

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMERICA DEL NORTE
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN

**POLÍTICAS DE PROFESIONALIZACIÓN
EN SEGURIDAD PÚBLICA**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS
P R E S E N T A

LIC. XOCHITL SANDOVAL GONZÁLEZ

DIRECTOR: MAESTRO. JESÚS PALACIOS RAMÍREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"Como podrían los hombres viles y abyectos servir a los ciudadanos, si antes de haber obtenido sus cargos, ya están atormentados por el temor de no tenerlos; cuando los han obtenido, están atormentados por el temor a perderlos, y desde el momento en que están atormentados por el temor de perder sus cargos, ya no son capaces de nada."

Confucio (552-479 a/C)

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO 1 POLÍTICAS PÚBLICAS	
2.1.- Que son las Políticas Públicas.....	14
2.2.- La elaboración de las Políticas Públicas.....	30
2.3.- Sociedad y Políticas Públicas.....	43
2.4.- La concepción de la inseguridad pública en la sociedad.....	50
CAPITULO 2 SEGURIDAD PÚBLICA	
1.1.- La seguridad Pública como función del Estado.....	56
1.2.- El concepto de Seguridad Pública.....	63
1.3.- El concepto de Seguridad Nacional.....	69
1.4.- Historia de la Seguridad Pública en México.....	78
1.5.- Marco Jurídico de la Seguridad Pública.....	91
1.6.- Seguridad Pública en el D. F.....	108
1.7.- Políticas de Prevención en Seguridad Pública.....	124
CAPITULO 3 PROFESIONALIZACIÓN	
3.1.- La Profesionalización del servicio público.....	136
3.2.- Antecedentes y Mecanismos de la profesionalización del servicio público en el ámbito mundial.....	143
3.3.- Profesionalización en la Ley de Seguridad Pública del D. F.....	157
3.4.- Alcances y Limitaciones de la Profesionalización.....	163
3.5.- Políticas de Profesionalización en Seguridad Pública	170
3.6.- Sistema educativo policial.....	186
CAPITULO 4 PROPUESTAS	
4.1.- Modelo de Profesionalización del servicio público en Seguridad Pública..	196
4.2.- Propuestas a manera de Conclusión.....	227
ANEXO 1. Ley para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.....	240
ANEXO 2. Ley del Servicio Publico de Carrera en la Administración Pública del Distrito Federal.....	260
ANEXO 3 Cuadros de Perfiles.....	280
BIBLIOGRAFIA	286

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la seguridad pública es una de las demandas que con mayor frecuencia la sociedad solicita a la autoridad y, como consecuencia de ello, es una de las prioridades de mayor urgencia e importancia para la administración pública. El problema de la seguridad pública se concibe como un tema que repercute fuertemente en la calidad de vida de la sociedad, por lo que se requiere garantizar una mayor y mejor seguridad así como mejorar los recursos humanos dedicados a la misma. En este contexto, el nuevo enfoque del gobierno debe tener como propósito que la seguridad pública se conciba como parte integrante de un conjunto, con el cual interactúa, y no como una unidad aislada; como principio fundamental se debe plantear profundizar y perfeccionar la política en seguridad pública, de modo que realmente se dé efectiva respuesta a las demandas de la sociedad en esta materia.

La seguridad pública es un tema de relevancia en la agenda de gobierno, entendiéndose a esta última como el conjunto de problemas, demandas, cuestiones y asuntos que el gobierno tiene como objetos de su acción a corto, mediano y largo plazo, por ello en la misma se contempla el mejorar la calidad de los servicios de seguridad pública y, que sean garantizadas las bases de colaboración y participación en dicha materia por los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal). Entre los puntos propuestos en las políticas para lograr la mejora en seguridad pública encontramos el respeto a la dignidad de las personas, así como su derecho a estar plenamente seguros, tanto en su persona como en sus bienes materiales, así como el simplificar los trámites en la aplicación y administración de la justicia, además de la necesidad de la optimización de los recursos, tanto humanos como materiales, de los cuerpos de seguridad pública.

El enfrentar los problemas de la seguridad pública con una acción conjunta de los tres niveles de gobierno y la participación de la ciudadanía es esencial para lograr la prevención de los delitos y las faltas administrativas, desarrollando

acciones integrales para evitar problemas de seguridad de gran impacto, problemas todos en los cuales la educación, los cambios en los estilos de vida y la adopción de conductas personales y comunitarias de prevención permitirán disminuir significativamente su impacto. El desarrollar políticas públicas tendientes a estimular la contribución y participación de la ciudadanía en el cuidado de la seguridad pública permitirá fortalecer la prevención del delito actuando sobre el medio y los factores sociales que afectan la seguridad de las personas, es por ello que las políticas en seguridad pública deben de tomar en cuenta estos factores; El conocer los aspectos sociales, económicos y políticos que generan la inseguridad pública, con el propósito de aportar elementos que contribuyan al diseño de políticas y estrategias públicas que fomenten la mejora en esta materia.

Sin embargo, uno de los puntos más importantes que debe ser tomado en cuenta para mejorar los alcances y limitaciones de las políticas de seguridad pública, es la profesionalización de los servidores públicos encargados de la prevención del delito, la procuración y la impartición de justicia de nuestro país, lo cual permitirá fortalecer dichas instituciones; esta profesionalización de los recursos humanos de la seguridad pública permitirá la eficacia y eficiencia de los cuerpos de seguridad pública ya que con personal mejor capacitado para desempeñar sus funciones se logrará de una mejor forma y con mejores resultados la cooperación y colaboración estrechas entre las dependencias de seguridad pública federal, estatal y municipal, además de las del sector privado, para lograr una real complementación y con ello dar un mejor servicio a la sociedad.

Los esfuerzos para lograr la profesionalización de los servidores públicos en seguridad se vienen desarrollando desde la años atrás, ejemplo de lo anterior es el cambio en las capacidades pedagógicas, recursos didácticos y condiciones de infraestructura orientados al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de dicho personal. A pesar de ello, todavía encontramos deficiencias en este sentido para lograr contar con las herramientas y competencias necesarias

para desempeñarse en la vida laboral y dar un mejor servicio a la ciudadanía. El sistema educativo de los cuerpos de seguridad pública de todo el país debe permitir que los recursos humanos al iniciar su formación puedan acceder y permanecer en escuelas y liceos para actualizar su conocimiento periódicamente, donde reciban una formación integral centrada en el aprendizaje y los valores éticos; que puedan optar en igualdad de condiciones por una formación profesional de acuerdo a sus intereses y capacidades que les permitan contar con los elementos para ascender en el escalafón jerárquico; que puedan perfeccionar sus competencias laborales; y, que tengan la oportunidad de participar, a lo largo de su vida, en procesos formativos que promuevan su desarrollo profesional y humano.

La educación de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública ha adquirido una especial relevancia en el contexto de la sociedad ya que la misma requiere cada vez más que quienes se incorporen a la seguridad pública tengan conocimientos y valores orientados al desarrollo personal así como saberes especializados y capacidad de adaptación al cambio. La necesidad de estos requerimientos se ven amplificadas por la expansión de la inseguridad pública y por el consiguiente incremento de la delincuencia. Frente a este escenario, la necesidad de la profesionalización en seguridad pública se enfrenta a desafíos nuevos principalmente a la exigencia de la calidad del servicio prestado en todos sus niveles. Respecto a la calidad de los servicios públicos, en este caso de seguridad pública, el gobierno debe fortalecer su compromiso con un sistema de evaluación y mejoramiento de la calidad basado en principios de autorregulación, además, de crear un sistema de orientación e información pública, que permita a la sociedad detectar y denunciar la falta de la misma.

Uno de los principales puntos para lograr la profesionalización de la seguridad pública es la mejora de los programas educativos, adecuando el conjunto de textos reglamentarios, en orden a rescatar el contenido esencial de la diversidad de los programas, pero con una visión unitaria y de sistema integral, que sea una herramienta útil para los operadores y los beneficiarios de dichos

programas. Así mismo, se deben recoger diversos aspectos de carácter proyectivo como: el avance hacia la descentralización de la seguridad pública, la sustentación de las intervenciones del sector privado en el mismo, y la incorporación de avances en términos de tecnología y calidad, a través de instrumentos e instituciones de certificación de calidad; promover la innovación tecnológica mediante exigencias en las licitaciones públicas; actualizar y generar normas que incorporen las nuevas tecnologías y conceptos de estándar exigido y profundizar mecanismos legales de aseguramiento de la calidad.

Para lograr lo anterior la reforma del Sistema de Seguridad Pública y los programas específicos de la misma, definirán los recursos, la capacitación y el perfeccionamiento, los estímulos y las evaluaciones que permitan enriquecer la experiencia formativa. Además, se deben definir las orientaciones en términos de objetivos fundamentales, para afianzar la capacidad de autorregular las conductas y actitudes de los miembros de los cuerpos de seguridad pública, en función de una conciencia éticamente formada, con vocación por la verdad, la justicia y el bien común, el espíritu de servicio y el respeto al otro.

La descentralización que deben inspirar las políticas en materia de seguridad pública es un factor a considerar en forma permanente para hacer efectivas las acciones. Se trata de comprender que la concreción de las políticas se hace, normalmente, en el gobierno local y que éste es el que deberá implementar, con flexibilidad y adecuada coordinación, las políticas generales adoptadas por el gobierno federal. Por otra parte, el criterio de descentralización obliga a ver a la inseguridad pública en situaciones concretas y específicas. La descentralización también plantea la necesidad de coordinación entre los distintos sectores que de una u otra forma trabajan la seguridad pública.

En las políticas sociales y, en particular, en las referidas a la seguridad pública, para lograr eficiencia y resultados positivos, es una condición necesaria reconocer el ámbito local como el lugar de concreción de la ejecución de las

acciones. El municipio, o las Delegaciones Políticas en el caso del Distrito Federal, como gobierno local de la comuna, es la instancia en que se deberá materializar parte importante de las políticas en favor de la mejora de la seguridad pública. Esto implica una especial atención en la capacitación de este sector del gobierno para asumir esta tarea.

Las adecuaciones de las políticas en materia de seguridad pública se deben a un proceso de cambio social y cultural que va más allá de ellas. En efecto, son las transformaciones en la economía, la tecnología, la política y la cultura, las que obligan a la sociedad y a sus actores a cambiar y modernizarse. En este sentido, un proceso de modernización y profesionalización de las políticas en seguridad pública se vuelven un reclamo de la misma sociedad y, al mismo tiempo un espacio de oportunidades de participación en los tres niveles de gobierno.

Para que las políticas en materia de seguridad pública den una respuesta real y efectiva a las demandas de la sociedad en esta materia, es necesario que la elaboración de las mismas sea realizada en forma conjunta entre las instancias de los tres niveles de gobierno, los centros de capacitación policial, los mismos integrantes de los cuerpos de seguridad pública, la sociedad en general así como diversos especialistas en temas tan importantes y que tienen una relación causal sumamente estrecha con el fenómeno de la inseguridad pública como son juristas, sociólogos, psicólogos, criminólogos, urbanistas, etc. De esta forma las políticas en materia de seguridad pública deben de ser un marco orientador y ordenador de todas y cada una de las acciones que el gobierno realice a favor de la misma mediante la implementación de estrategias de acción orientadas a la mejoría de la seguridad pública contando para ello con la participación de la sociedad en general.

Una característica fundamental que debe tomarse muy en cuenta en las políticas en seguridad pública es el enfoque de los derechos humanos ya que a partir de ellos se debe de constituir una nueva concepción de los derechos no solo

de la ciudadanía en general sino también los derechos de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, mejorando con ello las relaciones con la sociedad y el estado. Para lograr lo anterior se estima necesario desarrollar una acción permanente de sensibilización, promoción y difusión de la seguridad pública como derecho de la sociedad en los espacios cotidianos donde esta se desenvuelven y se desarrollan, así como en los medios de comunicación, de manera que se vaya creando una conciencia que se exprese en conductas, actitudes y valores de respeto y consideración de los derechos en general pero en este caso específicamente de la seguridad pública.

Se debe considerar como tarea prioritaria en las políticas la formación y apoyo permanente a los principales agentes de desarrollo de la seguridad pública, especialmente a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública y a la sociedad en general, debido a que serán más sostenibles aquellas estrategias de atención que alcancen el respaldo necesario, y que contengan procesos de habilitación de la propia comunidad para abordar adecuadamente las necesidades de la misma.

Las políticas, y en particular las sociales, dentro de las cuales se encuentran las específicas en seguridad pública, tienen un papel fundamental en el cambio cultural que requiere el sistema de relaciones de la sociedad. Se requiere, entonces, que todas y cada una de las políticas públicas impulsadas y desarrolladas por el Estado incorporen en su diseño, implementación y evaluación, la perspectiva de la sociedad. Será tarea fundamental que cada política pública en materia de seguridad pública revise los mecanismos de acceso y uso de los servicios que ofrecen a la sociedad, de manera que se corrijan aquellas medidas que tienden a excluir a algunas de las demandas de la misma, en orden a garantizar mecanismos de inclusión e integración plena de todos los puntos de vista de la sociedad en forma integral con la visión de las autoridades de los tres niveles de gobierno.

El término participación se usa para referirse, de manera general, a los procesos de compartir las decisiones que afectan la vida propia y la vida de la comunidad en la cual se vive. En la medida que la misma sociedad sea copartícipe de sus derechos, los ejerzan en plenitud, pero también reconozcan y cumplan con sus deberes y obligaciones, se garantizará un mejor desarrollo de las políticas en materia de seguridad pública.

Existe un claro déficit de profesionales y técnicos especializados en la temática de la seguridad pública; la carencia de este recurso humano calificado impide, a su vez, avanzar en investigaciones y estudios que posibiliten un mayor conocimiento de la problemática de la seguridad pública desde las instituciones encargadas de la misma, conocimientos indispensables para avanzar hacia un mejor desarrollo e implementación de las políticas públicas en esta materia en favor de la sociedad. Una educación permanente y de calidad para los integrantes de los cuerpos de seguridad pública de todo el país, orientada al desarrollo del conocimiento, la ciencia y tecnología, al ejercicio de una ciudadanía responsable y crítica que respeta las diferencias, flexible y abierta a los cambios, es una responsabilidad del Estado para con la sociedad, es por ello que en este estudio se propondrán las políticas tendientes a la mejora de la seguridad pública, principalmente aquellas que estén ligadas con la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública específicamente en el Distrito Federal, sin dejar de dar por ello una visión de la situación actual de la inseguridad pública en el ámbito nacional.

