis se pretende dar respuesta a las interrogantes anteriormente señaladas:

H.1. Las inquietudes educativas, familiares y de esparcimiento en el tiempo libre, podrían generar desconfianza en los integrantes de la Guardia Nacional derivado de las presiones dentro del ámbito laboral.

H. 2. Altos mandos y personal subordinados de la G. N., trabajan para el mismo objetivo institucional, al adquirir confianza entre ellos al mantener el respeto mutuo entre jerarquías.

H. 3. Aunque exista dentro de la institución un proceso de licenciatura y maestría, la carga laboral y exigencias de altos mandos generan desistimiento para estudiar, dentro del personal de áreas operativas.

Para esto hay que delimitar algunos puntos.

Confianza, es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo o del ánimo o vigor de obrar. (Pérez y Merino, 2009).

Según Laurence Cornú (1999, p. 19), *“la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo”*.

Francisco José León (2014), menciona que la confianza en las instituciones y en especial en la policía, es resultado de:

1. La evaluación de su desempeño,

2. Las interacciones con los agentes y la evaluación de sus intenciones, y
3. El alineamiento moral de la institución con la ciudadanía.

Se sabe que, para que un país alcance su desarrollo, gran parte depende de la capacidad que tengan las instituciones de ganarse la confianza de sus ciudadanos, en específico, las dedicadas a la seguridad, como la Guardia Nacional, desarrollando efectos directos en la eficacia de la institución, sobre su capacidad de proteger el bien común, creando en la ciudadanía la necesidad de colaboración en la denuncia de delitos al brindar información valiosa para la resolución de estos.

Según Morris, citado por del Castillo (2014), corrupción es “el uso ilegítimo del poder público para el beneficio privado” o “todo uso ilegal o no ético de la actividad gubernamental como consecuencia de consideraciones de beneficio personal o político”, lo que genera que la población desconfíe de las instituciones, como lo llegó a hacer respecto de la extinta Policía Federal. Obtener la confianza y mantenerla ante la sociedad es muy importante para sobrellevar una buena relación institución-ciudadanía.

Cultura Organizacional

La cultura a través del tiempo ha sido considerada una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad en un período determinado.

La cultura corporativa crea, y es creada, por la calidad del medio interno; condicionando el grado de cooperación, dedicación y firmeza de la institucionalización de propósitos dentro de una organización.

Entre sus características se encuentran:

- Liderazgo
- Aspiraciones
- Sistemas de valores

Cuando una persona asiste a un trabajo, lleva una serie de ideas sobre sí mismo: quién es, qué merece, y qué es capaz de realizar, hacia dónde debe marchar la empresa, etc. Elementos que en conjunto se conocen como ‘Clima Laboral’.

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el medio laboral forma parte del activo y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida sólo obtendrá logros a corto plazo; puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa o ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Reflejando dicha situación en puntos de importancia tales como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

La confianza permite que los miembros de la organización mantengan buenas relaciones, teniendo buena comunicación, permitiendo transmitir lo que piensan y sienten a los superiores, con el fin de ayudar y optimizar el desempeño de la organización. Crear un ambiente de confianza contribuye a que no haya resistencia al cambio y que la motivación, implicación, colaboración y lealtad sean mayores.

La extinta Policía Federal diseñó un Modelo de Desarrollo Policial que pretendía abarcar de 2017 a 2027, donde se plantea una óptica sistémica y transformadora, cuyo perfil contempla a un policía líder al interior de la institución y en la comunidad donde se desenvuelve, capaz de aplicar soluciones y estrategias proactivas e innovadoras, con un pleno sentido de integridad y humanidad.

Dadas estas condiciones y a la luz del concepto de seguridad ciudadana, se han identificado seis necesidades que debiera cubrir el modelo de desarrollo policial:

- Maximizar el potencial del y la policía;
- Aprovechamiento óptimo de sus talentos;
- Construir espíritu de cuerpo;
- Introducir una cultura de armonía y fraternidad, tanto al interior como al exterior de la institución;
- Mejorar las condiciones de calidad de vida;
- Generar confianza con la ciudadanía.

El Modelo está orientado para construir cinco características necesarias en el nuevo perfil policial: liderazgo, innovación, integridad, transformación y humanidad.

