

# AL SERVICIO DE LOS MIGRANTES: ¿QUIÉN LABORA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN?

Dirección de Migración y Derechos Humanos

Sonja Wolf



Fotógrafo: Javier García

"...en abril de 2005 un grupo de 20 migrantes centroamericanos fue detenido por Agentes Federales de Migración cerca de la ciudad coahuilense de Saltillo. Durante un operativo en las vías del tren, un migrante fue golpeado y al grupo entero se le ordenó quitarse los zapatos y caminar, al calor del mediodía, aproximadamente 1.5 km sobre los durmientes del ferrocarril para posteriormente ser trasladados a un centro de detención migratoria."

## EL FACTOR HUMANO

En su Recomendación 20/2006, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) relata cómo en abril de 2005 un grupo de 20 migrantes centroamericanos fue detenido por Agentes Federales de Migración cerca de la ciudad coahuilense de Saltillo. Durante un operativo en las vías del tren, un migrante fue golpeado y al grupo entero se le ordenó quitarse los zapatos y caminar, al calor del mediodía, aproximadamente 1.5 km sobre los durmientes del ferrocarril para posteriormente ser trasladados a un centro de detención migratoria. La CNDH recomendó la promoción de mecanismos de supervisión y cursos de capacitación para prevenir

futuros actos arbitrarios durante la detención y el traslado de migrantes. Sin embargo, los maltratos físicos y verbales contra este sector poblacional por parte de agentes del Instituto Nacional de Migración (INM) no han dejado de ser excepciones.

La selección de personal que tenga la preparación académica y laboral, así como los estándares morales y éticos que requiere el cargo, son claves para el servicio profesional y humano que el INM busca brindarles a los migrantes. Sin embargo, hechos como los anteriormente descritos ponen en duda la capacidad o la voluntad del Instituto para implementar una seria política de reclutamiento.



Insyde A.C. es una organización de la sociedad civil mexicana, líder en el diseño de soluciones para ejercer a plenitud el derecho humano a la seguridad.

## EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal establece las bases para la organización y el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada. Dirigido por la Secretaría de la Función Pública, dicho sistema constituye un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

Destacan, entre otras, las siguientes características del sistema.

Primero, el reclutamiento mediante convocatorias

públicas y abiertas conduce a la transparencia y reduce el riesgo de que se den contrataciones de personas que gozan de la confianza de los oficiales de reclutamiento, pero que posiblemente carecen de los conocimientos y habilidades requeridos. Segundo, la aplicación de exámenes de ingreso hace de la selección un proceso más riguroso.

Tercero, la capacitación contempla preparar a los servidores públicos, no solamente para que ejerzan mejor su cargo actual, sino que desarrolla sus conocimientos y habilidades para cargos de naturaleza diversa o de mayor responsabilidad. Cuarto, la estabilidad y permanencia en el servicio contribuye de manera importante a la profesionalización del personal y de la institución, ya que reduce la curva de aprendizaje.

Tradicionalmente, el INM no ha contado con servicio profesional de carrera, a pesar

*Decreto por el que se reforman los artículos 3 y 25 de la Ley de Migración publicado en el Diario Oficial de la Federación el 07/06/2013*

Artículo 3. Para efectos de la presente Ley se entenderá por:

XXVII. Servicio Profesional de Carrera Migratoria; al mecanismo que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos con cargos de confianza del Instituto.

Transitorios. Dentro de un plazo de noventa días naturales, contados a partir de la vigencia de este Decreto, el Ejecutivo Federal publicará las modificaciones que sean necesarias.

de la rigurosidad que el sistema ofrece en las áreas de reclutamiento, selección y nombramiento, capacitación y evaluación. El 7 de junio de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a los artículos 3 y 25 de la Ley de Migración que estableció un servicio profesional de carrera migratoria. Sin embargo, venció el plazo de 90 días naturales sin que el gobierno federal hubiese adecuado el Reglamento de la Ley de Migración. En términos prácticos, se desconocen los avances que se hayan emprendido para instrumentar dicho servicio.

### Clasificación de trabajadores



Según la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos se dividen en dos grupos: el grupo de confianza que desempeña funciones de dirección; inspección, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; auditoría; control directo de adquisiciones; autorización de ingreso o salida de bienes o valores en almacén e inventarios (Art. 5); el segundo, está constituido por todos los trabajadores no incluidos en la enumeración anterior, los cuales son inamovibles.

## EL INGRESO AL INM

Con la intención de conocer más sobre las prácticas de convocatoria del INM, Insyde presentó una serie de solicitudes de información al respecto. De esta manera, se conoció que el Instituto no publica convocatorias con regularidad y que no cuenta con criterios para abrir convocatorias y/o concursos para acceder a una plaza.

Los datos obtenidos mediante entrevistas indica más bien que el personal de confianza llega por invitación de una persona ya contratada por el INM, tal como un Delegado, y no por convocatoria y posterior participación en un concurso.

Independientemente de cuán extensa sea esta

práctica, el riesgo es que el reclutamiento no esté basado exclusivamente en el mérito y que las personas contratadas no posean los conocimientos y habilidades que su perfil de puesto requiere.