En este sentido, el área de intervención de la política pública en materia de seguridad pública destinada a la prevención de los delitos y las faltas administrativas, se presenta como esencial para reducir la incidencia de los mismos e incorporar elementos para ir modificando las actitudes de la sociedad frente a este hecho social. Asimismo, la formulación de intervenciones destinadas a la rehabilitación y a la equiparación de oportunidades, se sustenta en la

necesidad de ofrecer a las personas oportunidades para su recuperación e inserción social, educativa y laboral.

Finalmente, es indispensable que en las políticas en materia de seguridad pública se considere y garantice la participación de la sociedad de forma integral con las autoridades encargadas de la misma, en la forma más plena y activa posible, en la vida social y en el desarrollo de la sociedad, con la finalidad de hacer efectivos sus derechos y deberes frente a la seguridad pública, a un nivel de vida acorde al desarrollo socioeconómico del país. El objetivo general de estas políticas es entonces incorporar en las decisiones públicas iniciativas que se orienten a un cambio cultural que permita eliminar en la mayor medida posible la inseguridad pública, con la finalidad de abrir espacios para la incorporación y efectiva participación social en este problema social.

En el contexto que se desarrolla actualmente la seguridad pública en nuestro país, es conveniente analizar los proyectos que tengan como finalidad primordial el estudio del papel de la policía y la función de sus elementos como servidores públicos, entre los que encontramos las políticas de profesionalización de los cuerpos de seguridad pública; la presente investigación se realizará analizando los conceptos conforme se indica en el índice de este escrito debiendo ajustarse a las siguientes pautas metodológicas:

- Se deberán tratar los puntos señalados en el índice, en función de la situación del país y muy especialmente del Distrito Federal, pudiendo introducir en ellas las consideraciones legales, administrativas y sociológicas que estime pertinentes, bien en texto, bien en nota a pie de página.
- En el momento que se considere oportuno científicamente se introducirán datos de tipo administrativo, sociológico, político, económico, estadístico, etc., que avalen la información u opinión que se quiera expresar, sin

perjuicio de aquellos apartados que específicamente se consideren por su propia naturaleza estrictamente empíricos.

- Se formularán, en la medida de lo posible, propuestas o recomendaciones a manera de conclusiones.
- El proyecto analizará problemas concretos con relación al objeto de estudio (profesionalización en seguridad pública)
- El estudio se acompañará de un resumen previo a manera de introducción, con una extensión aproximada de doce páginas, en donde se reflejarán los problemas centrales que se hayan detectado en la investigación.
- Al final se incluirán las recomendaciones o conclusiones principales

Debo agradecer a todas las personas e instituciones que hicieron posible la realización de este trabajo, especialmente al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y a la División de Estudios de Pósgrado de la Facultad de Ciencias políticas y sociales.

CAPITULO I

POLÍTICAS PÚBLICAS

Que son las Políticas Públicas

La tarea primordial de un Gobierno, y en gran parte contribuye a la legitimación del mismo frente a los ciudadanos, es llevar a cabo la dirección administrativa del Estado, es decir, desarrollar la llamada administración pública; La administración pública debe tomar en cuenta que la sociedad no es estática, sino que es constantemente cambiante y por ello, debe desarrollar acciones institucionales que sean acordes a estos cambios, los cuales, a su vez, tienden a generar nuevas demandas sociales, es aquí donde el gobierno tiene la obligación de satisfacer estas demandas; Para lograr esto el gobierno necesita desarrollar políticas que solucionen los problemas públicos, a estas políticas se le conoce como políticas públicas y tienen como finalidad identificar aquellas corrientes de acción alternativas para solucionar esos problemas, sin embargo es necesario explicar el por qué a estas políticas se les denomina públicas y no políticas gubernamentales; Las políticas gubernamentales son aquellas que se elaboran e implementan a partir de una visión unilateral por parte del gobernante, es decir, no toma en cuenta la opinión de la ciudadanía sobre la base de sus necesidades, cosa que sí ocurre en las llamadas políticas públicas, las cuales se dan a partir de un sistema de integración para captar las demandas y necesidades de la sociedad. Es necesario que la actividad diaria y cotidiana del gobierno sea pensada a partir de políticas públicas que tengan como objetivo fundamental el darle solución a problemas y demandas sociales tales como servicios públicos, viviendas, alcantarillado, educación y seguridad pública, entre otros.

“La operación de la Administración Pública (A.P.) es un componente intrínseco de la democracia gubernativa. Sus efectos e incumplimientos en legalidad, eficiencia y

calidad tienen como consecuencia agravar las dificultades del gobierno, así como sus reformas, su lealtad a la ley y su eficacia operativa contribuyen a sostener y acrecentar las capacidades del gobierno democrático y mantener la confianza social en sus virtudes.”¹

La administración pública debe de responder a los requerimientos de los ciudadanos, por ello se debe actuar dentro de los principios de eficacia y eficiencia así como someterse a la ley y al derecho establecido, de igual manera la administración pública no debe ser indiferente ni ajena a los objetivos políticos del gobierno, se debe dar un equilibrio entre la consecución de objetivos políticos, las demandas de los ciudadanos y las actuaciones de la administración pública ya que a través de ella los recursos, instrumentos y modos de actuar servirán para materializar los objetivos deseados satisfaciendo las demandas de la sociedad. Es tarea de la administración estatal el desarrollo de políticas públicas en los distintos ámbitos en donde se debe perseguir un doble propósito: la eficiencia en el desarrollo de la actividad estatal en el sector específico, en el caso de este estudio en materia de seguridad pública, y la clara y coherente integración de esta política sectorial en los objetivos de la política global del estado. En el caso de la seguridad pública este doble objetivo se expresa, por un lado, en la mejoría de la capacidad de acción del Estado en el área de la seguridad pública, procurando una mayor eficacia que se exprese en la reducción del nivel de riesgo o amenaza que sufre la población.

Para comprender lo que son las políticas públicas es necesaria la aclaración semántica derivada de los distintos significados que se le asignan a los términos "política" y "pública" los cuales cubren, por una parte, la referencia a los procesos de construcción de consensos y luchas por el poder que tienen lugar en toda sociedad, y por la otra, a las intervenciones que las autoridades públicas de

¹ Luis F. Aguilar, “La importancia del establecimiento del Servicio Profesional Público de Carrera en México”, Foro para la Profesionalización del servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia” . México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

un estado realizan en distintos campos específicos en el ejercicio de su función de gobierno, en el caso de este estudio sobre la seguridad pública. Es una aclaración necesaria indicar los términos en relación con el idioma inglés, en el que el término "política" se refiere a la primera de estas acepciones, y "policy" a la segunda, y que en nuestro idioma se resuelve añadiendo el término "pública" y, a menudo, utilizando la forma plural "políticas", cuando se refiere a las intervenciones gubernamentales en distintos órdenes de la vida de una sociedad. Las políticas públicas son, por lo tanto, la expresión concreta de la incidencia de una autoridad investida de poder público y autoridad gubernamental en la sociedad, y que son el resultado tanto de sus acciones como de sus omisiones, en la medida en que esta falta de acción o consecuencia de la misma, tenga efectos sobre la sociedad.

El análisis de las políticas públicas es un recurso más para la comprensión de los procesos políticos en nuestra sociedad y fundamental para comprender el campo de la seguridad pública, identificando detalladamente motivos, orientaciones, redes de actores, procesos, productos, y resultados; el presente análisis tiene entre sus principales objetivos lograr la identificación de algunos de los retos básicos que la sociedad y el gobierno enfrentan para la tarea de la creación de los marcos de seguridad pública que las instituciones políticas requieren para desarrollarse.

Para poder entender lo que son las políticas públicas es necesario aclarar los que es considerado público; lo público es algo esencialmente lo que pertenece al público, es decir, a la población; es dinámico, flexible, cambiante conforme cambia la misma sociedad, se desarrolla a partir de las necesidades de una comunidad, que puede ser pequeña, como una ciudad o municipio, o de una perspectiva mucho más amplia, como todo un país o región o un continente, es por lo anterior que la seguridad se vuelve un asunto público al ser cambiante y no estático ante las transformaciones de la sociedad. Sin embargo, el estudio de lo público es necesario debido a que la función pública debe ser considerada un constitutivo societario que merece recuperar el prestigio perdido ante la misma

sociedad debido a que en la función pública, las decisiones de los funcionarios pueden afectar de forma directa a millones de personas, elevando o disminuyendo su calidad de vida; o alterándola drásticamente, para bien o para mal, por ello es que las políticas públicas están altamente basadas en la legitimación de las mismas ante la sociedad.

En América Latina, el estudio de lo público comenzó a tomar auge a finales de los años 80, debido a la inserción dentro de un concepto general en un momento coincidente con el advenimiento de la democracia y la revalorización del individuo "ciudadano", es por ello que el desempeño de los servidores públicos y la efectividad de las políticas públicas es cada vez más seguido y observado por parte de la misma sociedad. Este es el momento en el cual una llamada "Nueva Cultura Política" emerge en la sociedad en general, la cual está ligada profundamente a lo urbano, al gobierno local y a la demanda de los habitantes, esta tendencia marca relevantes cambios y señales tanto en política como en los valores ligados a la percepción de las funciones realizadas por los funcionarios públicos.

“ Dependiendo del continente o país; se observa al funcionario público con mirada profundamente crítica, cuando no peyorativa. Y esto es una constante especialmente, en países de América Latina, cuya tormentosa vida política y alternancia de dictaduras, han favorecido la emergencia de una categoría (casi me atrevería a decir raza / casta) de funcionario que accede a la función pública por factores ilegítimos; pero quien fundamentalmente, concibe a la función pública no precisamente como servicio al público / sociedad; si no por el contrario como privilegio del cual servirse.”²

² Mercedes Giuffre, LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO OBSTÁCULO A LA CORRUPCIÓN, pag. 45

Entre los elementos de esta nueva cultura política, encontramos:

- El incremento de la preocupación por los temas sociales que van desde la ecología a la política de género, por encima de los temas fiscales y económicos.
- El incremento de la participación ciudadana y de su demanda, con la consiguiente declinación en el respeto a las jerarquías en la esfera pública.
- Desafíos y demandas crecientes al Estado.
- La preocupación por los temas antedichos entre individuos más jóvenes, más educados, y de todos los niveles sociales.
- La eclosión en la última década de organizaciones no gubernamentales de todo tipo, que buscan soluciones que el Estado no puede, no quiere, o no sabe, brindar a los ciudadanos.
- Un papel público caracterizado por el énfasis en la racionalidad y la eficiencia de los actos de gobierno.

El estudio de las políticas públicas se desarrollo en los Estados Unidos a partir de los años 50, en esta década se desarrollaron varias teorías acerca de lo que son y como se deben implementar las políticas públicas, entre estas teorías encontramos la desarrollada por Harol Laswell el cual ve a las mismas como “la actividad teórica de producir conocimiento útil y relevante para la toma de decisiones del gobierno”; de igual manera el autor Tomhas Dye considera que las políticas públicas “se componen de todo aquello que los actores gubernamentales deciden hacer o no hacer”, de lo anterior podemos concluir que las acciones gubernamentales no solo consisten en aquello que se hace, sino que también cuando se toma la decisión de no hacerse algo es parte de una política pública, es parte de una estrategia gubernamental; otra definición de política pública es la aportada por Fred Frohock, el cual considera que las políticas públicas son “patrones de acción que resuelven conflictos y proveen incentivos a la cooperación. Los patrones de acción no actúan aisladamente, sino dentro de un

marco más general de los programas de gobierno”. Lindblom destaca que las políticas públicas son:

“...es referirse a procesos, decisiones, resultados, pero sin que ello excluya conflictos entre intereses presentados en cada momento, tensiones entre diferentes definiciones del problema a resolver, entre diferentes racionalidades organizativas y de acción, y entre diferentes hacedores y perspectivas evaluadoras. Estamos ante un panorama lleno de poderes de conflicto, enfrentándose y colaborando entre opciones y cursos de acción específicos”³

Por lo mencionado con anterioridad podemos deducir que el definir las políticas públicas no es una labor sencilla, existen diversas definiciones de las mismas por parte de autores como Jones, Majone, Dunn, y Sulbrandt entre otros, además de los ya mencionados; Sin embargo, haciendo un análisis e interpretación de estas definiciones, para explicar el sentido de políticas públicas en seguridad pública, el cual es el tema de este estudio, podemos definir a las mismas como *aquellas decisiones, basadas en estudios previos y asociadas a acciones y esfuerzos, tomadas por el gobierno para garantizar la seguridad pública*. Por público debemos entender aquello que los “privados”, a través de la propia individualidad y/o colectividad, consideran de manera unánime y mayoritariamente, como asunto de interés general, como ejemplo de ello encontramos a la seguridad pública. Bajo la lógica anterior, lo público también hace referencia al carácter manifiesto, la transparencia y apertura de lo gubernamental hacia el exterior (sociedad civil, organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, entre otros), y el acceso que debe existir para

³ Lindblom, Charles, EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS, pag. 8

conocer las acciones y decisiones que tomará el gobierno para solucionar las demandas.

“ Es (*la política pública*) tomar decisiones a través de movimientos pequeños o incrementales sobre problemas particulares, más que a través de una reforma comprensible del programa. Es también interminable; toma la forma de una secuencia indefinida de movimientos. Además, es exploratoria en cuanto que las metas de elaboración continúan cambiando como nuevas experiencias que arrojan nuevas luces sobre lo que es posible y deseable. En este sentido, es mejor describirlas como el avanzar desde el conocimiento de los males sociales, más que moverse hacia una meta conocida y relativamente estable.”⁴

Las llamadas políticas públicas nacen dentro del concepto de los Estados democráticos y se desarrollan contando con ayuda de disciplinas tales como la administración pública y la ciencia política; las políticas públicas están compuestas de conceptos propios que permiten desglosar e interpretar la realidad de manera que se formulen soluciones a los problemas públicos manifestados. Las políticas públicas llevan implícito un análisis que permite conocer el problema así como elaborar y aplicar alternativas disponibles al mismo mediante acciones del gobierno, es por ello que Yvez Meny considera que las políticas públicas deben tener cierto conocimiento teórico que permita la solución de las demandas a partir de la administración pública.