Está integrado por siete componentes, los cuales forman parte de la tendencia internacional sobre el futuro de las instituciones policiales: *Liderazgo, Inteligencia, Comprensión multidimensional, Alianzas estratégicas, Proximidad y vinculación social, Ciencia y tecnología, Profesionalización y especialización*. Para esto, es necesario capacitar a todos por igual, mandos y subordinados, educar en un ambiente de equidad, donde todos tengan las mismas oportunidades.

El Desarrollo Humano es un paradigma que comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan lograr su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Esto implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda vivir una vida que valore. Lo fundamental es desarrollar las capacidades humanas: la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida. Las capacidades más esenciales para el desarrollo humano son disfrutar de una vida larga y saludable, haber sido educado, acceder a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno y poder participar en la vida de la comunidad. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2009)

Existen tres elementos esenciales para medir el desarrollo humano:

- Longevidad: o esperanza de vida al nacer, la cual radica en la creencia común de que una vida prolongada es valiosa en sí misma y en el hecho de varios beneficios indirectos están estrechamente relacionados con una mayor esperanza de vida.
- Conocimiento: relegado en el acceso a una educación de buena calidad.
- Recursos necesarios para vivir una vida digna (PIB real per cápita)

El desarrollo humano debe estar presente en distintas áreas del proceso social, y sosteniendo pilares importantes para su adecuada dirección: Equidad, Productividad, Participación y Sostenibilidad.

Desde la visión del PNUD (2009), el desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Un ingrediente esencial del enfoque del PNUD acerca del desarrollo de capacidades es la transformación, la cual debe generarse y sustentarse desde adentro a lo largo del tiempo. Una transformación de este tipo trasciende la realización de tareas y se refiere, más bien, a una modificación de las mentalidades y las actitudes. Las cuales se deben a un proceso de crecimiento y cambio positivo que se encuentra en constante evolución.

Paso 1. Involucrar a los actores: hay que propiciar el diálogo

Paso 2. Realizar un diagnóstico de capacidades

Paso 3. Formular una respuesta para el desarrollo de capacidades

Paso 4. Implementar una respuesta para el desarrollo de capacidades

Paso 5. Evaluar el desarrollo de capacidades

La confianza y el Desarrollo Humano van ligados entre sí, permitiendo al ser humano aceptarse y reconocerse en cada uno de los ámbitos que lo conforman, creando y fortaleciendo la confianza en el ser humano, para demostrarla ante los demás, lo que

posibilita a las personas un alto rendimiento laboral y personal. Es importante enseñar y aprender que existen situaciones controlables y otras no, ya que vivimos en una sociedad cambiante, donde cada individuo se desarrolla en forma diferente, donde la comprensión inter e intrapersonal nos permite sobrellevar las situaciones que se presenten, e ir obteniendo un bienestar general.

El policía es un profesional que ejerce destrezas y habilidades para satisfacer necesidades del grupo al que pertenece; tiene encomendada una misión especial que cumplir: dar la vida si es necesario a favor de la paz social y de la justicia. Como servidor público está obligado, aún más que cualquier ciudadano, a conocer las leyes y los reglamentos que rigen su actuación, pues su inobservancia tiene consecuencias agravadas. Como Policía Nacional su responsabilidad es mayor.

La principal función de la Guardia Nacional México es garantizar la integridad y derechos de las personas, prevenir delitos, preservar la libertad, el orden y la paz públicos, en zonas consideradas de jurisdicción federal. Los Guardias Nacionales son profesionales de la seguridad pública, cuentan con los conocimientos al tema implícito para las personas y el desarrollo social y económico del país.

Osse (2006, p. 31), menciona que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, describen que los policías deben disfrutar de los mismos derechos que todas las demás personas, lo que incluye tiempo libre, remuneración justa, jornada laboral justa, condiciones de trabajo seguras e igualdad de oportunidades en cuanto a ascensos; la única excepción es la que se contempla en el artículo 22.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que afirma que los Estados podrán restringir el derecho a la libertad de asociación de las personas que trabajan en las fuerzas armadas o en la policía, incluido el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos.