## LOS PERFILES DE PUESTO

Para conocer más sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal, Insyde solicitó los perfiles de puesto vigentes de toda la estructura del INM. La información obtenida revela, por una parte, que los perfiles de puestos son muy poco específicos. Se pide licenciatura en el área de conocimiento requerido, pero para ningún puesto se aclara en qué consiste el conocimiento requerido. Además, se omiten las habilidades y aspectos como responsabilidades

(cadena de mando, coordinación y supervisión, económica, por seguridad de otros, por información confidencial), esfuerzo (mental, físico y presión de tiempo), y las condiciones (riesgo, horario). Por otra parte, existen incongruencias entre ciertos perfiles de puesto. El "Grupo 4" (licenciatura con título más dos años de experiencia) incluye tanto un chofer como el Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos y el Jefe del Departamento de Control y

Seguridad de Formas Migratorias, quienes realizan funciones más extensas e importantes que un conductor. Más grave aún, los requisitos considerados deseables para el chofer sobrepasan a los de un Agente de Protección al Migrante y de un Agente Federal de Migración, quienes están incluidos en el "Grupo 5" (técnico superior universitario o pasante de licenciatura o titulado más cero años de experiencia).

## LOS ANTECEDENTES ACADÉMICOS

En cuanto al nivel educativo que prevalece entre los agentes y funcionarios del INM, el Instituto informó que, del 90% del personal sondeado, 1% ha concluido únicamente la primaria, mientras el 1% posee un título de posgrado. Un 5% de la plantilla ha terminado la secundaria, y la gran mayoría completó o la preparatoria (42%) o la licenciatura (41%). Los datos



disponibles arrojan que, según el grado académico, el personal del INM parece estar relativamente bien preparado académicamente. Sin embargo, se desconocen las carreras universitarias cursadas. Una investigación al respecto podría indicar si existe relación entre las materias estudiadas y los deberes ejercidos por mandos medios y superiores.

## PERFILES DE FUNCIONARIOS CONTRATADOS

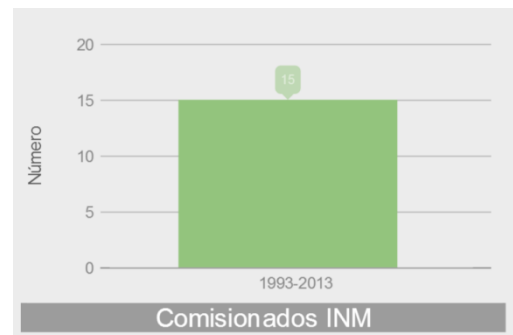
Tradicionalmente, los nombramientos de los Comisionados y de los cargos subordinados han respondido a razones ajenas a la migración, tales como la pertenencia partidaria, amistades, grupos

de compadrazgos o familiares. Por lo general, el cargo de Comisionado ha sido ocupado por personas sin el perfil adecuado y la pasión por cambiar la situación del Instituto.

Un análisis de los currículums de los Delegados Regionales (hoy Federales) del año 2004 arroja que el nivel educativo que prevalecía era la

licenciatura. Casi la mitad estudió Derecho, y algunos cursaron carreras de las ciencias sociales afines al tema migratorio (Trabajo Social, Psicología, Relaciones Internacionales). Otros, sin embargo, se instruyeron en materias que poco o nada tienen que ver con el quehacer migratorio (Arqueología, Ingeniería Mecánica Electricista, Medicina Quirúrgica Partera, Medicina Veterinaria).

Los Delegados estuvieron insertos en cinco principales ramos profesionales: en alguno de los tres poderes del Estado, el sector privado, el sector académico, cargos partidistas, el mismo INM o una combinación de lo anterior. La gran mayoría había desempeñado algún cargo estatal, sobre todo en las áreas de seguridad pública y procuración de justicia, desarrollo urbano, turismo, bienestar social y trabajo, pero rara vez en derechos humanos. Los mencionados ejemplos ayudan a comprender el grado de preparación y especialización del que disponen los altos funcionarios del INM. Evidentemente, en muchos



casos esos aportes son de reducida utilidad en la función migratoria. Más bien, el desconocimiento que estas personas, muy probablemente, tienen de las estructuras y de la labor del INM afecta forzosamente su gestión delegacional y las operaciones que realizan sus subordinados.

## Recomendaciones

1

Revisar los perfiles de puestos de los agentes y funcionarios en todos los niveles y realizar el reclutamiento en estricta conformidad a ello, a fin de que el personal tenga los antecedentes académicos y laborales, así como los estándares morales y éticos que su cargo requiere.

2

Reclutar al personal del INM entre graduados de carreras afines a la migración y los derechos humanos, no perfiles policiales, a fin de que el INM sea el ente administrativo que debe ser y no adquiera la visión y el actuar de una institución policial.

3

Abstenerse de reclutar a personal con base en vínculos personales, familiares o políticos con el fin de eliminar favoritismos dentro del INM.

4

Establecer el servicio profesional de carrera para que el INM cuente con una sólida planilla de profesionistas y se reduzcan los frecuentes cambios de personal.

## PENSANDO EN LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES

La falta de transparencia en la selección y los nombramientos del personal contribuye a que se reclute a personas que no necesariamente poseen los conocimientos requeridos para ostentar un cargo y el debido compromiso con los derechos de los migrantes. La contratación de personas con perfiles no idóneos es grave en cualquier circunstancia, pero más delicado aún en los mandos

medios y superiores, ya que va en detrimento de la gestión institucional y migratoria. El reclutamiento de personal con los antecedentes académicos y laborales que requieren los cargos, junto con ciertas mejoras en el área de formación y capacitación, así como controles internos más efectivos, ayudaría significativamente a reducir la incidencia de malas prácticas dentro del INM.