⁴ Jones, Ch. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, pag. 8

“El análisis de políticas públicas consiste en identificar a todas las alternativas, disponibles o consideradas, y describir la cadena de efectos disponibles. Dos preguntas resumen su orientación, ¿Cuáles son las alternativas de acción, que se pueden estudiar políticamente, que al actor público puede considerar allí donde se encuentra? Y ¿Cómo y porqué esa alternativa y no otra aparece en la escena política?”⁵

Una condición necesaria para que las políticas públicas implementadas por el gobierno sea lo más eficaces y eficientemente posibles es que las mismas sean elaboradas bajo la óptica de ser herramientas de la administración pública y, por lo tanto, del gobierno, además de ser conveniente que las mismas sean desarrolladas con la participación de los sectores de la sociedad. Sin embargo, no se debe pensar que todas las acciones gubernamentales, en este caso específico las políticas públicas, deben tener el mismo corte en cuanto a su implementación o desarrollo ya que no todos los problemas o demandas de la sociedad se solucionarán de la misma manera, mientras que en algunos casos tal vez solo se necesite llevar a cabo una regulación, en otros puede necesitarse una distribución o asignación de recursos (incentivos o subsidios).

Las políticas públicas consisten en lo que debe y puede hacer el Estado en sus tres niveles (federal, estatal y municipal) para solucionar las demandas de la sociedad, para ello se debe definir cuales son los fines públicos a cumplir, sí es posible que los mismos sean realizables y de ser así, determinar cuales serán los instrumentos y opciones de acción a seguir; sin embargo, en el diseño e implementación de políticas públicas se debe llevar a cabo un análisis de las posibles líneas de acción y los posibles resultados de cada una de ellas (escenarios) ya que las decisiones equivocadas por parte del gobierno no solo traerá una pérdida económica y social sino también política para el mismo.

⁵ Meny Yvez y Thoenig, LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, Pág. 115.

Por políticas públicas debemos entender aquellas decisiones que toma el Estado, en cualquiera de sus tres niveles, y que tienen como principal finalidad solucionar las demandas de la sociedad, sin embargo, algunos autores, consideran que es necesario, para el buen diseño e implementación de las políticas públicas, que para la elaboración de las mismas se cuente con la participación de la sociedad ya que con esto se tendrían nuevas formas de diseño y gestión de las políticas, ya que estas serían singulares, descentralizadas, subsidiarias, solidarias y corresponsables entre el gobierno y la sociedad de manera que se logre enfrentar los problemas de forma conjunta.

Es necesario que las políticas públicas sean analizadas para conocer su factibilidad con las acciones del gobierno, determinando con ello su eficiencia en la administración pública en cualquiera de los tres niveles de gobierno, en el sentido de contribuir lo más posible en el desarrollo de la sociedad y logrando con ello la mejora del aparato público; la elaboración de políticas públicas tendientes a satisfacer las demandas de la sociedad, entre las cuales encontramos una mejor seguridad pública, es una de las tareas primordiales en todos los ámbitos del gobierno, por ello las políticas públicas deben estar orientadas a la solución o mejoramiento de problemas a través de múltiples perspectivas, métodos, actores y disciplinas. Para poder desarrollar políticas públicas que solucionen de una forma efectiva los problemas sociales es necesario que se tome en cuenta que la estructuración de los problemas públicos tiene un carácter multifactorial y por ello se debe enfatizar la construcción, uso y validación, de modelos de políticas que tomen en cuenta todos los factores que permiten el desarrollo de una determinada situación. Entre los componentes que consideramos deben cumplir las políticas públicas encontramos:

- Intenciones: Son los verdaderos motivos de la acción, el por qué se lleva a cabo la política pública.

- Metas: Son los puntos establecidos que deben alcanzarse, son las etapas por las cuales debe pasar el proceso de la política pública para lograr cumplir con las intenciones.
- Planes o programas: Son los medios específicos para alcanzar las metas, los instrumentos de los que se puede disponer para desarrollar la política pública y lograr que esta sea asertiva.
- Decisiones o alternativas de solución: Son las acciones específicas para establecer las metas, desarrollar los planes, instrumentar y evaluar los programas; las alternativas de solución deben tomar en cuenta todos los posibles escenarios en que puede derivar la acción por la cual se desarrolla la acción pública.
- Efectos: Son los resultados que traerá como consecuencia la acción de la política pública, son los impactos de los programas; al igual que en las alternativas de solución, deben tomarse en cuenta todos los posibles resultados y los impactos o consecuencias (positivas y negativas) de la política pública.

El diseño de políticas públicas implica llevar a cabo todo un análisis de los problemas a tratar, es necesario tomar en cuenta los principios de continuidad, permanencia, igualdad de acceso, facilidad y comodidad para prestar los servicios públicos. Para definir los servicios realmente necesarios, las autoridades deben considerar la necesidad real manifestada por la comunidad y la vigencia del servicio requerido, la dinámica de crecimiento urbano (sí son políticas de carácter urbano), las fuentes de financiamiento y costos de equipo y mantenimiento. Así como la vinculación con otros planes y programas de desarrollo; sin embargo el análisis de las políticas públicas no solo se debe llevar a cabo antes de la aplicación sino durante y después de la misma.

“ El análisis de política pública esta esencialmente involucrado con problemas difíciles de manejar. Los valores finales, las metas sociales, etc., son inherentemente controversiales. El análisis de política pública incluye el uso de herramientas de las ciencias sociales que producen de por sí hallazgos

inciertos e incompletos, y estos resultados dudosos llevan a tratar de entender aquellas metas ambiguas y conflictivas y donde domina siempre la pregunta evasiva sobre las prioridades.”⁶

Para determinar cual es la política pública más viable para solucionar las demandas de la población, es necesario que se conozcan cuales son las demandas de la sociedad para comparar estas con las propuestas de los analistas y las directrices de los políticos y, de esta forma, determinar cual es la política pública acorde; para que una determinada demanda de la sociedad sea considerada un problema de política y, por lo tanto, se necesite desarrollar una determinada política pública para su solución, como es el caso de la inseguridad pública, el problema debe generar una demanda social, para que de esta forma pueda ser identificado y así el gobierno lo considere en su agenda y desencadene acciones públicas (políticas públicas). El entender el por qué el gobierno implementa determinadas políticas públicas, implica comprender como se hacen y como se aplican dichas políticas públicas.

“La indagación de un problema, implica la búsqueda de una serie de condiciones que se refieren al origen y causa de la demanda pública, a la magnitud y trascendencia que esta tenga para el órgano que va a decidir la acción, el peso específico de los demandantes y las posibles consecuencias que tenga la decisión adoptada”⁷

Para llevar a cabo la elaboración de políticas públicas en cualquier materia, es necesario que se planteen objetivos generales a las mismas como son:

⁶ Jones,Ch. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, Pág.. 9

⁷ Carlos Humberto Ruiz Sánchez, ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS, pag. 131

- Promover el crecimiento económico sostenido y de amplia base, a través de la eficiencia y mayor productividad.
- Reducir las diferencias de nivel de vida entre los grupos humanos de la sociedad, enfatizando las intervenciones dirigidas a los grupos pobres y en extrema pobreza.
- Fomentar el desarrollo del capital humano.
- Promover y facilitar la participación ciudadana en la toma de decisiones, en las acciones del desarrollo en los tres niveles de gobierno.

Para lograr una mayor eficiencia en el uso de los recursos través de políticas públicas, el enfoque que el gobierno debe dar a las mismas debe estar dirigido a estimar la viabilidad, lo cual propiciará la asignación de recursos basada en parámetros reales. Por su parte, los objetivos de las políticas públicas se definen como sigue:

- Promover la asignación de recursos, fortaleciendo a los gobiernos municipales, para facilitar la participación social en general, y de organizaciones no gubernamentales.
- Proporcionar a la población la solución a las demandas de los servicios básicos mediante la gestión de las políticas públicas.
- Fomentar el desarrollo del capital humano a través de la transformación de los procesos de educación, salud, acceso a vivienda, agua potable, saneamiento, seguridad, capacitación para el trabajo y el incremento de la productividad en el ámbito local.

Las políticas públicas deben estar orientadas, por un lado, al desarrollo de acciones que propicien la adecuada utilización del gasto social a fin de garantizar la calidad de los servicios públicos del Estado y, por otro lado, que propicien la adecuada cobertura a través de la focalización geográfica y programática de los gastos sociales en un marco de equidad. Un punto muy importante en el diseño e implementación de las políticas públicas es la cuestión de los recursos destinados

a las mismas; ante los constantes reclamos y demandas sociales por parte de la población, el gobierno no tiene todo el consenso político ni los recursos para darle solución a todos los problemas de la sociedad. Lo público, y en esto están implícitas las políticas públicas, están subordinadas a las necesidades, intereses y proyectos de alcance general, sin embargo, también se debe considerar que los problemas públicos y los problemas sociales son diferentes entre sí debido a que cada uno de ellos posee su propia especificidad y circunstancia, de lo que se deriva que cada política, a su vez, también debe ser específica en sus objetivos, instrumentos, modos, procedimientos, agentes y tiempos con relación a su atención y acciones concretas para su solución.⁸

No se debe olvidar que una política pública es la elección racional por parte del gobierno, ya sea federal, estatal o municipal, para que mediante un conjunto de alternativas posibles se de una solución a los problemas de la agenda pública, los cuales, a su vez, son demandas concretas de la sociedad; se dice que la orientación de las políticas públicas es racional debido a que considera específicamente a los intereses sociales y buscan la optimización de los beneficios otorgados a la población así como la incrementación de la interacción de los diversos actores, además debe procurar la continuidad de las mismas.

En el proceso de las políticas públicas, los problemas por si mismos nos pueden ayudar a delinear la estructura y la organización que debe asumir el gobierno (en cualquiera de los tres niveles) y con ello establecer las posibles líneas de acción, tanto gubernamentales como institucionales, encaminadas a la solución del conflicto; en el caso de las políticas públicas en materia de seguridad pública, los reclamos y las demandas de la misma sociedad serán un eje fundamental para el desarrollo de las acciones a seguir por parte del gobierno. Un ejemplo de las actividades / preguntas que podrían desarrollarse para determinar la magnitud e intensidad del problema y con ello determinar las pautas de acciones de las políticas públicas podría ser el siguiente cuadro:

⁸ Luis Aguilar, EL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICA, Pág.. 29.

ACTIVIDAD	PREGUNTA
PERCEPCIÓN / DEFINICIÓN	¿CUÁL ES EL PROBLEMA AL QUE ESTÁ DIRIGIDA LA PROPUESTA?
AGREGACIÓN	¿CUÁNTA GENTE PIENSA QUE EL PROBLEMA ES IMPORTANTE?
ORGANIZACIÓN	¿QUÉ TAN ORGANIZADA ESTA ESA GENTE?
REPRESENTACIÓN	¿CÓMO SE MANTIENE EL ACCESO A LOS QUE ELEBORAN LAS DESICIONES?
CALENDARIZACIÓN	¿CUÁL ES LA SITUACION DE LA AGENDA DEL GOBIERNO PARA LLEVAR A CABO LAS ACCIONES?
FORMULACIÓN	¿CUÁL ES LA O LAS SOLUCIONES PROPUESTAS? ¿QUIÉN LAS DESARROLLARA Y COMO?
LEGITIMACIÓN	¿QUIEN LAS APOYA Y COMO SE MANTIENE EL APOYO DE LAS MAYORÍAS?
PRESUPUESTACIÓN	¿CUÁNTO DINERO SE LE ASIGNÓ AL PROGRAMA? ¿SE CONSIDERA SUFICIENTE?
IMPLANTACIÓN	¿QUIÉN LO ADMINISTRA Y COMO SE MANTIENE EL APOYO?
EVALUACIÓN	¿QUIEN JUZGA LOS AVANCES DEL PROGRAMA Y POR QUE MÉTODOS?
AJUSTES / TERMINACIÓN	¿QUÉ AJUSTES SE HAN HECHO Y COMO SE HAN LLEVADO A CABO?

Cuadro basado en las clases impartidas por el Maestro Alfonso González Mateos.

En materia de seguridad pública, las políticas públicas deben de ser elaboradas para lograr la mejora de la calidad de la misma a todos los niveles, para ello se debe atender los nuevos retos que se presentan en el país y que exigen al Estado satisfacer las necesidades de la población, se deben diseñar políticas públicas adecuadas para atender dichas demandas entre las que encontramos indicadores adversos vinculados a algunos segmentos de la sociedad que reflejan problemas de desintegración social, discriminación y subordinación de género, desunión y violencia intra familiar, falta de protección efectiva a importantes grupos de menores e inseguridad pública.

En el análisis de las políticas públicas en materia de seguridad pública propuestas por el Estado, es necesario tomar en cuenta, para poder llegar a la

comprensión del problema de la inseguridad pública, el efecto que tuvo en dicho fenómeno las diversas formas de gobierno autoritarias que a través de nuestra historia cristalizó en el desarrollo de instituciones sociales y políticas fuertemente marcadas por interpretaciones de las relaciones de poder que corresponden a paradigmas autoritarios que no son fácilmente compatibles con lo que en la actualidad el gobierno desea proyectar. Inevitable en virtud de la imposibilidad de gestar transformaciones automáticas, inmediatas, en una cultura política que es el resultado de la experiencia histórica que la sociedad ha acumulado durante años, la persistencia de dichos paradigmas interfiere con el funcionamiento de instituciones que, nominalmente, corresponden a un sistema político distinto.

En lo relativo a las políticas de seguridad pública, esta interferencia puede manifestarse tanto en el ámbito de los contenidos como en el ámbito de los métodos y por lo tanto de las acciones realizadas por los integrantes de los cuerpos de seguridad pública. En los contenidos, las percepciones e interpretaciones de la problemática de la seguridad pública que corresponden a paradigmas autoritarios chocan con las definiciones de seguridad que por efecto de los procesos de cambio del sistema político van descartándose en los tres niveles de gobierno, ante tal situación es necesario la adecuación de dichas interpretaciones al contexto actual de la realidad mexicana en donde incluso se debe replantear el concepto de seguridad pública para lograr la identificación de las instituciones políticas y el orden público como el bien a proteger por la acción de seguridad del Estado, y la consideración de la sociedad como objeto de la acción estatal.

La debilidad estructural para desarrollar adecuadamente políticas públicas en materia de seguridad pública, que entre sus funciones básicas tenga el mantener el bienestar de la sociedad en su conjunto, y no solo el beneficio de pequeños sectores dentro de esta. En el ámbito de la seguridad, la debilidad estructural se complicaba con un segundo elemento: la erosión de las bases de

legitimidad que del orden político tenía la población y la consecuente gestación de problemas de gobernabilidad.