- Derechos cuando están en servicio:
 - Derecho a la vida
- Derechos en el lugar de trabajo:
 - Derecho a la intimidad
 - Derecho a la libertad de expresión y asociación
 - Derecho a no sufrir discriminación
- Derechos a condiciones de trabajo adecuadas
- Derechos en procedimientos disciplinarios o penales

Se pueden particularizar algunos Derechos Humanos de los miembros de la policía que tienen especial relevancia por las funciones que desempeñan: No detención arbitraria, Defensa, Presunción de inocencia, No incomunicación, Audiencia y procedimientos legales, Sanciones, No duplicidad de sanciones, No sanciones colectivas, Prohibición de la tortura, Petición, Información, Protección a su vida e integridad física, No discriminación, Respeto a su dignidad personal, Capacitación, Salario digno, Equipo de trabajo, Seguridad social, Estabilidad en su carrera policial.

Las necesidades laborales en México y el mundo han evolucionado, por lo que, según Gines (2004) es necesario, que se modifique el modelo de formación de las Instituciones de Nivel Superior, para poder dar respuesta a las necesidades del mundo actual, el cual se caracteriza por profesiones bien definidas, las cuales requieren que sus competencias sean siempre específicas y relacionadas con un aspecto concreto del mundo laboral; profesiones estables cuyas exigencias de competencia profesional apenas cambian a lo largo de la vida profesional.

El mundo actual, es uno en donde las necesidades educativas y profesionales se basan en la obtención de competencias laborales, donde los modelos pedagógicos tradicionales ya no sirven; hay que crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de

los estudiantes que les aliente para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, y les permita permanecer receptivos a los cambios conceptuales, científicos y tecnológicos que vayan apareciendo durante su actividad laboral.

Las necesidades del nuevo contexto de la educación exigen que, además de los conocimientos teóricos, se forme a los individuos en un amplio conjunto de competencias incluyendo las actividades y actitudes que son requeridas por el puesto de trabajo: “Una persona tiene competencia ocupacional si posee los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independiente y flexiblemente, y si tiene la voluntad y la capacidad de desarrollar su esfera de trabajo dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso” (Gines, 2004.)

Se empieza a proponer, en países como Alemania, Argentina, Colombia, Francia, Estados Unidos, peticiones para proteger los derechos humanos de los policías, sin embargo, ha sido complicado que se lleven a cabo dentro de las instituciones policíacas.

Para que realmente se apliquen los derechos humanos de los policías, y obtengan un adecuado desarrollo individual y profesional, son necesarios cambios interinstitucionales en la forma de tratar la capacitación y profesionalización dentro de las instituciones y academias de policía, y así cumplir los objetivos de servir y proteger a la ciudadanía.

Por mucho tiempo se ha tratado de profesionalizar a la Policía de México, esto se debe a la necesidad del país de salvaguardar íntegramente la seguridad de los ciudadanos, tomando como modelo otras Policías a nivel internacional como la francesa, colombiana o estadounidense. El gobierno mexicano siente la necesidad de formar a sus policías de tal manera que puedan ‘competir’ con aquellas consideradas las mejores, sin olvidar su objetivo principal que es la seguridad de los mexicanos.

Marenin, citado por Alcocer (2016) propone tres objetivos que se basan en la responsabilidad fundamental de la protección de los derechos humanos y mantener el orden democrático: 1. rendición de cuentas, 2. profesionalización y 3. Legitimación; esto, apoyado entre otras cosas, en la integridad personal a través de un reclutamiento adecuado, capacitación, promoción y procedimiento de sanción; diversidad de la identidad social; intereses culturales valores no dominantes en la sociedad, etc.

Una policía profesional es aquella en la que los ciudadanos confían, no solo porque protegen, sino por cómo protegen. Un policía capacitado desarrolla métodos específicos para desempeñar una tarea y la respuesta a una situación dada. Un policía indebidamente instruido, puede sentir inseguridad para realizar sus actividades diarias.

