

# ¿QUÉ APRENDEN LOS AGENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN?

Dirección de Migración y Derechos Humanos

Sonja Wolf



Fotógrafo: Guillermo Árias

## LA FORMACIÓN: EL TEMA AUSENTE

Tradicionalmente, el Instituto Nacional de Migración (INM) no ha contado con un programa de formación inicial. Es decir, previo al ingreso al servicio no se instruye al personal, sólo posterior a la contratación se ofrecen una inducción y capacitaciones en distintos temas. En 2008 se elaboró una propuesta para la creación de una Academia de Capacitación. Dicha institución pretendía ampliar la cobertura y profundizar la calidad de la capacitación brindada a todos los servidores públicos del INM, atendiendo primordialmente a las necesidades de capacitación especializada que requieren los Agentes Federales de Migración y los integrantes de los Grupos Beta. La Academia habría permitido

un salto cualitativo en la profesionalización del personal y la generación de un compromiso de servicio; un incremento en la calidad y cantidad de las capacitaciones; la estandarización de los conocimientos del personal y la formación de instructores especializados en diversos temas; ahorros respecto a la contratación de espacios y viáticos; y prescindir de ajustarse a los horarios y condiciones de instituciones externas. Sin embargo, el plan nunca se concretó debido a la falta de recursos. Este proyecto merecería ser retomado ya que a largo plazo contribuiría de manera significativa a la profesionalización y el desempeño del personal del INM.

*“En 2008 se elaboró una propuesta para la creación de una Academia de Capacitación. Dicha institución pretendía ampliar la cobertura y profundizar la calidad de la capacitación brindada a todos los servidores públicos del INM, atendiendo primordialmente a las necesidades de capacitación especializada que requieren los Agentes Federales de Migración y los integrantes de los Grupos Beta”.*



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.

## POCAS HORAS EN LAS AULAS

El INM le ofrece a su personal una amplia gama de cursos de capacitación en distintos temas, impartidos también por proveedores externos como por ejemplo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. A lo largo de los

años, se ha brindado un gran número de cursos y talleres, pero sorprende el tiempo dedicado a la instrucción. Si bien los cursos de protección a Niños, Niñas y Adolescentes migrantes o de defensa personal e inteligencia policial

son de entre 40 y 45 horas, otros oscilan entre 12 o 15 horas, y muchos apenas se realizan entre cuatro y ocho horas. De manera excepcional, los cursos de idiomas duran más de cien horas.

## ¿PREPARANDO A POLICÍAS?

Las capacitaciones que ofrece el Instituto –de forma presencial o en línea– abordan tres ejes: competencias específicas, transversales y de desarrollo humano. Las primeras parecen cobrar la mayor relevancia dentro del INM, según indica el número de participantes en este rubro. En particular, es notable el interés del INM en los temas de defensa personal y manejo de crisis, pero también en inteligencia policial y técnicas de entrevista, sobre todo la técnica REID aplicada a la entrevista y el interrogatorio. Esta última es empleada por muchas policías, sobre todo en Estados Unidos. Sin embargo, su uso es

controversial y hasta prohibido en algunos países del mundo, porque parte del supuesto de que el sospechoso es culpable del crimen del que se le acusa, además de producir fácilmente confesiones falsas. Del mismo modo, llama la atención el tema de



inteligencia policial considerando que la labor de los Agentes Federales de Migración es principalmente administrativa. Paradójicamente aún cuando el INM instruye a sus agentes en temas policiales, no contempla la introducción de un protocolo que regule el uso de la fuerza, argumentando que sus agentes no están facultados para portar armas de ningún tipo. Las capacitaciones en el manejo de crisis y la defensa personal, sumadas a las ya citadas, parecen mostrar que la capacitación en el uso de la fuerza es un tema primordial.

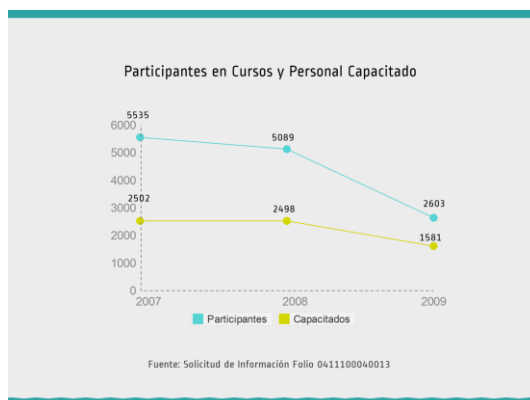
## ¿QUIÉN ASISTE A CAPACITACIONES?

La información disponible respecto de los criterios de selección de los participantes en cursos de capacitación es confusa. El diagnóstico elaborado para el Proyecto de la Academia reconoce que el personal del INM puede asistir a cursos de capacitación por:

a) libre elección, es decir, cuando tenga interés en algún curso; o b) por asignación del jefe, quien determina qué personal debe asistir a algún curso. El documento refiere que generalmente no existen criterios establecidos en los que el superior pueda basar

su decisión, por lo cual se llegan a programar cursos que en última instancia resultan poco útiles al personal. A la inversa, la Dirección de Capacitación Migratoria afirma que los servidores públicos del INM cursan capacitaciones con base

en las funciones que desempeñan dentro del Instituto. En otras palabras, el personal se puede inscribir a cursos que tengan relación con la labor que ejercen en ese momento. Esto posiblemente impediría que los agentes de migración tomen cursos que les permitan adquirir conocimientos y desarrollar habilidades requeridos para



ejercer un cargo superior en el futuro. El hecho de que el número de participantes supere el número de servidores públicos que tuvieron acceso a capacitaciones, sugiere que no existen criterios claros de selección de participantes.

## ¿CUÁNTO SE GASTA EN CAPACITACIONES?



Los datos disponibles respecto a los montos ejercidos para las capacitaciones muestran que el Instituto Nacional de Migración ha invertido recursos considerables en capacitaciones. Sin embargo, se desconoce hasta qué punto

este énfasis ha contribuido a la profesionalización del INM, ya que no existen exámenes de conocimiento ni evaluaciones que midan si y cómo los agentes aplican lo aprendido en su quehacer diario.

## ¿A QUIÉN SE EVALÚA?

Salvo ciertas excepciones, el INM no aplica exámenes de conocimientos. En su lugar, los participantes mediante una breve apreciación evalúan las capacitaciones. Resulta evidente que las evaluaciones son altamente subjetivas, ya que esencialmente recogen la valoración que los mismos participantes hacen de las capacitaciones recibidas. Por consiguiente, se

desconoce cuánto aprendió cada persona. Tal desconocimiento implica que las posibles lagunas de conocimiento podrían afectar, en última instancia, la calidad de la labor que realiza el personal. Asimismo, se observa la ausencia de un sistema de seguimiento que permita constatar hasta qué punto o de qué manera los participantes aplican lo aprendido en su quehacer

diario. La evaluación de seguimiento, contemplada pero hasta la fecha no implementada, se daría –de forma aleatoria– a través de la aplicación de una evaluación escrita, dos meses después de terminar el curso a fin de evidenciar la aplicación de los aprendizajes adquiridos y el beneficio que éstos reportan para la labor de los agentes.