En este sentido, más allá de las implicaciones políticas, la ineficiencia e incoherencia de las políticas públicas en materia de seguridad pública, sea por debilidades en su diseño conceptual como por deficiencias en la capacidad para implementarlas, afecta directamente la condición estructural del Estado: por un lado, reafirma su carácter híbrido al permitir la persistencia de orientaciones autoritarias que entran en contradicción con la orientación general del proceso político. Por el otro, erosiona las condiciones de gobernabilidad y consecuentemente le impide fortalecerse estructuralmente.

La elaboración de las Políticas Públicas

Para llevar a cabo la elaboración de políticas públicas es necesario saber que quiere la sociedad, que necesidades tiene, que pide y por que lo pide, sobre la base de ello se debe desarrollar un programa específico que tenga como objetivo satisfacer dicha necesidad, es importante que cuando una política sea implementada realmente cumpla con satisfacer la demanda de la sociedad. En la elaboración de políticas públicas es fundamental desarrollar un enfoque de sistemas basado en el diagnóstico, el cual es una herramienta de gran significado para la organización y administración de recursos; el diagnóstico administrativo es una ayuda para detectar las alteraciones de las organizaciones, en este caso los cuerpos de seguridad pública, y su finalidad principal es definir grandes opciones de desarrollo a mediano y largo plazo ya que gracias a el se conoce la estructura y el funcionamiento de dichas organizaciones; para llevar a cabo un diagnóstico administrativo se debe de sistematizar la información y los datos recabados, así mismo se deben establecer necesidades para que a partir de ello se propongan y desarrollen políticas públicas tendientes a solucionar de una forma asertiva y eficiente las deficiencias de las organizaciones.

El diagnóstico integral es un conjunto de subsistemas relacionados entre sí y que tienen como objetivo principal lograr las metas fijadas. Algunos de los subsistemas pueden ser el teológico, el organizacional, el socio-personal, el jurídico y el funcional, sin embargo, cualquiera que sea el subsistema estudiado, se debe de tomar en cuenta su influencia en el medio. Para elaborar el estudio de un subsistema es necesario tener presente el principio de unidad de objetivo del mismo, es decir, la estructura organizacional debe de permitir que cada individuo integrante de la misma logre los objetivos deseados por la administración con costos mínimos y con el menor número de imprevistos, por ello es importante analizar la situación de los cuerpos de seguridad pública y muy específicamente la profesionalización de sus recursos humanos a partir del diagnóstico integral.

Los procedimientos administrativos tienen algunas teorías, entre ellas encontramos a la llamada Teoría Formalista, la cual esta basada en las ideas de

Max Weber y en la estructura burocrática que este distinguió; también encontramos a la llamada Teoría Productivita, dicha teoría tuvo auge durante y después de la segunda Guerra Mundial, esta teoría estudiaba la rotación de los empleados del gobierno y la poca profesionalización de los mismos. La teoría de sistemas considera que la administración orienta el devenir de la sociedad pero que es solo un reflejo de las transformaciones sociales las cuales son complejas y plurales.

Para poder resolver problemas en materia de seguridad pública, es conveniente que el hacedor de políticas públicas en esta materia, determine qué mecanismos va a utilizar para elaborar las mismas, una forma de lograrlo es a través de la utilización de un modelo de diagnóstico integral, el cual tiene los siguientes objetivos: generar retroinformación en los administradores que tienen a su cargo el sistema operativo, propiciar la aplicación de medidas correctivas adecuadas a las necesidades en seguridad pública, desarrollo de habilidades para detectar problemas potenciales y la solución de los mismos de una forma preventiva y descubrir oportunidades de desarrollo y de enriquecimiento del trabajo a partir de la información obtenida. Para aplicar el modelo integral del diagnóstico de sistemas en la elaboración de políticas públicas tendientes a mejorar la seguridad pública es conveniente tener presentes algunos criterios como son:

- Tomar en cuenta el pasado o historia de la organización, en este caso cuerpos de seguridad pública.
- Relacionar a la institución u organización estudiada con el medio que la rodea para conocer su influencia en el mismo.
- Tomar en cuenta a todo el conjunto de individuos que forma parte de la organización o institución.
- Conocer si la organización esta integrada por partes relacionadas, ya que de ser así la identificación de problemas debe llevarse a cabo partiendo de un criterio institucional.

- Tomar en cuenta los valores culturales de la institución u organización, ya que ello permitirá conocer las normas sociales que rigen a dichas organizaciones.
- Reconocer que las organizaciones e instituciones son cambiantes, por ello la investigación se debe ajustar específicamente al tiempo determinado de antemano para la misma.

Para llevar a cabo la elaboración de políticas públicas es importante realizar el estudio de los procedimientos administrativos en una organización o institución ya que permiten conocer los objetivos, las políticas y los procedimientos para lograr las mismas dentro de una organización; estos procedimientos administrativos tienen como finalidad principal lograr la máxima eficiencia de la institución u organización y lograr la protección jurídica de los intereses de la misma, por ello es que entre los fines de los métodos administrativos encontramos una mejora en los procesos y procedimientos, una mejora en la disposición de la institución y el lugar de trabajo, se busca alcanzar la eficiencia y eficacia en las actividades de la institución u organización, también busca reducir la fatiga innecesaria y mejorar el clima laboral de la misma, siendo este último punto uno de los más importante y urgentes de mejorar dentro de los cuerpos de seguridad pública.

Para llevar a cabo la aplicación del diagnóstico en los procedimientos administrativos, es necesario aplicar una metodología, dicha metodología es un conjunto de fases que permiten analizar las actividades que conjugan los procedimientos, a través de ella se introduce un orden lógico, secuencial y sistematizado que permite desarrollar de buena forma la planeación.

Las instituciones de seguridad pública son organizaciones que se ven afectadas por el contexto, es decir, su campo organizacional (conjunto de organizaciones) constituye un área específica o determinada dentro de las demandas de la sociedad (seguridad pública) y sufre modificaciones a partir de dicho contexto. El estudio de los campos organizacionales permiten hacer un análisis global de la situación de la institución estudiada, es por lo anterior que en la elaboración de políticas públicas tendientes a mejorar la seguridad pública se

debe tomar como base o punto de partida el estudio de los campos organizacionales para conocer el caso específico de instituciones de seguridad pública y los cuerpos de las mismas. Los cuerpos de seguridad pública forman parte de los campos organizacionales ya que conforman una institución debido a que en ellos encontramos las cuatro etapas que permiten el proceso institucional⁹:

1. Alto grado de interacción entre las organizaciones del campo.
2. Existencia de estructuras íter organizacionales de dominio y de patrones de coalición definidos.
3. Aumento de información de la que deben ocuparse las organizaciones parte del campo.
4. Desarrollo de la conciencia entre los participantes de un conjunto de organizaciones que tienen un objetivo común.

Como consecuencia de las etapas mencionadas con anterioridad, entre las organizaciones que conforman un campo organizacional encontramos al denominado proceso de homogeneización o isomorfismo; El isoformismo es un proceso delimitador que obliga a una organización a parecerse a otras organizaciones que se enfrentan al mismo contexto¹⁰, esto origina que las características estructurales de las organizaciones del campo sean similares y, por lo tanto, sus acciones sean legitimizadas a través de un isomorfismo institucional que, auxiliándose de tres mecanismos isomorficos (isomorfismo coercitivo, isomorfismo mimético, isomorfismo normativo) originan la similitud de las organizaciones integrantes del campo organizacional. El isomorfismo coercitivo pretende que las acciones de las organizaciones sean legitimizadas; el isomorfismo mimético pretende dar respuestas estándares a las dudas sobre las organizaciones; el isomorfismo normativo busca la profesionalización de las organizaciones componentes del campo organizacional, en este caso, debemos entender por profesionalización "la lucha colectiva de los miembros de una

⁹ "RETORNO A LA JAULA DE HIERRO", en *EL NUEVO INSTITUCIONALISMO EN EL ANALISIS ORGANIZACIONAL*, POWELL y DIMAGGIO, p. 106.

¹⁰ Ob. Cit. P. 108

ocupación (en este caso cuerpos de seguridad pública) por definir las condiciones y métodos de su trabajo” y así dar cumplimiento a las demandas de la sociedad a partir de políticas eficientes y eficaces. Dentro de estas políticas encontramos la significación y moralización de los cuerpos de seguridad pública, la mejora de la administración de los mismos, la búsqueda de una eficiente coordinación policial y la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública, siendo este último punto el que se enfocará en este estudio.

La cultura organizacional de una institución pública debe estar sustentada en la responsabilidad, la austeridad y la calidad; para cumplir con ello es necesario que las políticas públicas estén basadas en información confiable para que a partir de ella se pueda obtener acceso de la administración pública a las necesidades reales de la sociedad a través de la adecuación de los procedimientos administrativos, con ello las políticas en materia de planificación y control de los recursos humanos se adecuaran a las estructuras institucionales optimizando con ello los recursos con que se cuenta por medio de la aplicación de sistemas de dirección y control de gestión que logren incrementar la eficiencia, eficacia y la calidad de las políticas públicas.

En este contexto, el nuevo enfoque organizacional de los cuerpos de seguridad pública debe tener como propósito que los mismos se conciban como parte integrante de un conjunto, con el cual interactúa, y no como una unidad aislada, para ello es necesario que los hacedores de las políticas en seguridad pública tengan una adecuada interpretación de la realidad y un conocimiento exacto de la situación tanto al interior como al exterior de los cuerpos de seguridad pública, tal como lo muestra el cuadro anexo; como principio fundamental se debe plantear profundizar y perfeccionar la política en materia de desarrollo organizacional, de modo que realmente se dé efectiva respuesta a las demandas de la sociedad en materia de seguridad pública basándose principalmente en la adecuada selección de personal la cual tenga como base un adecuado perfil del

mismo de tal manera que el personal que desempeñe una determinada tarea sea el idóneo para la misma, en este caso salvaguardar el bien común.

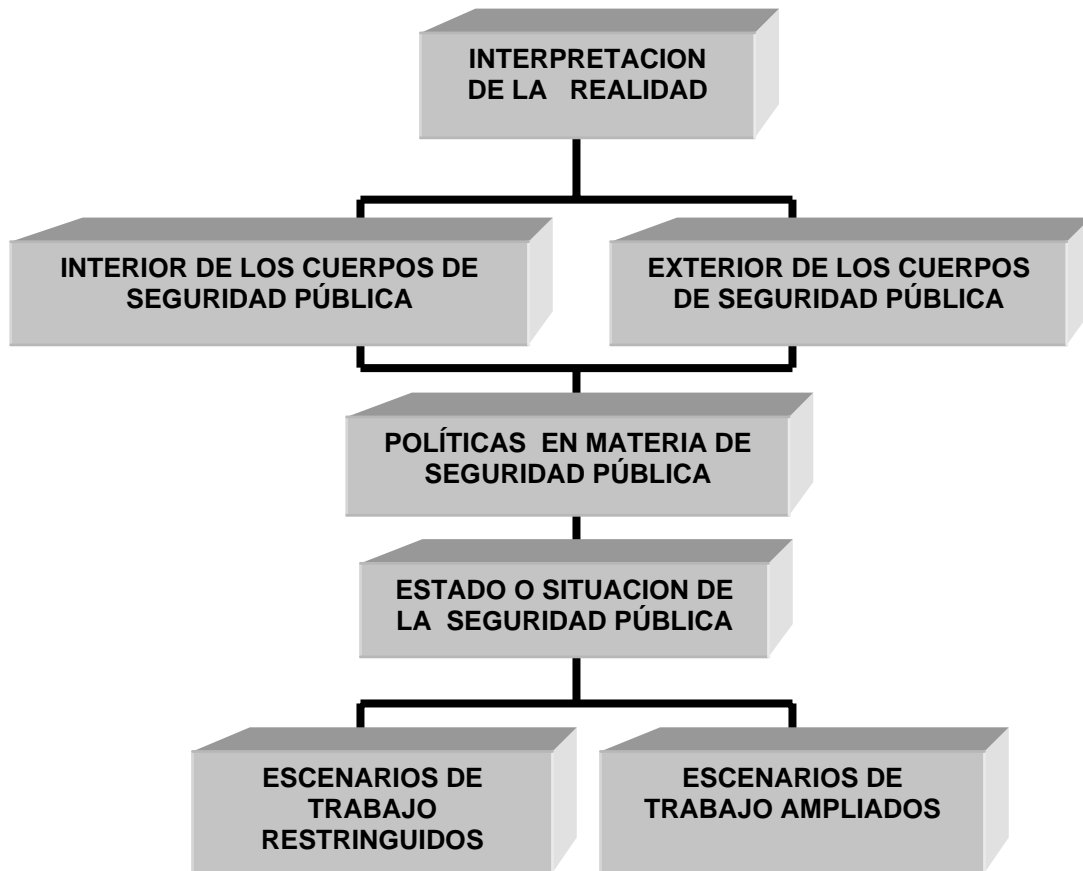


Diagrama de elaboración propia

En la elaboración de políticas públicas en materia de seguridad pública el desarrollo organizacional es un tema de relevancia, por ello se debe contemplar el mejorar la calidad de la misma y, que sean garantizadas las bases de colaboración y participación en dicha materia por las diversas instituciones encargadas de salvaguardar la seguridad pública así como por parte de la sociedad en general. Entre los puntos fundamentales que deben ser tomados en cuenta al elaborar políticas públicas en materia de seguridad pública encontramos el lograr la mejora del desarrollo organizacional de los cuerpos de seguridad pública, por ello es necesario simplificar los trámites en la aplicación y

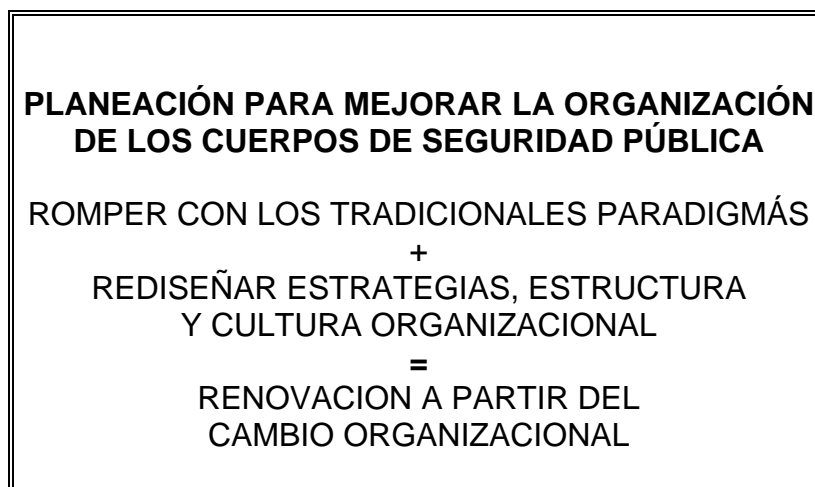
administración de la misma, además de la necesidad de la optimización de sus recursos, tanto humanos como materiales a partir de un adecuado estudio que permita conocer las necesidades de los mismos en las diversas instituciones de seguridad pública no solo en el ámbito local sino también estatal y federal, por ello también es fundamental la coordinación y el apoyo entre sí por parte de estas instituciones en los tres niveles de gobierno.