Entre los elementos que podrían brindar seguridad al policía, y que les permita realizar su trabajo con eficacia y eficiencia y además le proporcione la adquisición de confianza y la posibilidad de tener un adecuado desarrollo personal y profesional, Rebuffo (2007) comenta: Contar con las herramientas adecuadas, como equipo y entrenamiento; promover un respaldo social, que fomente respeto y motivación; proveer certeza jurídica (respaldo legal); generar procedimientos y tácticas seguras para el trabajo en la calle; contar con manuales operativos específicos, claros y accesibles; fomentar la certeza disciplinaria: consecuencias ciertas y coherentes a sus acciones; brindar un mayor apoyo político, como una política de Estado; crear un sistema de control y retroalimentación que sistematice las experiencias del policía; garantizar el respeto y apoyo a la crítica interna y proveer mejores salarios y seguridad social.

Como se observa, es muy importante que México, así como el resto del mundo, desarrolle, programas adecuados en sus instituciones de seguridad, en los cuales se pueda capacitar a sus integrantes en temas como Desarrollo Humano y Confianza para que logre

el empoderamiento personal, y en conjunto, se obtengan los mejores resultados en la seguridad de un país.

Método

La metodología utilizada en la investigación es mixta, basándose en el Diseño de Integración Múltiple (DIM) como diseño general y el Diseño de Triangulación como diseño específico, ya que la característica principal de ambos es realizar análisis de tipo cualitativo y cuantitativo, los cuales, al llevarse a cabo, de manera simultánea se obtiene un enriquecimiento en la investigación, según autores como Johnson, Onwuegbuzie, Greene, Hernández Sampieri, Mendoza, Teddlie y Tashakkori (Hernández, 2014.), permite que las palabras, así como otros elementos narrativos sean usados para agregar significado a los números, estos agregan precisión a las palabras y otros elementos narrativos, se generan y validan teorías entre enfoques de análisis, se generalizan los resultados, además de producir conocimientos más completos, holísticos e integrales; facultando un mejor acercamiento a la realidad dentro de la institución, para posteriormente diseñar un currículum adecuado para la amplia formación y capacitación de los integrantes de la misma y que permita desarrollar sus labores en el área en la que se encuentren, desarrollándose individual y profesionalmente.

El estudio se realizó con personal perteneciente a la Guardia Nacional México. Para obtener la muestra se ocuparon dos técnicas:

Probabilístico: Se utilizó el muestreo aleatorio estratificado; llevando a cabo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2[N - 1] + [z^2 * p * q]}$$

Z= puntuación típica asociada al nivel de confianza adoptado

p= valor 50% (0,5)

q= valor 50% (0,5)

N= Tamaño del universo conocido

e= Variación estándar o error de estimación máximo aceptado

n= tamaño de la muestra

Debido a las características del estudio, la voluntariedad de participación y al tipo de población total al que va dirigido el estudio, para garantizar un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 7.9% (8.0%), considerando un total aproximado 1,895 de elementos que laboran en las áreas administrativas de 5 estratos o universos particulares la cantidad de la muestra fue de 140 participantes.

- Gendarmería: 78 integrantes.
- Fuerzas Federales: 30 integrantes.
- Seguridad Regional: 26 integrantes.
- Antidrogas: 1 integrante.
- Otras áreas: 5 integrantes.

Las técnicas no probabilísticas utilizadas son: la empírica, casual y bola de nieve.

Los participantes de la investigación fueron hombre y mujeres pertenecientes a diferentes áreas de la extinta Policía Federal, propuestos por sus mandos ya que los permisos para realizar dichas encuestas se dieron por pláticas directas con ellos pocos días antes. Sin embargo, se les mencionó a los participantes que su participación sería voluntaria y anónima. Así mismo, los participantes propusieron a más candidatos para participar en la investigación.

Las variables:

Variable Dependiente: desarrollo humano de los integrantes.

Variable Independiente: profesionalización institucional dentro de las diversas áreas de trabajo.

Variabes Mediadoras: necesidades personales, familiares, laborales y profesionales.

Relación entre la V. D. y la V. I.: La interacción que el personal tenga dentro de sus áreas de trabajo afecta al desarrollo personal y profesional del personal de la institución.

Influencia de las Variabes Mediadoras: Las necesidades personales, familiares, laborales y profesionales que llegue a tener el personal y no sean adecuadamente satisfechas provocan deficiencias en el desarrollo personal y profesional.

