Desempeño de la Policía y Percepción Pública en Rajasthan, India

Investigadores/as:

Abhijit Banerjee

Raghabendra Chattopadhyay

Esther Duflo

Daniel Keniston

Nina Singh

Sector(s): Crimen, violencia, y conflicto, Economía Política y Gobernabilidad

Fieldwork: Rajasthan Police

Ubicación: Rajasthan, India

Muestra: 150 estaciones de policía en 10 distritos de Rajasthan

Grupo objetivo: Police

Resultado de interés: Citizen satisfaction Provider Performance

Tipo de intervención: Policing Community monitoring Police skills training

Número de registro del AEA RCT Registry: AEARCTR-0001362

Datos: https://doi.org/10.7910/DVN/OC35YC

Research Papers: Improving Police Performance in Rajasthan, India: Experimental Evidence on Ince...

Socios Implementadores: Rajasthan Police, William and Flora Hewlett Foundation, United Nations Office on Drugs and Crime

Problema de política pública

La investigaciónsobre desarrollo económico, se ha centrado cada vez más en la importancia de un buen gobierno, como una condición previa para el desarrollo económico y como un factor importante que afecta directamente el bienestar humano. De todas las funciones del gobierno, probablemente la más relevante es garantizar la seguridad de los ciudadanos, por medio de una fuerza policial eficiente. Para que la policía realice sus funcionesen forma eficaz, debe mantener la ley y el orden, tarea que requiere de la confianza y comprensión de la población. En muchos países en vías de desarrollo, la policía tiene muchos problemas, talescomo;laineficiencia, corrupción y una cultura policial que oculta el desempeño y evoca percepciones públicas negativas.

Contexto de la evaluación

La fuerza policial de Rajasthan no es una excepción, actualmente lucha para mejorar el profesionalismo, la transparencia y la respuesta. Las encuestas revelan quela genteve a la policía como corrupta, floja e injusta. También se descubrió que la autopercepción de la policía es negativa, ya que reportan tener trabajo excesivo, ser poco apreciados y ser víctimas de la manipulación política. Aunque anteriormente la Policía de Rajasthan intentó adoptar reformas anteriores, para mejorar el desempeño y la moral de sus miembros, los resultados de estos esfuerzos nunca fueron claros. En parte, esto se debe a la falta

de indicadores cuantitativos de resultados y a que los programas se realizaron selectivamente en estaciones de policía que tendían a ser diferentes al promedio.

Rajasthan police conduct a flag march in Beawar.

Photo: Sumit Saraswat | Shutterstock.com

Detalles de la intervención

Reconociendo estos problemas, la Policía de Rajasthan, en conjunto con investigadores, inició una intervención que buscaba mejorar el desempeño de la policía y la opinión pública. La investigación también pensaba reunir información objetiva, sobre los índices delictuales y desempeño policial. En respuesta a una encuesta que identificó los temas de preocupación cuidadana, la policía (con apoyo de los investigadores) diseñó 4 intervenciones, implementadas en forma aleatoria, en 150 estaciones de 11 distritos en Rajasthan, 25 estaciones de estas estaciones sirvieron como control.

Se recolectó una cantidad significante de datos sobre las estaciones participando en la evaluación. Para evaluar la posibilidad que las estaciones de policía participando en el programa cambian su comportamiento debido a que están siendo observadas por evaluadores externos, un grupo adicional de 12 estaciones - el control puro - fue también seleccionado aleatoriamente. Estas estaciones no fueron informadas del proyecto y nunca fueron visitadas hasta la encuesta final.

Los policías en todas las estaciones intervenidas, recibieron entrenamiento en el Rajasthan Police Academy Jaipur,el cual incluyó clases para mejorar el nivel de competencia y las técnicas científicas de 292 funcionarios de investigación. Los policías también recibieron formación en habilidades blandas, como la comunicación, la mediación, el manejo del estrés, la motivación y la formación del equipo. Luego, todas las estaciones intervenidas, anularon la posibilidad de gestionar traslados por un año y medio. Esta medida se tomó pues parecía que los traslados frecuentes, tenían efectos adversos en el personal y sus familias.

Algunas estaciones también invitaron a voluntarios locales, que se denominaron observadores comunitarios, a sentarse en las estaciones de policía por 3 horas cada día, para observar las actividades diarias. El objetivo era aumentar la conciencia pública de las funciones de la policía y mejorar el comportamiento de los funcionarios a través del monitoreo informal. Finalmente, algunas estaciones implementaron un día libre a la semana y un sistema de rotación de tareas. Todo el personal de las estaciones de policía seleccionadas, recibió un día libre cada siete días. Además, a cada persona se le dio la oportunidad de realizar todas las tareas en forma rotatoria, asignando equitativamente las tareas entre el personal. Esto proporcionó un entorno de trabajo más transparente y justo, un cambio que potencialmente reduce el estrés.

El impacto del proyecto se midió mediante una encuesta inicial y una final, que se le administró a 7.981 personas seleccionadas en forma aleatoria en zonas aledañas a las estaciones tratadas. Esta encuesta abarcó la opinión pública de la policía, experiencias públicas de delitos e interacciones con la policía en el pasado. Luego, en los centros estudiados por el proyecto, se realizó una encuesta inicial y final a 50% del total del personal policial, 2.367 funcionarios, con el fin de evaluar la satisfacción, la eficiencia y el desempeño del trabajo policial.

Resultados y lecciones de la política pública

*Impacto del día libre semanal, lista de tareas y observadores comunitarios:*El tener un día libre cada semana y tareas rotativas tuvó efectos en incrementar el ánimo del equipo, sin embargo, estos cambios no generaron cambios significativos en el rendimiento percibido de la policía. El observador comunitario no tuvo efecto en la percepción pública de la policía.
Impacto de la capacitación: El incrementar el número de policías capacitados de cero a cien por ciento incrementó la probabilidad que las víctimas de crímenes estuvieran satisfechas con la investigación policíaca por 16-21 puntos porcentuales. Debido a que, en promedio, sólo 39 por ciento de las víctimas reportan estar satisfechos con la investigación, estos cambios representan una mejoría de casi dos veces en la satisfacción de las víctimas.
La capacitación tuvo un impacto mínimo en otras actividades policíacas, como el registro de casos, pedir sobornos, realizar arrestos o comunicación con las víctimas, lo que sugiere que la mayoría de los efectos de la capacitación fueron causados por el comportamiento de la policía con las víctimas y no por un mayor éxito en las investigaciones realizadas.
Impacto de incrementar la duración del contrato: Reducir las transferencias de los oficiales resultó en un incremento en la satisfacción de los ciudadanos y las víctimas. Las estaciones con una suspensión en sus transferencias incrementaron el número de víctimas satisfechas con sus investigaciones por 14-29 puntos porcentuales.
Estos resultados sugieren que, usando los métodos correctos, es posible afectar la imagen pública de la policía en un período relativamente corto y con intervenciones sencillas y baratas, incluyendo capacitación y suspensión de transferencias. En Rajasthan, la policía ya ha expandido el programa de capacitación a más de 8,000 oficiales y el Gobierno de India está trabajando para expandir estas reformas aún más.

Banerjee, Abhijit, Esther Duflo, Daniel Keniston, and Nina Singh. "Can Institutions Be Reformed from Wtithin? Evidence from a Randomized Experiment with the Rajasthan Police." Working Paper, MIT, February 2012. Banerjee, Abhijit, Raghabendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Daniel Keniston, and Nina Singh. "Improving Police Performance in Rajasthan, India: Experimental Evidence on Incentives, Managerial Autonomy and Training." NBER Working Paper No. 17912, November 2014.