El enfrentar los problemas en materia de desarrollo organizacional en los cuerpos de seguridad pública con una acción conjunta y la participación de los integrantes de los mismos es esencial para lograr la mejora de los mismos, por ello se deben elaborar políticas públicas en esta materia desarrollando acciones integrales para evitar problemas de coordinación entre las diversas instituciones encargadas de salvaguardar la seguridad pública, problemas todos en los cuales la educación, los cambios en los estilos de vida y la adopción de conductas personales y comunitarias permitirán disminuir significativamente su impacto. El desarrollar políticas organizacionales tendientes a estimular la contribución y participación de los integrantes de dichos cuerpos permitirá fortalecer a los mismos actuando sobre el medio ambiente y los factores sociales que afectan la coordinación entre ellos y la misma sociedad, es por ello que las políticas organizacionales en materia de seguridad pública deben de tomar en cuenta estos factores.

Otra herramienta que es de gran ayuda para la elaboración de las políticas públicas en materia de seguridad pública es la planeación, la cual permite prever cambios y por lo tanto permite prepararse para satisfacer las necesidades y/o servicios cambiantes de las organizaciones y de la sociedad en general; para que los cuerpos de seguridad pública se desenvuelvan correcta y asertivamente, deben de contar con los recursos necesarios para hacer frente a los cambios, por ello es conveniente implementar métodos que permiten el mejor manejo de los recursos; entre los puntos a ser tomados en cuenta para llevar a cabo una correcta plantación de los cuerpos de seguridad pública encontramos:

- Planeación del factor humano
- Proceso de reclutamiento y selección de personal (interno y externo)
- Descripción del puesto o cargo
- Diagnóstico y necesidades de capacitación y desarrollo
- Inventario de recursos
- Evaluación del desempeño y potencial
- Pronósticos de personal y tablas de reemplazo
- Políticas de rotación, movilidad y desarrollo
- Centros de evaluación y desarrollo de habilidades directivas

La planeación debe ser considerada como parte fundamental para mantener la vinculación entre los cuerpos de seguridad pública y los recursos con los que estos cuentan, logrando con ello un crecimiento conjunto. El desarrollo organizacional de los cuerpos de seguridad pública debe consistir en implementar los cambios necesarios para que se lleve a cabo una adaptación sinérgica a las necesidades que el medio ambiente demanda. El objetivo principal de dicho desarrollo es determinar y encauzar el potencial humano, desarrollando sus conocimientos, habilidades y actitudes y logrando un vínculo con los objetivos de las políticas en materia de seguridad pública.



Cuadro de elaboración propia

La teoría administrativa debe ser útil para mejorar la práctica y debe dar dirección y eficiencia a la elaboración de políticas públicas, esto es importante en la comprensión y difusión de los principios de la organización; el estudio de la seguridad pública debe de llevarse a cabo a través de la teoría administrativa ya que esta teoría permite conocer el proceso que lograr que se hagan las cosas a través personas que trabajen en grupos organizados, por ello es importante tener presente la teoría administrativa de la escuela del comportamiento humano, la cual se basa en la parte humana de la administración y parte del principio de que las personas trabajan juntas en grupos para lograr objetivos; para comprender el fenómeno de la seguridad pública también es importante tener presente la teoría administrativa de la escuela de los sistemas sociales, en la cual se concibe a la administración como un sistema social, o sea, un sistema de interrelaciones culturales.

Para lograr lo anterior se deben desarrollar sistemas organizacionales que permitan innovar programas específicos de la misma, definan los recursos, la capacitación y el perfeccionamiento, los estímulos y las evaluaciones que permitan enriquecer la experiencia formativa. Además, se deben definir las orientaciones en términos de objetivos fundamentales, para afianzar la capacidad de autorregular las conductas y actitudes de los miembros de los cuerpos de seguridad pública, en función de una conciencia éticamente formada, con vocación por la verdad, la justicia y el bien común, el espíritu de servicio y el respeto al otro.

En las políticas sociales y, en particular, en las referidas al desarrollo organizacional se debe lograr la eficiencia para obtener resultados positivos, es una condición necesaria reconocer el ámbito local como el lugar de concreción de la ejecución de las acciones. Las adecuaciones de las políticas organizacionales en materia de profesionalización de recursos humanos se deben a un proceso de cambio social y cultural que va más allá de ellas, en efecto, son las transformaciones en la sociedad, la economía, la tecnología, la política y la cultura,

las que obligan a la sociedad y a sus actores a cambiar y modernizarse. En este sentido, un proceso de modernización y profesionalización de las políticas organizacionales en los cuerpos de seguridad pública se vuelven un reclamo de la misma y, al mismo tiempo un espacio de oportunidades de participación.

Para que las políticas organizacionales den una respuesta real y efectiva a las demandas de la sociedad en materia de seguridad pública, es necesario que la elaboración de las mismas sea realizada en forma conjunta entre las instancias de la misma, los centros de capacitación, los mismos integrantes de los cuerpos de seguridad pública y la sociedad en general así como diversos especialistas en temas tan importantes y que tienen una relación causal sumamente estrecha con el fenómeno de la organización. De esta forma las políticas organizacionales deben de ser un marco orientador y ordenador de todas y cada una de las acciones que se realice a favor de la mejora de la seguridad pública mediante la implementación de estrategias de acción orientadas a la mejoría de la misma contando para ello con elementos que permitan obtener un mejor rendimiento de los recursos de la misma.

Se debe considerar como tarea prioritaria en las políticas organizacionales en seguridad pública la formación y apoyo permanente a los principales agentes de desarrollo de la misma debido a que serán más sostenibles aquellas estrategias de atención que alcancen el respaldo comunitario necesario, y que contengan procesos de habilitación de la propia comunidad para abordar adecuadamente las necesidades de la misma.

Las políticas organizacionales, y en particular las sociales, dentro de las cuales se encuentran las específicas en materia organizacional, tienen un papel fundamental en el cambio cultural que requiere el sistema de relaciones de la sociedad. Se requiere, entonces, que todas y cada una de las políticas organizacionales impulsadas y desarrolladas por la corporación incorporen en su diseño, implementación y evaluación, la perspectiva de la sociedad. Será tarea fundamental que cada política revise los mecanismos de acceso y uso de los

servicios que ofrecen, de manera que se corrijan aquellas medidas que tienden a excluir a algunas de las demandas de la misma, en orden a garantizar mecanismos de inclusión e integración plena de todos los puntos de vista tanto de la sociedad como de las autoridades en forma integral, por ello es de suma importancia la participación de todos los sectores para lograr la mejora de la seguridad pública; el término participación se usa para referirse, de manera general, a los procesos de compartir las decisiones que afectan la vida propia y la vida de la comunidad en la cual se vive. En la medida que la misma sociedad sea copartícipe de sus derechos, los ejerzan en plenitud, pero también reconozcan y cumplan con sus deberes y obligaciones, se garantizará un mejor desarrollo de las políticas organizacionales en materia de seguridad pública y tendrá una mejor implantación de las mismas.

En materia de desarrollo organizacional, las políticas públicas en materia de seguridad pública deben de ser elaboradas para lograr la mejora de la calidad de las mismas, se deben diseñar políticas adecuadas para atender las demandas en esta materia por parte de la sociedad entre las que encontramos indicadores adversos vinculados a algunos segmentos de la sociedad que reflejan problemas de desintegración social. La calidad es un factor difícil de detectar en la administración pública debido al número y la naturaleza de los servicios que esta otorga a la sociedad, por lo mismo es necesario definir en que sentido se debe entender la calidad en la administración pública, por ello es que en el ámbito internacional se han tratado de implementar modelos de calidad que estandaricen un marco conceptual en torno a la calidad del servicio público, no solo es necesario implementar la calidad total en los servicios públicos sino que también se debe garantizar la mejora continua de dichos servicios. Entre los modelos de calidad propuestos para implantar la misma en los servicios de la administración pública encontramos un plan corporativo integrado por dos fases diferenciadas, en la primera fase se pretenden alcanzar objetivos razonables en cuanto a su contenido y su plazo a partir de la aplicación directa y continua en las diversas organizaciones. En esta fase se debe de tratar de introducir, implantar y certificar

modelos de calidad basados en el establecimiento de sistemas de gestión de la calidad; la segunda fase se definirá en torno al alcance y tiempo en función de los resultados obtenidos en la primera fase; entre sus objetivos tendrá extender el modelo de calidad en toda la administración pública así como introducir modelos de calidad total y excelencia en unidades administrativas. Sin embargo, para que el mencionado plan corporativo para implantar la calidad en el servicio público sea implantado realmente es necesario que el gobierno apoye la elaboración e implantación de dicho plan. A continuación se proporciona un cuadro en el cual se explica que se debe entender por calidad en el servicio público.

FACTORES DE CALIDAD INDUSTRIAL	CONTRAPARTIDA EN EL AMBITO PÚBLICO	TIPOS DE PROYECTOS
Calidad y plazo de desarrollo de nuevos productos.	Capacidad de reacción a nuevos requerimientos de la sociedad.	Diseño y evaluación de políticas públicas.
Calidad de los proveedores.	Calidad de los proveedores, centralización y homologación de compras.	Control de suministros. Creación de una comisión central de suministros.
Automatización de procesos.	Automatización de procesos administrativos.	Adaptación de procesos administrativos.
Flexibilidad y plazo de fabricación.	Reducción de los plazos de tramitación. Estandarización y modularización de tramites.	Racionalización de procesos administrativos.
Calidad del proceso de fabricación.	Manuales de procedimiento y diagramas de flujo.	Elaboración de manuales de procedimiento. Normalización documental. Racionalización de la normatividad.
Mantenimiento.	Mantenimiento.	Concentración de inmuebles.
Estrategias de distribución.	Distribución y acercamiento al ciudadano de los puntos de entrada a la administración.	Registro unificado.
Calidad de servicio a los clientes.	Calidad de servicio a la sociedad, consideración del ciudadano como cliente. Personalización de servicio.	Sistema de identificación del personal y las dependencias.
Factor humano.	Política de gestión de los recursos humanos; comunicación, formación y motivación.	Rediseño de estructuras.
Organización y sistemas de información.	Dirección por objetivos, cuadros de mando.	Estudios de organización, dirección por objetivos.

Cuadro basado en las clases impartidas por el Maestro Alfonso González Mateos.

En la elaboración de políticas públicas la supervisión de las mismas es necesaria para valorar el grado de efectividad; la supervisión de políticas públicas consiste en procurar que se cubran los objetivos marcados, para ello se debe de cumplir con los lineamientos, normas y procesos establecidos. Además de verificar que los procedimientos operativos y administrativos de los cuerpos de seguridad pública se apliquen conforme a las normas, procedimientos y directrices emanadas de las mismas políticas. La visión hacia la calidad en los servicios públicos debe ser orientada a las reformas en la administración pública, la cual se debe instrumentar con el fin de mejorar la capacidad de respuesta y sensibilidad de las instituciones públicas. El enfoque hacia la calidad del servicio público debe estar orientado o enfocado a la búsqueda de la capacidad de respuesta y sensibilidad de las instituciones públicas, logrando con ello mejores resultados tomando siempre como punto de partida de los procesos de las mismas instituciones las necesidades de la sociedad.

Sociedad y Políticas Públicas

Debido a que el salvaguardar la seguridad pública es un deber del Estado para con los ciudadanos y en gran parte como respuesta al nivel que ha alcanzado la inseguridad y los métodos cada vez más violentos y agresivos utilizados por los delincuentes y a la relativamente poca efectividad de las políticas establecidas por el gobierno para combatir este fenómeno, la sociedad se ha organizado para demandar al mismo mejores recursos y mejores medidas para combatir la inseguridad y la violencia; entre la forma como la sociedad se ha organizado encontramos a los movimientos sociales. Durante los años 60 y 70, los movimientos sociales se caracterizaban por agrupar principalmente a grupos marginados, los cuales buscaban mejorar sus condiciones de vida, principalmente en el aspecto políticos y económico, sin embargo, a partir de los años 80 los movimientos sociales dejaron de ser de corte clasista y pasaron a ser pluriclasistas al agrupar el mismo movimiento a las diferentes clase o estratos sociales que integran la sociedad con finalidades comunes como son el respeto a los derechos humanos, derechos ecológicos, de las mujeres y seguridad pública entre otros.

El papel desempeñado por las organizaciones ciudadanas en la construcción de políticas públicas es de vital importancia ya que las mismas son consideradas uno de los principales interlocutores del Estado; por lo anterior es esencial tomar en cuenta el papel que desempeñan las diferentes manifestaciones de organizaciones ciudadanas en el marco de generación de políticas institucionales; a estas organizaciones ciudadanas que unen esfuerzos para exigir al gobierno la elaboración de políticas públicas tendientes a solucionar sus demandas se les ha denominado Tercer Sector. Este llamado Tercer Sector se ha desarrollado con mayor auge a partir de que el Estado se “retiro” de algunos de sus deberes para darle paso a la iniciativa privada, por ello es que en el escenario político comenzaron a gestarse una gran cantidad de movimientos sociales, la mayor parte de ellos con reclamos específicos, como es el caso de la seguridad pública. El desarrollo de políticas públicas, en los últimos años, ha venido

consolidando distintos niveles de relaciones y convenios entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil, que plantean un nuevo marco para darle soluciones a las demandas de la sociedad.

La participación de la sociedad en la elaboración e implantación de políticas públicas corresponde a un nuevo enfoque público, este se da a partir de que la sociedad participa en las decisiones o son consultados respecto a las mismas de tal manera que las instituciones informan a la sociedad el nivel y tipo de servicio que se les debe dar; la participación de la sociedad en las políticas públicas va desde la queja o reparación si el servicio no es suministrado o proporcionado, lo que requiere que las dependencias encargadas de la prestación de servicios públicos establezcan objetivos de calidad y que elaboren reportes de su desempeño en relación con dichos objetivos. La participación ciudadana en materia de políticas públicas es un cambio cultural significativo y que influye en la organización de los servicios público, por ello dichas organizaciones deben contar con la suficiente capacidad para cambiar situaciones dadas sobre la base de la demanda de la sociedad.