Los datos se obtuvieron por medio de las respuestas proporcionadas por los encuestados y se busca reflejar las concepciones que tienen de sus actividades diarias, así como las actitudes que tienen al relacionarse con otras personas, tanto como en las reacciones que conllevan las consecuencias de sus actos.

Los instrumentos, fueron diseñados *ad hoc* para aplicarse directamente en el campo y se contestaron de manera preponderante de forma presencial por los participantes. Estos fueron:

- Observación participante
- Técnica DELPHI
- Entrevista a profundidad
- Grupo de discusión
- Historia de vida
- Test

La obtención de datos se llevó a cabo en 3 días, ya que los permisos fueron concedidos por los mandos. En tanto que la forma de aplicación de los tests también vario y se tuvo las siguientes incidencias.

Los tests fueron más extensos, se incluyeron más preguntas abiertas de las planeadas debido a que se incorporó la entrevista a profundidad y la Historia de vida; aun así, la colaboración de los encuestados fue amplia, gratificante y satisfactoria.

Constaron 74 preguntas cerradas y 25 abiertas dando un total de 99; el tiempo máximo para contestarlo fue de aproximadamente 20 minutos.

Cada test consta de tres partes:

Primera, datos generales: sexo, edad, estado civil, escolaridad, hijos, cursos relacionados con sus estudios profesionales, experiencia laboral, tiempo laborando en la institución, área de adscripción, grado y cargo, funciones, atmósfera laboral.

Segunda, ambiente laboral, confianza, desarrollo personal y profesional, elaborada a base de la escala Likert.

Tercera, preguntas abiertas, para conocer cuánto sabe de la institución, su relación con esta, sus compañeros de trabajo, mandos y relación familiar, para determinar el nivel de identidad que tiene, y conocer el nivel de confianza interinstitucional existente.

Es importante destacar, que para la validación de los tests se solicitó el apoyo del Rector Magnífico de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras, que junto a su grupo de expertos se emitió constancia de validación de estos.

Los grupos de discusión y el método DELPHI se sustituyeron por entrevistas a los mandos, debido al escaso tiempo que se tuvo para llevar a cabo la investigación, ya que estas se realizaron dentro de los mismos 3 días en las que se aplicaron los tests.

Análisis de datos:

Para efectuar la organización, codificación y análisis de textos se utilizó el software para análisis de datos cualitativos y mixtos MaxQDA.

Las encuestas se capturaron en Excel, realizando posteriormente su importación al software antes mencionado, para codificarlas y analizarlas.

El software permitió los análisis cualitativo y cuantitativo tanto de las encuestas como de los textos utilizados.

Este análisis se hizo a través de las gráficas, imágenes, códigos y mapas obtenidos como resultado del uso del software antes mencionado y Excel.

Resultados

Presentación de los resultados obtenidos

Tabla 1

Datos básicos

Sexo:	Mujer		Hombre					S/D	
	59		78					3	
Edad:	18 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 a 45 años	46 a 50 años	Más de 50 años	S/D
	0	12	19	44	29	19	5	8	4
Escolaridad:	Secundaria	Bachillerato	T. S. U.	Licenciatura	Maestría	Doctorado	S/D		
	4	44	8	66	11	1	6		
Ingreso a la institución:	Bolsa de trabajo		Convocatoria y curso de formación			S/D Sin Datos			
	22		116			2			

Tabla 2

Preguntas con resultados obtenidos

ITEMS	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	Nunca	S/D
El trabajo que desempeña en la institución es reconocido o valorado por los superiores	29	36	47	-	10	2
Asiste a algún curso relacionado con las actividades laborales que realiza dentro de la institución y que le permitan desarrollarse profesionalmente	18	26	44	-	24	4
Considera adecuado que los cursos de niveles superiores como Diplomados, Maestrías, Especialidades, etc., sean solo impartidos a altos mandos	15	16	38	9	56	6
Su jefe actual se dirige a usted con respeto	93	24	12	1	1	9
Ha percibido que su jefe tiene preferencias por algún género determinado o por alguna persona en específico	18	12	19	11	76	4
Se siente con la confianza de proponerle a su jefe o jefa inmediato sus ideas para realizar un trabajo eficaz	60	32	25	13	6	4

Ha percibido que su jefe le asigna tareas o trabajos absurdos o sin sentido con la finalidad de castigarlo	2	10	17	17	88	6
Su superior lo ha amenazado con usar instrumentos disciplinarios (arrestos, cambios de área), si se niega a realizar algún trabajo que este fuera de su competencia	3	2	15	20	98	2
Se siente con la confianza de solicitarle apoyo a su jefe cuando tiene alguna situación personal o trámite que realizar	69	22	23	8	16	2
Sus superiores jerárquicos promueven que el personal forme un solo equipo de trabajo	31	26	40	15	26	2

ITEMS	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	Nunca	S/D
En el momento que se presenta algún problema, Usted y sus compañeros son capaces de resolverlos eficaz y eficientemente	56	45	25	9	3	2
Se siente acosado/a u hostigado/a laboralmente por sus compañeros (as) o mandos	1	3	10	7	116	3
Se siente estresado al momento de realizar sus actividades cotidianas	1	6	44	25	61	3
Su familia se siente orgullosa de que sea parte de la Institución	86	31	16	0	2	5

ITEMS	Siempre	Casi siempre	En ocasiones	Casi nunca	Nunca	S/D	N/A
El área a la que pertenece difunde los cursos que se imparten en la institución	59	29	35	10	5	2	-
Su mando le autoriza asistir a los cursos de su interés	43	25	42	19	9	2	-

ITEMS	Oportunidad de aprendizaje y crecimiento	Cumplimiento del deber	Castigo	Oportunidad de aprendizaje y crecimiento Cumplimiento del deber	Oportunidad de aprendizaje y crecimiento Castigo	S/D
Para usted, el que le envíen a cursos de capacitación, de cualquier tema, sin haberlo seleccionado, es considerado:	117	9	2	4	1	7

Se realizaron preguntas relacionadas con la identidad y pertenencia institucional: historia institucional, estructura, significado de la Estrella y Espíritu de Cuerpo.

Discusión y conclusiones

Se debe tener presente que a pesar de que los encuestados, en su mayoría pertenece a áreas operativas, sus funciones son mayormente administrativas, estas áreas son Antidrogas, Fuerzas Federales, Gendarmería, Igualdad Sustantiva, Medidas Cautelares, Oficina del Comisionado General, Seguridad Regional y el Sistema de Desarrollo Policial.

La extinta Policía Federal abrió, desde el año 2007 sus puertas cada vez a más mujeres, permitiéndoles, ejercer niveles de mando en igualdad con hombres, sin embargo, se observa en las encuestas que la población masculina sigue siendo de mayor afluencia; donde de 140 participantes, 78 de ellos masculinos y 59 femeninos, y, por ende, los puestos de mando siguen siendo en su mayoría para personal masculino.

Es una institución con población joven, equivalente a 73 de los encuestados de entre 30 y 40 años, permitiendo que los integrantes de la institución desarrollen con mayor habilidad sus actividades diarias y sean más receptivos a nuevos aprendizajes; donde su personal se preocupa o intenta capacitarse y superarse, pues se observa que 66 de los encuestados tiene licenciatura, otras más maestrías y hay quienes tienen algún doctorado; sin embargo, también existe gran población con escolaridad bajo, pues 44 de ellos cuenta con bachillerato, 4 cuentan con secundaria y 8 son T. S. U.

El ingreso del personal a la extinta Policía Federal fue por medio de convocatoria y curso de formación policial, equivalente a 116 de los participantes encuestados, lo que indica que sus integrantes tienen la base para labores operativas desde su ingreso.

La antigüedad en la institución de 97 de los participantes es de 10 años o menos, 39 de ellos tiene entre 11 y 20 años, 2 tienen más de 20 años. Esto, complementándolo con las edades, anteriormente descritas, permite que los integrantes de la Guardia Nacional tengan la posibilidad de cambiar el rumbo por el que transita la institución, al capacitarse en Desarrollo Humano, fomentando los Derechos Humanos del policía y la confianza y crearse una identidad institucional fuerte.

Hay que destacar que los datos obtenidos durante las encuestas aportan información importante en torno a hipótesis planteadas inicialmente.