Sin embargo, y pese a la necesidad de la correlación entre autoridades y sociedad para llevar a cabo medidas tendientes a mejorar la seguridad pública, no es fácil determinar de que manera se va a dar la participación de la sociedad en la elaboración de políticas públicas en esta materia. En la última década el análisis, diseño, estructuración y desarrollo o implementación de políticas públicas a girado a tal punto que se ha dado una mayor comunicación entre gobierno y sociedad en esta materia, lo anterior es debido en gran parte a que las privatizaciones han englobado tanto al sector privado como a las organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales y a organizaciones sociales deseosos de encontrar soluciones viables a los problemas que se generan ante determinadas circunstancias.

“ La administración pública es cada vez más público-privada, público-social, sin los tic gubernamentalistas del pasado frente a cualquier asunto social o público. Y, sobre todo, sin la propensión por usar los mismos instrumentos y procedimientos frente a los problemas.”¹¹

Los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) tienen que lograr la garantía de la seguridad de las personas y sus bienes partiendo de la convivencia pacífica y del respeto y cumplimiento por todos de las obligaciones y derechos recíprocos, es por ello que la seguridad pública debe ser valorada y protegida como un derecho de los ciudadanos y como una de las principales obligaciones del Estado, sus instituciones, políticas y programas; uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la seguridad pública es la descomposición de las prácticas político-administrativas de los cuadros medios y altos de los cuerpos de seguridad pública. Es importante resaltar el papel de la sociedad ante la “incapacidad” del gobierno de garantizar la seguridad, es por ello que la población al involucrarse en esta materia ha conformado una especie de “tribalización”, esto les genera una sensación de “auto seguridad”, esto es una especie de atrincheramiento de la sociedad organizada en espacios determinados, los cuales son protegidos con toda una serie de medidas autogestionadas. El fenómeno de la auto-seguridad por parte de la sociedad, está ligado y complementado a una valoración de las instancias locales de gestión que consiste en el fortalecimiento de la participación de la sociedad civil de modo que esta plantea sus demandas y participa en la gestión de la solución de las mismas.

“Mi argumento es que al problema de las corporaciones policiales se le ha dedicado tiempo, dinero y esfuerzo, pero poca imaginación y alternativas reales que involucren a la población. Será vinculando a la sociedad con los policías y

¹¹ Ob. Cit. pag. 32

creando nuevos espacios de interrelación, como vamos a poder iniciar la solución de la inseguridad.”

Lo anterior ha logrado que en los espacios locales se dé una forma de encuentro entre la comunidad y el Estado, y que se articulen las demandas de seguridad y las posibilidades de solución emanadas desde la instancia gubernamental, que consideran la participación de la comunidad. La importancia de la participación de la sociedad y asociaciones civiles en el diseño e implementación de los programas de seguridad pública también está plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, en el cual se plantea que la participación ciudadana permitirá el desarrollo y el aterrizaje de objetivos y metas que permitan el logro de la seguridad pública; en el caso del Distrito Federal una de las políticas a desarrollar por el gobierno tiene por objetivo el que los propios habitantes consigan potenciar una serie de recursos, fuerzas y capacidades propias y en conjunto para combatir la inseguridad pública. La propia sociedad conoce cuáles son sus mayores inseguridades, por ello las instancias de decisión local, Secretaría de Seguridad Pública y Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, deben recoger esa percepción y articular en conjunto las posibles soluciones. Los planes, programas y proyectos de los actuales gobiernos deberán articular las demandas locales con las nacionales a fin de diseñar políticas públicas eficaces para garantizar una seguridad pública a la sociedad, entre estas políticas se debe destacar la encaminada a la profesionalización de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública.

“Gobernar de acuerdo a política pública significa incorporar la opinión, la participación, la corresponsabilidad, el dinero de los ciudadanos, es decir, de contribuyentes fiscales y actores políticos autónomos y, a causa de ello, ni pasivos ni unánimes.”¹²

¹² Ob. Cit. pag. 33

El desarrollo de políticas públicas con participación de la sociedad, ha venido consolidando distintos niveles de relaciones y convenios entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil, esto plantean un nuevo marco en el que sobresale la importancia de la participación ciudadana en la búsqueda de soluciones a los problemas que les atañen; entre algunos aspectos que pueden ayudar a comprender este hecho encontramos:

- Rol del Estado. Crisis y reformulación. Emergencia tardía de un nuevo rol.
- Rol del mercado y de la comunidad local. Protagonismo compensatorio de la sociedad civil organizada ante la retirada del Estado y la emergencia de mercados competitivos.
- Rol de los nuevos movimientos sociales. Impulso y desarrollo de movimientos sociales temáticos (ambiente, mujeres, etc.).
- Rol de la sociedad civil organizada. Reformulación de la dicotomía público-privado y la emergencia de lo público como mayor al Estado. La descentralización y la participación ciudadana.
- Rol de los instrumentos de gestión y recursos. Generalización de las políticas de privatizaciones y tercerización de servicios públicos. De lo privado a lo público no estatal.

El fomentar la cultura de la seguridad pública entre la población es indispensable si se desea garantizar de una mejor manera la misma, por ello es aconsejable que se creen comités de seguridad los cuales tengan como objetivo involucrar a la ciudadanía en la problemática de la seguridad pública urbana y rural, así como integrar a la familia y fomentar los valores éticos. También es necesario que se realice una interacción entre instituciones educativas con la dirección de seguridad pública de los tres niveles de gobierno para garantizar apoyos humanos, educativos, técnicos, formativos y de análisis, de parte de instituciones educativas, con el fin de capacitar y actualizar a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública para que de esta manera se puedan realizar

proyectos que mejoren la imagen, desarrollo y profesionalización de dichas corporaciones.

Para que la población pueda participar y colaborar más activamente en la elaboración de políticas públicas en materia de seguridad pública es necesario que la misma conozca los lineamientos y leyes en dicha materia de tal manera que se la sociedad se vea así misma como promotora de la seguridad pública; el promover la seguridad pública consiste en despertar o activar el interés de otras personas para llevar a cabo acciones que logren el bienestar individual y colectivo en dicho tema, mediante la promoción de la seguridad pública se puede llevar a cabo la organización y capacitación de la sociedad para que esta, de una manera oportuna y eficaz, pueda prevenir los delitos a través de acciones conjunta con las autoridades. Entre algunos puntos a desarrollar por la sociedad para lograr la promoción de la seguridad pública encontramos:

- La motivación, la cual es el proceso interno que dirige y mantiene la conducta del individuo, esta se debe despertar en la sociedad para que se lleven a cabo conductas que estén orientadas hacia el mejoramiento de la seguridad y la prevención del delito.
- La sensibilización es el hecho de despertar en la sociedad la capacidad de sentir el problema o fenómeno social, en este caso la inseguridad pública, como propio y no como algo ajeno, de tal manera que se cambien las actitudes pasivas e indiferentes por acciones concretas y con fines determinados en las cuales participe toda la sociedad.
- La educación es de vital importancia ya que a través de ella se guiará, conducirá y orientará a la sociedad para que tenga mayor conciencia del fenómeno que nos interesa, para que aprenda a aprovechar de una mejor forma los recursos con que cuenta y con ello se obtengan mejores beneficios al combatir la inseguridad pública.
- La organización consiste en establecer un orden de las actividades que se van a realizar para abatir la inseguridad pública.

Para que la promoción de la seguridad pública, y con ello la sociedad contribuya a la elaboración de las políticas públicas en esta materia, se dé de una forma adecuada y cumpla con los objetivos planeados (bajar el índice delictivo), debe desarrollar tres etapas básicas que son:

- Nivel de inducción: Esta basado en la animación, activación y motivación de la sociedad en materia de seguridad pública; en el nivel de inducción se deben marcar los objetivos o finalidad a la que se desea llegar. Una vez plantados los objetivos se deben enumerar las posibles soluciones al problema; a través de la inducción la sociedad debe asumir la responsabilidad y la decisión de actuar para obtener su propio beneficio denunciando los delitos y previniéndolos conjuntamente.
- Nivel de organización: Consiste en incrementar la participación de la sociedad en el ejercicio de la seguridad pública de una forma organizada de modo que los objetivos marcados en el nivel de inducción se cumplan; en este nivel la sociedad debe asumir responsabilidades y marcarse metas que deben de ser cumplidas satisfactoriamente.
- Nivel de asesoría: En este nivel debe participar activamente el estado ya que consiste en orientar a la sociedad en las acciones que debe realizar para lograr sus objetivos.

En resumen podemos considerar que las políticas públicas son un instrumento en el campo de la acción gubernamental que incorpora los valores colectivos, con la intención de resolver los problemas presentados a la administración pública incorporándolos a la agenda de gobierno partiendo de la interacción del Estado con los públicos (sociedad), en donde los mismos participan de forma directa en la hechura y aplicación de las políticas públicas; las políticas públicas son una forma de realizar la actividad gubernamental contando con la participación de la sociedad en las mismas para de esta manera satisfacer de una mejor forma las necesidades de la sociedad.

La concepción de la inseguridad pública en la sociedad

Entre los primeros pasos que se deben concretar en la tarea de elaboración de una política de seguridad pública es tomar en cuenta que dicho problema social esta realmente integrado por dos fenómenos: el fenómeno de la criminalidad y el fenómeno de la sensación de inseguridad. Ambos fenómenos están altamente relacionados, sin embargo el segundo en gran medida dependerá del primero y de la manera como los medios comunicativos y las políticas públicas implementadas por el gobierno sean manejadas, debido a que según como se comporte la delincuencia así también será la tendencia en el comportamiento de la sensación de inseguridad por parte de la población. Es así como en muchas ocasiones en una sociedad, y en un momento determinado, el sentimiento de inseguridad llega a convertirse en un problema en sí mismo, cuyas manifestaciones no necesariamente reflejan la realidad objetiva de la criminalidad y que es capaz de generar consecuencias negativas en el comportamiento de los ciudadanos. La distinción de ambos fenómenos dentro de una definición operativa de seguridad pública es esencial, puesto que permite definir acciones y estrategias que busquen actuar de manera concomitante sobre ambos aspectos.

“Así, al medir el miedo al delito se constituye como un elemento más a considerar dentro de las políticas de seguridad pública en el Distrito Federal ya que aunque oficialmente se argumente que las cifras tienden a bajar, si el ciudadano sigue percibiendo un entorno violento se seguirá en la lógica de desconfianza hacia la autoridad que inhibe la participación social en el proceso de procuración y administración de justicia. “

El fenómeno de la inseguridad pública, es decir, el conjunto de acciones que se generan en una sociedad y que transgreden la paz y el orden público, se ha tendido a incrementar en nuestras sociedades a partir de la década de los años ochentas. Solamente en América Latina, en la década de los ochentas se llega a

duplicar las tasas de criminalidad con respecto a las existentes en la década de los setentas, para la década de los noventas las mismas se han triplicado. Es decir, parece haber un fenómeno regional que hace que en este momento América Latina sea el continente más violento del mundo, con tasas de criminalidad que superan de 3 a 5 veces las tasas promedio mundiales, consecuencia de lo anterior encontramos los siguientes puntos:

- Un vertiginoso incremento en las tasas globales de criminalidad. Se observa un crecimiento importante en las tasas de criminalidad en los últimos años.
- Un incremento más acelerado en los delitos de naturaleza violenta. Las sociedades no sólo se han hecho más peligrosas, sino que además el tipo de peligros están cada vez más dirigidos hacia la integridad física y la vida de las personas.
- Una creciente participación de los jóvenes dentro de la población infractora por un lado, pero también dentro del grupo de víctimas de la violencia.
- Una mayor interrelación entre el crimen organizado y la delincuencia común. Cada vez se observa más cómo los delitos comunes que quizás preocupan más al ciudadano, tiene un nexo sumamente estrecho con los problemas de tráfico de drogas, de armas, de automóviles, de inmigrantes ilegales, etc.
- Una cada vez mayor regionalización del delito, particularmente en lo que respecta a las drogas y armas de fuego, robo de vehículos, migración ilegal, etc.

Explicar el porqué de estas manifestaciones de la inseguridad pública no es fácil, puesto que las causas de la misma en una sociedad suelen ser múltiples y complejas. Sin embargo entre los factores que se tienden a asociar con la forma en que se manifiesta actualmente la violencia, podemos señalar especialmente cuatro factores:

1. La exclusión social entendida como el deterioro de un conjunto de condiciones básicas para el desarrollo humano (familia, educación, vivienda, empleo, pobreza, etc.).
2. La transmisión de patrones culturales violentos, muchos de ellos generados por los conflictos armados, algunos otros por los medios de comunicación masiva.
3. Los patrones de consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas. Este factor está especialmente asociado a los delitos violentos (homicidios y lesiones) y a los delitos sexuales.
4. Una alta circulación de armas de fuego.

En el análisis de la sensación de inseguridad, es necesario señalar dos aspectos que caracterizan la forma en que se expresa dicho fenómeno.

- Existe una alarma generalizada entre la población, particularmente la de zonas urbanas, que considera el problema de la inseguridad pública como el primer o segundo problema de sus sociedades. En todos los sondeos de opinión pública reciente, más del 80% de la población tiende a considerar que la delincuencia aumenta en vez de bajar. Estamos frente a una alarma generalizada que hace que la población se sienta más insegura de lo que posiblemente suceda en la realidad.
- Los ciudadanos perciben la respuesta institucional al problema de la inseguridad de manera deficiente y señalan su insatisfacción frente a la misma. Se ha logrado establecer en algunos estudios a nivel regional que tan solo un 10% (en algunos casos hasta menos) tienden a denunciar los delitos de que son víctimas, básicamente porque consideran que no hay una respuesta efectiva.

La sensación de seguridad pública se ha deteriorado tanto que incluso espacios públicos que con anterioridad eran constantemente frecuentados por la sociedad ahora son evitados, causado que la sociedad tenga que modificar costumbres, rutinas y planes de vida y convivencia social; esta sensación de inseguridad se agudiza cuándo la sociedad no percibe por parte del Estado, y de las instituciones creadas para ello, verdadero apoyo e iniciativa para terminar con

este problema social, al contrario la percepción por parte de la sociedad de un letargo en la procuración e impartición de justicia, en el sistema penal y en los cuerpos de seguridad pública frente al cada vez mejor organizado crimen a causado que la misma sociedad pierda confianza en las instituciones y esta falta de credibilidad en ellas daña la vida colectiva, cerrando un círculo vicioso.

Entre las causas fundamentales que contribuyen al agravamiento de la sensación de inseguridad, podríamos mencionar 4 principales.

1. Las limitaciones en la acción de las instituciones públicas.
2. La demagogia y el protagonismo político que caracteriza el tratamiento de la temática de la inseguridad pública por parte de algunos sectores.
3. La experiencia personal frente al delito y la forma en que dicha experiencia se socializa.
5. El papel de los medios de comunicación y la forma amarillista y alarmista con que se presenta la noticia delictiva.

Una estrategia efectiva de seguridad pública debe generar acciones que actúen sobre los niveles de ansiedad de la población frente a la problemática delictiva. De esta manera se facilitará la implementación de estrategias sostenidas en materia de criminalidad.

Por lo anterior es necesario que se desarrolle una adecuada estrategia de seguridad pública que deberá partir del reconocimiento de cinco premisas fundamentales, y que son:

- Se debe actuar de manera concomitante sobre el fenómeno delincencial y sobre el sentimiento de inseguridad pública. Una estrategia que combata el delito y que no ataque la problemática de cómo la gente lo percibe, va a fracasar porque la gente puede sentir que no está mejorando la situación aunque así lo indiquen las estadísticas criminales. Por otro lado, si nos dedicamos a generar campañas

de difusión y no hay medidas sustantivas para enfrentar la delincuencia, se caerá en el riesgo de la demagogia.

➤ Garantizar la seguridad de los miembros de la comunidad constituye una de las principales razones de ser del Estado y uno de sus monopolios incontestados. Es decir, cualquier estrategia en materia de seguridad pública no debe delegar esta responsabilidad.

➤ La acción de la comunidad y de la empresa privada es deseable y necesaria siempre y cuándo la veamos como complemento a la acción pública, exclusivamente en materia de prevención y con la debida orientación y regulación del Estado.

➤ No puede haber una estrategia sostenible en el largo plazo en materia de seguridad pública, en un contexto de exclusión social y de deterioro de los mecanismos de socialización. Podemos implementar acciones efectivas de naturaleza más bien represiva o de control delincencial, pero esa estrategia no se va a sostener en el largo plazo si no se van reduciendo los factores de naturaleza social que pueden tener incidencia directa e indirecta sobre esta problemática.

El formar una conducta de compromisos consiste en motivar a la sociedad de tal manera que se logre que la misma tenga plena conciencia de la realidad social, conozca sus propias potencialidades y cualidades así como las propias potencialidades de las autoridades encargadas de salvaguardar la seguridad pública, desee participar en la solución del fenómeno delictivo a través de definir objetivos concretos mediante estrategias basadas en la participación integral de la sociedad y de los cuerpos de seguridad pública.

De igual manera la estrategia tiene que ser más preventiva que reactiva. No debe ser una estrategia que se caracterice por la simple reacción frente a los problemas que surgen, sino que debe prevenir los conflictos sociales de manera que se eviten los niveles en los que su expresión se vuelve violenta. La estrategia debe aplacar y no animar el sentimiento de inseguridad, además se debe integrar y no dispersar esfuerzos. Para esto deberá integrar en una filosofía común los

distintos niveles de intervención institucional, desde la intervención para la prevención social del delito hasta la intervención penal, de igual manera se debe generar en la misma sociedad una conducta de compromisos con la finalidad de mejorar la seguridad pública pero al mismo tiempo disminuir el sentimiento de inseguridad a través de la prevención.

La seguridad pública es un campo de estudio muy amplio debido a lo complejo y variado de la misma; la seguridad pública esta determinada por factores de diversas índoles como son políticos, económicos, sociales y culturales, motivo por el cual el estudio de este fenómeno resulta complejo principalmente al tratar de conceptualizarlo; en el presente trabajo se pretende definir el problema de seguridad pública englobado el fenómeno y a la vez delimitando el objeto de estudio en la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública, por lo cual será analizado a partir de la necesidad de un cambio en las políticas de profesionalización de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública.

CAPITULO II

SEGURIDAD PÚBLICA

La Seguridad Pública como Función del Estado

Una mejor seguridad pública es, sin duda, una de las demandas más solicitadas de la población y, como consecuencia de ello, es una de las prioridades de mayor urgencia e importancia para la administración pública. La inseguridad pública ha traspasado la tranquilidad social con un saldo abrumador, como lo podemos percibir ante la creciente ola de criminalidad ejecutada esta vez por individuos más organizados y mejor armados. Ante tales circunstancias, el Estado debe garantizar a los ciudadanos una mayor seguridad y para ello debe asumir con mayor responsabilidad su papel para así dar una respuesta inmediata y eficaz al legítimo reclamo de la comunidad, sin embargo, es preciso, y responsabilidad de todos los ciudadanos, reconocer que la solución al problema no es sencilla y solo se logrará con la participación tanto del gobierno como de la misma sociedad.

“El cambio es bienvenido, a condición de que se realice con la participación ciudadana, para que asuman sus responsabilidades y contribuyan al mejoramiento de la colectividad. El Estado, a través de sus instituciones, debe conjugar esfuerzos individuales y de grupo, apartando los fueros y privilegios de estos. Es su responsabilidad reconocer el entorno social y la realidad que priva en los organismos de seguridad pública.”¹

A lo largo de la historia de la humanidad la seguridad tanto del individuo como de sus bienes materiales, ha sido vista como uno de los aspectos más importante y por ello debe ser objeto permanente de reflexión y de acción no solo

¹ Guerrero Martínez, Carlos, LA SEGURIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL, Pág. 11

por parte del Estado sino también de la misma sociedad; la convivencia pacífica del hombre en sociedad es vital para mantener la estabilidad de la comunidad y con ello lograr avances y desarrollo.

La creación del Estado tiene entre sus principales objetivos el establecer el orden público, la seguridad pública es un servicio público y por lo tanto es función del Estado; Los pensadores de los siglos XVII y XVIII analizaron la forma de organización de la sociedad y consideraron que la principal fuerza unificadora de la misma es el asegurar la integridad en todos los aspectos de sus integrantes a través de una fuerza mayor que los cohesionará, siendo esta fuerza el mismo Estado, al cual la sociedad sede sus derechos para que en su nombre este lleve a cabo las funciones públicas. El reconocer a la seguridad pública como una función primordial de Estado es básico para que los atributos del mismo sean comprendidos de una forma relacionada e integral.

El Estado surgió como una necesidad para regular las relaciones entre los individuos y tiene como objetivo primordial la gestión del interés general, debe desempeñar aquellas actividades tendientes a satisfacer las necesidades de la colectividad; se puede considerar que la función primordial del Estado es el respeto de la libertad individual dentro de una visión colectiva, es decir, el individuo debe obedecer a la autoridad desempeñada por el Estado, y este debe velar por la seguridad e integridad de todos sus miembros; uno de los principales motivos por los cuales se dio la creación de los Estados fue el asegurar tanto la integridad física como económica de sus integrantes, es por ello que en los mismos Estados se generaron mecanismos que salvaguardaran dicha integridad, de tal forma que se crearon instituciones tendientes a satisfacer las necesidades demandadas por los individuos. Entre las principales demandas de la sociedad se encuentra la seguridad pública, la cual debe ser salvaguardada por el mismo Estado; entre las instituciones creadas para brindar dicha seguridad encontramos a los cuerpos policiales, encargados principalmente de prevenir los delitos, y las instituciones judiciales encargadas de la procuración de justicia.

La actividad que el estado realiza para cumplir con sus fines es muy amplia y variada, comprende la defensa, la educación, la salud, la construcción de obras públicas, la producción de bienes y servicios y la seguridad pública entre otros; De aquí se deriva la necesidad de dividir el trabajo y crear unidades a las que se asignen actividades específicas que permitan una mayor especialización y eficiencia. Cada una de estas unidades es denominada dependencia pública y tiene objetivos particulares que deben cumplir y que se identifican con las tareas generales del Estado. Para lograr una eficaz coordinación de las actividades asignadas a cada unidad gubernamental es necesario planear el trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, organizarlo, dirigirlo y controlarlo en todos los niveles de ejecución. También se requiere el suministro de recursos materiales y humanos necesarios para cumplir con las metas establecidas. Esta actividad que se despliega para planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo gubernamental es la actividad propiamente administrativa del Estado, la cual implica la prestación de servicios eficientes y de calidad.

La seguridad pública, al igual que la denominada paz y orden público, son bienes generados por el conjunto de condiciones, objetivas y subjetivas, impulsadas por el Estado y creadas por el grupo social, esto precisamente con la finalidad de obtener y alcanzar dichos beneficios. La seguridad pública es el resultado de las condiciones óptimas de un régimen, de un buen gobierno, o del buen funcionamiento de todos los órganos de gobierno de un Estado, por ello es que se dice que el Estado de Derecho verdadero es aquel que atiende y busca crear, desarrollar y mantener las condiciones óptimas de progreso material y espiritual que sean indispensables para generar esa paz, ese orden y esa seguridad que necesitan los seres humanos para poder realizar los fines intrínsecos de la vida en sociedad.

La seguridad es un bien público de la más alta estima social y es, por ello mismo, tarea esencial, definitiva y definitoria del Estado. El Estado moderno se establece a partir de un pacto tácito por el cual los ciudadanos renuncian al uso de

la fuerza en la defensa de sus vidas y propiedades. Esta renuncia se hace a favor del Estado para que éste, con el derecho exclusivo al uso de la fuerza, la utilice a fin de salvaguardar la seguridad de todos y cada uno de los ciudadanos. Cuando el Estado, en cualquiera de sus tres niveles de gobierno que lo conforman, incumple o cumple sólo de manera ineficiente esta responsabilidad, quiéralo o no, contra las razones que le dan legitimidad a su propia existencia, razón de ser y existir, razón para captar utilizar recursos económicos cuya fuente es la contribución de los habitantes, la propia ciudadanía se lo demandara. Para que el estado, en cualquiera de sus tres niveles de gobierno, lleve a cabo correctamente la tarea de administrar ese bien que debe proporcionar a toda la sociedad y que es la seguridad pública, debe llevar a cabo tareas de administración de recursos humanos, materiales, financieros e incluso del tipo cultural que concurren para hacer posible que el ciudadano tenga confianza en el aparato de seguridad pública.

“La responsabilidad esencial del Estado –de cualquier Estado- reside en garantizar la seguridad de la población. Es básico y esencial. Cuando un Estado pierde esa capacidad o renuncia a ella, abdica a su razón esencial de existir, deja de tener razón de ser.”²

En la actualidad el tema de la seguridad pública ha adquirido gran relevancia, por ello es que la misma se ha convertido en objeto de estudio principalmente para aquellas disciplinas del área social, económica y administrativa, debido a que la inseguridad pública es un fenómeno que engloba a estas disciplinas, así mismo, se ha convertido en una de las principales demandas de la sociedad, la cual, ante el constante aumento de la inseguridad, se ha organizado para demandar al Estado el correcto cumplimiento de su papel como guardián. Debido a lo anterior han emergido en el escenario político nuevos actores que manifiestan sus necesidades, realizan propuestas e incluso exige al

² Rubio, Luis “La Abdicación”, en REFORMA, México 11 de febrero de 1996, p.9A

Estado el salvaguardar la seguridad pública. Ante el reclamo de la población por una mayor y mejor seguridad pública, el gobierno ha tratado de dar solución a estas demandas, motivo por el cual la seguridad pública es tema primordial en la agenda de gobierno tanto en el ámbito federal como estatal y municipal; entre las políticas desarrolladas por el gobierno para satisfacer las demandas de la población en materia de seguridad pública está la adecuación de las leyes y reglamentos a las circunstancias actuales del contexto social, así como la búsqueda del mejoramiento de los ya establecidos y la implantación de programas y políticas tendientes a lograr la disminución de los índices delictivos.

A lo largo de su historia el Estado mexicano ha tenido como una de sus funciones principales, e incluso primordiales, el garantizar la seguridad pública de la población; sin embargo, no debemos olvidar que en gran medida, la misma dependerá de factores económicos, políticos y sociales, por ello es importante, para comprender la actual situación de la seguridad pública en nuestro país, conocer aquellos factores que producen su variación. La problemática de seguridad pública debe analizarse en tres ámbitos: el socioeconómico, el institucional y el cultural. Desde la perspectiva socioeconómica, deben considerarse el impacto que este fenómeno tiene en la sociedad, así como aquellos aspectos que pueden influir en la creación del mismo, por ejemplo el desempleo, la desintegración familiar, la demografía, la ubicación geográfica, el nivel educativo y la situación de pobreza, el analizar estos aspectos nos permitirá conocer en que medida influyen en el fenómeno de la inseguridad pública, si son determinantes en ella y de ser así en que grado, de igual manera ayudará a detectar futuros focos de inseguridad y por tanto a mejorar los programas tendientes a la solución de dicho problema tomando como base los resultados obtenidos de los estudios realizados a los aspectos ya mencionados.

La función de la seguridad pública en nuestro país esta a cargo del Presidente de la República, de los gobernadores de los Estados, de los

Presidentes Municipales y del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en la Constitución en el Art. 115 fracción VII se dice:

“ El ejecutivo federal y los gobernadores de los Estados tendrán el mando de la fuerza pública en los municipios donde residieren habitual o transitoriamente.”

La seguridad pública esta contemplada en el Artículo 21 de la Constitución Política, en el cual se establece:

" La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

La Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, se coordinaran en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de seguridad pública. "

La seguridad pública es uno de los ámbitos de la administración pública con el que los ciudadanos de México suelen tener un mayor contacto aunque las razones de ello sean más bien desagradables. El bien público consistente en la seguridad de vidas y posesiones, es un bien irrenunciable para los ciudadanos, y una obligación absolutamente indispensable para que el gobierno, en tanto entidad que sí posee una corporeidad socialmente perceptible, haga del Estado a su vez el máximo bien político. De tal modo que la ineficacia, la negligencia, la corrupción o incapacidad del Estado para brindar seguridad pública a la sociedad, rompe la obligatoriedad bilateral entre gobernados y gobernantes, del primero respecto a la exclusividad legítima en el uso de la fuerza, y de los segundos a

renunciar al uso de su propia capacidad de violencia en la salvaguarda de vida, propiedades y bienes derivados. Por ello, la seguridad pública en tanto que es uno de los servicios más esenciales que debe prestar el Estado a través de las instancias e instituciones correspondientes con que estos cuentan, viene a formar parte del entramado sistémico que conforma la administración pública.