Se observa, en relación a la confianza y el desempeño laboral existente dentro de la institución que 47 de los encuestados mencionan que en ocasiones sus mandos valoran o reconocen su trabajo desempeñado, 29 de ellos dice que siempre, 36 de ellos mencionan que casi siempre; en cuanto a la capacitación y desarrollo individual y profesional los encuestados mencionan que los cursos relacionados con sus funciones son ampliamente difundidos entre los integrantes de las áreas, sin embargo, 44 de los encuestados dicen que solo en ocasiones asisten a aquellos que le permiten desarrollarse profesionalmente, aun siendo de amplio interés para ellos o se sientan plenamente motivados para asistir, 18 de ellos dicen que siempre asisten a ese tipo de cursos, 24 de ellos dicen que nunca asisten a los cursos.

Es importante que los cursos de niveles superiores como Diplomados, Maestrías, Especialidades, etc., sean difundidos e impartidos a todo el personal de la Guardia Nacional, ya que estos son solo para altos mandos, por lo que el 65 de los encuestados dicen que nunca o casi nunca están de acuerdo en que este tipo de cursos sean solo impartidos a mandos. La única limitante que debería existir para no enviar al personal a este tipo de capacitación debe ser el nivel de escolaridad.

Confiar en una persona y realizar ciertas labores institucionales en conjunto mandos y subordinados, permite que la institución y en particular, los individuos que en ella trabajan, tengan la posibilidad de sentirse empoderados y de continuar realizando adecuadamente sus labores diarias, ya que como dicen Pérez y Merino (2009), confiar es dar y tener la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo.

También lo plantea Cornú (1999), al mencionar que confiar es no inquietarse sobre el posible descontrol de algo o alguien en algún momento dado. Para esto es importante, además de la confianza, incluir algunas de las características de la cultura organizacional o clima laboral, como lo son el liderazgo o el sistema de valores, la confianza y el empoderamiento de los individuos permite desarrollarse en un sistema demasiado estricto como pueden serlo las instituciones de policía; como se menciona en el Modelo policial que diseñó la extinta Policía Federal: Maximizar el potencial; aprovechamiento de talentos; construir espíritu de cuerpo; introducir una cultura de armonía y fraternidad; mejorar las condiciones de calidad de vida. Además de incluir beneficios de tipo personal, como comenta Osse (2006) los policías deben disfrutar de los mismos derechos que todas las demás personas, lo que incluye tiempo libre, remuneración justa, jornada laboral justa, condiciones de trabajo seguras e igualdad de oportunidades en cuanto a ascensos.

En general capacitar a los integrantes de la G.N. México para que adquieran y desarrollen sus capacidades personales, sociales y profesionales en sus centros de formación y profesionalización, donde tanto mujeres como hombres disfruten aún más sus labores diarias, estando seguros que serán respetados y apoyados por sus mandos y compañeros, siendo más empáticos entre ellos, reconociendo que tienen las mismas necesidades, inquietudes y limitaciones; alcanzando resultados positivos en el ámbito personal, familiar, laboral y profesional. Reflejándolo en el desarrollo de su estabilidad emocional y laboral, y por ende en la adquisición futura de la confianza social.

Limitaciones

Antes:

1. Debido al cambio de autoridades en toda la institución, los nuevos titulares, al realizarles la propuesta de la investigación, no autoricen la realización de esta.
2. Que el nuevo mando no autorice la realización de los test a sus subordinados, ya que debido a su nivel académico suponga que alguien pretendiera quitarle su nuevo puesto por tener mayor nivel académico que él

Durante:

1. Que los participantes no contestaran los test con honestidad.
2. Por necesidades del servicio en sus áreas, no pudieron o no quisieron contestar la totalidad del cuestionario.
3. Poco tiempo para realizar las observaciones, debido a las actividades laborales de los participantes.

Líneas de continuidad

1. Se debe realizar estudios para personal desplegado en los estados de la república que realice actividades operativas, para que, posteriormente se analicen conjuntamente los resultados de ambas encuestas y se puedan diseñar programas acordes a las instituciones de Seguridad en México con la finalidad de alcanzar un

Desarrollo Humano Integral del personal y la confianza institucional dentro y fuera de ellas

2. Realizar estudios a la ciudadanía para conocer qué tan confiable creen que es la institución.

Referencias

- Alcocer Vega, M. M. (2015). *Profesionalización y capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la Iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México. Estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia*. [Tesis Doctoral]. Madrid
- Arias, P.; Rosada-Granados, H.; et. al. (2012). *Reformas policiales en América Latina. Principios y lineamientos progresistas*. Friedrich Ebert Stiftung. FES SEGURIDAD.
- Brokman Haro, C. (2018). *Las obligaciones policiales de Derechos Humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. In C. Espinosa & De la Fuente Rodríguez, J. *Función Policial y Derechos Humanos*. (pp. 149-160). CNS, UNAM.
- Cornú, L. (1999). *La confianza en las relaciones pedagógicas*. En Frigerio, G., Poggi, M., Korinfeld, D. (comps.). *Construyendo un saber sobre el interior de la escuela*. (19-26). Novedades Educativas.
- Del Castillo V., I. (2014). *Niveles de confianza y percepción de la corrupción en México: el caso de la Policía Federal*. [Tesis de Maestría]. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Ciudad de México. <http://hdl.handle.net/11285/619643>
- Galán, J. (2007). *Niega la UNAM convenio con la PFP para reclutar policías*. La Jornada. <http://www.jornada.unam.mx/2007/03/07/index.php?section=politica&article=021n1pol>
- Gines M., J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35, (3).
- Haro R., D. J. (2013). Reflexión sobre los derechos de los policías en México. *Revista Criminalidad*, 55 (1), 153-164.
- Hernández S., R.; Fernández C., C. & Baptista L., Ma. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). McGrawHill.
- Hernández S., R. (s. f.) *Ampliación y Fundamentación de los diseños mixtos*. Centro de recursos en línea. <https://es.slideshare.net/conyas16/sampieri-metodos-mixtos>
- Huitrón, I. (2018, noviembre). *La Guardia Nacional que quiere AMLO ya se usó en el pasado*. México: Animal Político. Nación 321. Elecciones. www.google.com/amp/amp.nacion321.com/elecciones/la-guardia-nacional-que-quiere-amlo-ya-se-uso-en-el-pasado
- Jackson, J., Pooler, T., Hohl, K., & Bradford, B. (2010). *Confianza en la justicia: Resultados principales de la 5° edición de la Encuesta Social Europea. Serie de resultados principales de la ESE 1*. European Social Survey. www.europeansocialsurvey.org
- Medina Romero, J. G. (2018). *El marco constitucional del uso de la fuerza policial como paradigma de los derechos humanos*. En Carlos Espinosa A. y De la Fuente, J. Rodríguez. *Función Policial y Derechos Humanos*. (149-160). CNS, UNAM.

- Meixueiro N., G. (2010). Confianza en las instituciones. *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 3(6). 206-210.
- Osse, A. (2006). *Entender la labor policial. Recursos para activistas de derechos humanos*. Amnistía Internacional (EDAI). Países Bajos. Amsterdam. Original en inglés publicado en 2006, con el título *Understanding policing. A resource for human rights activists*.
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., & Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9 (17), 17 - 25.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Dirección de Políticas de Desarrollo. (2009). *Desarrollo de Capacidades: Texto Básico del PNUD*. PNUD. http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/Capacity_Development_A_UNDP_Primer_Spanish.pdf
- Rebuffo, R. (2007). Policía y derechos humanos, una agenda común. *Serie Cuadernos de Trabajo del Instituto para la Seguridad y la Democracia AC (Insyde)*, 20.
- Restrepo, S. (enero-junio 2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista Innovación Empresarial*, 2(1), 91-102. <https://www.researchgate.net/publication/323811973>
- Rubli, A. & Vargas, D. (2010). 7. *Confianza en las instituciones de seguridad pública*. In Moreno, A. (Coord.). *Confianza en las instituciones. México en perspectiva comparada*. (1ª ed.) 249–338. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, ITAM.
- Ruiz M., A. (2018, marzo). *Sobre la Guardia Nacional en México*. Instituto de Investigaciones Estratégicas de la Armada de México. Seguridad y Defensa. http://seguridadydefensa.mx/wp-content/uploads/2018/03/ti_02-18.pdf

Fecha de recepción: 04/04/2021

Fecha de revisión: 02/06/2021

Fecha de aceptación: 01/07/2021