Desde el ámbito institucional, se debe contemplar el Estado de Derecho y sus mecanismos para la resolución del problema de la inseguridad pública, es importante que se analicen las leyes y reglamentos a partir del contexto en el que se desarrollo el fenómeno debido a que tal vez sea necesario incluso modificar dichas leyes para de esta manera dar una mejor respuesta al fenómeno, aquí es importante conocer a las instituciones encargadas de la seguridad pública y todos aquellos aspectos que motivan o determinan el papel de las mismas al hacer frente a la inseguridad, entre estos aspectos es importante resaltar la situación que guarda la organización al interior de la institución, los sueldos de los elementos o policías, el desarrollo e implementación de programa específicos ya sean en el ámbito operativo o administrativo, así como el estado de los recursos tanto humanos como materiales con que se cuenta para hacer frente a la situación demandada. Desde la perspectiva cultural, ningún cambio o avance que se realizara en los planos socioeconómico e institucional tendría sentido si persiste una cultura de violencia en la vida cotidiana.

El concepto de Seguridad Pública

El primer problema de este tema, es la conceptualización del término seguridad pública, a la que se le han intentado agregar campos que no le corresponden. La Seguridad Pública, es la función a cargo del Poder Ejecutivo, mediante la cual, a través de acciones efectivas de información, disuasión y actuación firme, se logra la prevención de conductas delictivas, garantizando con ello, la tranquilidad e integridad de cada uno de los integrantes de la sociedad. Esta función forma parte de todo un sistema penal, que involucra diversos sectores y a los tres poderes de la Unión, en el afán de combatir el delito y castigar a sus autores. El término seguridad proviene de *securitas*, la cual deriva del adjetivo *securus* (de *secura*), que significa estar libre de cuidados. En sentido amplio la palabra seguridad indica la situación de estar seguro frente a un peligro, seguridad significa contar con la cualidad de seguro, es decir, este concepto está ligado a las nociones de garantía, protección, defensa, libertad, salvedad y tranquilidad ante las diversas amenazas del hombre principalmente al desarrollar sus actividades en sociedad.³

La idea o concepto de seguridad pública se asocia a aquella actividad a cargo de los poderes federal, estatal y municipal en relación con la vigilancia, la prevención de la delincuencia y la aplicación de reglamentos que prevén y sancionan diversas faltas e infracciones así como delitos que afectan el orden social. En la actualidad el tema de seguridad pública es uno de los principales temas de la agenda de gobierno, debido al incremento en los índices delictivos en todo el territorio nacional, por lo anterior no solo es necesario sino urgente que se implementen políticas tendientes a garantizar la seguridad pública mediante el mejoramiento de los recursos tanto materiales como humanos de los cuerpos de seguridad pública.

Una parte significativa de los derechos de la sociedad se encuentran en una situación de amenaza al ejercicio efectivo de su desarrollo, entre ellos

³ González Ruiz y López Portillo, *SEGURIDAD PÚBLICA EN MEXICO*, Editorial UNAM, 1996

encontramos el derecho a la seguridad pública la cual se encuentra expresamente vulnerada. Esta situación tiene una significación especial por el impacto directo que tiene al dificultar el desarrollo integral, al máximo de sus capacidades y potencialidades de la misma sociedad, por ello es de suma importancia el garantizar a la misma, la mejora de los recursos humanos con los que cuentan los cuerpos de seguridad pública para de esta manera hacer frente de una forma más efectiva y eficaz a la inseguridad. Lo anterior implica avanzar decididamente en la mejora de las instancias de educación policial de manera que las mismas sean orientadas a resolver las demandas de la sociedad en materia de seguridad pública de una manera integral no solo en el ámbito local sino también en los niveles estatal y federal.

La seguridad implica la exigencia fundamental del hombre para controlar su destino y disponer libremente de su vida, es por ello que no debemos ver a la seguridad como un aspecto accidental del hombre en sociedad sino que la debemos contemplar como una necesidad para que el hombre sé desenvuelva asertivamente coadyuvando con ello en lograr mantener la parte esencial de la naturaleza humana que es la libertad, la cual forma parte de la naturaleza racional del individuo; el hombre necesita proceder racionalmente, con conocimiento de causa, con la certeza de que va a poder lograr sus fines y para ello necesita tener la certeza de que está seguro, es por ello que la concepción de la seguridad está íntimamente ligada a la concepción de libertad y de orden social; el hombre requiere de mayor seguridad en la medida que pretenda ejercer plenamente su libertad de manera responsable y sin alterar el orden público, es decir, sin transgredir la seguridad del resto de la sociedad, por consiguiente es necesario asegurar el orden social para que la misma sociedad se desarrolle asertivamente, cumpliendo las necesidades colectivas que implica la vida en comunidad; no debemos olvidar que la seguridad pública es un reflejo de la situación económica, político y social de una comunidad por ello es que la misma es más que un asunto exclusivo del Estado y debe colaborar en su garantía de una forma conjunta e integral toda la sociedad.

En este orden de ideas, es necesario llevar a cabo un estudio de aquellas instituciones estatales cuya función es cumplir con los ordenamientos constitucionales para garantizar la seguridad pública y la aplicación del estado de derecho, para así analizar si se está cumpliendo con el combate al crimen organizado y la corrupción de modo que se satisfagan las necesidades y requerimientos de la sociedad; sin embargo, no debemos pasar por alto que la situación actual de la seguridad pública no es un hecho aislado sino que es un reflejo y consecuencia de los problemas y crisis económicas, políticas y sociales. Es necesario que el concepto de seguridad pública se analice en toda su dimensión e importancia de lo que significa para el desarrollo actual de una nación.

En el caso del Distrito Federal y la zona metropolitana las políticas en materia de seguridad pública juegan un papel muy importante debido a que esta zona alberga al 21% de la población total del país, situación que trae consigo una gran variedad de problemas sociales y económicos que pueden desembocar en un deterioro de la seguridad pública.

Entre las principales causas que permiten el incremento de la delincuencia y los índices de criminalidad, encontramos los siguientes puntos:

a) La pobreza extrema que provoca la crisis económica, orilla a sectores de la población, desocupada o subempleada, a buscar medios de subsistencia basándose en acciones ilícitas y delictivas.

b) El crecimiento poblacional, así como los fenómenos de migración, producen una incesante y creciente demanda de seguridad pública, que dificulta su atención.

c) La brecha entre necesidades de la población y solución a sus problemas, atención o prestación de seguridad pública es cada vez más amplia, dadas las carencias de recursos y personal limitado en las áreas correspondientes.

d) Persiste la inadecuada selección e insuficiente capacitación de los recursos humanos dedicados a las tareas de administrar, procurar justicia e investigar delitos, por lo cual son bajos sus niveles de motivación y profesionalismo.

e) La organización y el funcionamiento de los cuerpos policiales sufren la falta de coordinación y cooperación interinstitucional.

f) Los sueldos y prestaciones económicas establecidas para los cuerpos de seguridad, no satisfacen las necesidades elementales de sus miembros, por lo cual subsisten prácticas de corrupción, falta de espíritu de servicio e impunidad.

g) Pocas formas de participación ciudadana en las tareas de seguridad pública, ya sea por falta de iniciativa de las comunidades o por ausencia de liderazgo de las dependencias encargadas.

h) Es poca la participación de la iniciativa privada en actividades que respalden la seguridad pública.

i) Los cuerpos de seguridad pública no han respondido totalmente a la responsabilidad conferida y la sociedad en general no se ha interesado en vigilar, exigir y promover su desarrollo.

Además de lo expuesto, hay algo más: una palabra conocida por todos que engloba a todas y cada una de esas fallas y que es la corrupción. Hablamos de una corrupción institucional. La corrupción es un fenómeno muy complejo y que no ayuda gran cosa ni a explicar en detalle cuál es la extensión y la profundidad de ese mal, ni a implementar medidas concretas que ayuden a combatirla y a reducirla en lo posible.

Además de las consideraciones ya expresadas, es necesario no perder de vista que al tiempo que se incrementan la violencia y los delitos, se ha desarrollado una delincuencia cada vez mejor organizada que promueve de manera sistemática la comisión de los mismos, la impunidad penal y la corrupción en entornos muy diversos y bajo modalidades cambiantes y sofisticadas, lo que debe obligar al gobierno a revisar con sentido crítico y constructivo el insuficiente marco jurídico, para identificar y prevenir el conflicto de intereses entre organismos

y entre instrumentos normativos, para definir con mayor claridad y exactitud las responsabilidades de los servidores públicos, para caracterizar y tipificar con más precisión los delitos y para establecer procedimientos más ágiles y equitativos de enjuiciamiento, sanciones y penalizaciones.

La seguridad pública, es definida por la ley como una función estatal, con atribuciones de mando y orden, cuyos fines son por una parte la salvaguarda de la integridad y derechos de las personas y por la otra la preservación de las libertades, el orden y la paz públicas. Se definen reglas para la actualización y profesionalización de los integrantes de las instituciones policiales para que se apeguen a los principios fundamentales de la seguridad pública: legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

Es fundamental que el Estado se replantee el tema de la seguridad pública desde los tres niveles de gobierno ya que la misma se concibe hoy como una función estatal, a cargo de la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios en sus respectivas competencias, que comprende todas aquellas actividades dirigidas a la prevención y persecución de las infracciones y delitos; la imposición de las penas y sanciones administrativas; la reinserción social del delincuente y del menor infractor y, en general, todas las que contribuyan a alcanzar los fines superiores de salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública.

“...Por ejemplo, podemos examinarlo positivamente, es decir, como el bien de la seguridad pública, destacando que se trata del mayor de los bienes que integran el llamado bien común, porque de la seguridad pública depende el goce y disfrute de la vida, de los bienes patrimoniales, de la libertad, etcétera; y que esta paz pública es el resultado feliz de un buen gobierno y un comportamiento civilizado del grupo social. También podríamos hablar bajo el punto de

vista negativo, es decir, de la inseguridad pública, para destacar que se trataría entonces del mayor de los males que puede padecer una comunidad, sobre todo si ese mal se hubiere generalizado tanto hasta convertirse en una peste verdaderamente maligna. En este caso también la inseguridad pública es un estado de resultados: es el efecto que produce un mal gobierno y la degeneración irremisible de las instituciones públicas y del Derecho. ”⁴

Es por ello que el concepto teórico y práctico de la seguridad pública debe adecuarse rápidamente a los cambios que se presentan en los aspectos sociales, económicos y políticos del país. Uno de ellos, quizás el más importante, es reconocer la necesaria participación de la sociedad en la construcción y práctica de dicha seguridad; la pluralidad y complejidad de los distintos actores que interactúan hoy en día hacen necesario que las políticas en materia de seguridad pública incorporen los estudios, opiniones y sugerencias de amplios sectores de la sociedad como son los académicos, partidistas, periodísticos, castrenses, políticos, empresariales, obreros, expertos e intelectuales inmersos e involucrados en el quehacer político, económico, cultural y social del país.

Debido a lo anterior, el que se garantice a los ciudadanos su seguridad tanto física como de sus bienes materiales es una tarea esencial del Estado, por ello es de suma importancia que el mismo, a través de las instituciones y organismos designados para ello, emprenda tareas arduas para cumplir con su papel de protector y guardián; es así como retoma una importancia significativa el estudio de la seguridad pública y las implicaciones de la misma a nivel no solo local sino nacional.

⁴ José Luis Hernández Ramírez, “Seguridad Pública, Estado de Derecho y Derechos Humanos” Pág.. 35

El concepto de Seguridad Nacional

Es importante puntualizar la diferencia que existe entre la seguridad pública y la seguridad nacional, ya que aunque ambas buscan lograr la seguridad los mecanismos para logra su cometido no son los mismos; para comprender mejor la diferencia entre seguridad nacional y seguridad pública es necesario conocer el concepto de seguridad nacional más a fondo.

Entre los principales elementos que conforman la estructura del Estado-Nación encontramos a la seguridad nacional y a la seguridad pública; sin embargo, la definición y por ende la diferenciación entre ambas se vuelve esencial en un estudio como el que se pretende desarrollar, dicha diferenciación debe estar basada y desarrollada desde una perspectiva que permita conocer este contexto, los objetivos de la seguridad nacional pueden sintetizarse como la salvaguarda de:

- la integridad territorial
- la soberanía
- los recursos naturales
- las instalaciones estratégicas
- la población

“(Seguridad Nacional) conjunto de condiciones –políticas, económicas, militares sociales y culturales-necesarias para garantizar la soberanía, la independencia y la promoción del interés de la nación, fortaleciendo los componentes del proyecto nacional y reduciendo al mínimo las debilidades o inconsistencias que pueden traducirse en ventanas de vulnerabilidad frente al exterior.”⁵

La integridad territorial es de vital importancia ya que la capacidad y potencialidad de una nación se encuentra en la geografía, que "es el factor más estable del que depende el poder de una nación", motivo por el cual la geografía

⁵ Herrera Laso, L. EN BUSCA DE LA SEGURIDAD PERDIDA, p. 39

nacional, la ubicación y topografía así como los recursos naturales del mismo y la ubicación de las plantas de energía (instalaciones estratégicas) continuarán teniendo una importancia considerable en el equilibrio del poder. La soberanía es el ilimitado ejercicio de la dominación hacia el interior y exterior del estado-nación, consiste en girar ordenes definitivas en el fuero interno y reafirmar la independencia frente al mundo exterior.

La población es de importancia tangible y objetiva para la seguridad nacional. Sin embargo este factor tendría poca trascendencia si no se le relaciona con otros ámbitos de la economía y la formación educativa y socio cultural del Estado. Este poder potencial de la población sólo es efectivo cuándo utiliza provechosamente una base industrial, lo cual tiene efectos simultáneos sobre el componente o grado de calidad del poder en la esfera económica, política y militar.

La seguridad nacional ha sido tema fundamental en la agenda de gobierno de los dos últimos sexenios, en el caso del gobierno de Ernesto Zedillo en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se contempla a la seguridad nacional como la encargada de proteger la integridad territorial, el espacio aéreo y los mares territoriales y patrimoniales del país frente a otros Estados, frente a las amenazas de las organizaciones criminales internacionales, el tráfico ilegal de nuestros recursos marítimos y en especial a las amenazas modernas de la seguridad nacional como son el narcotráfico, el lavado de dinero, el tráfico ilegal de armas y el terrorismo. En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se concibe a la seguridad nacional como la encargada de prever y hacer frente a situaciones que amenacen la paz, la vigilancia del orden jurídico, el bienestar y la integridad física de la población, situaciones que amenacen o pongan en riesgo la permanencia de las instituciones o vulneren la integridad del territorio nacional.

En nuestro país las instituciones que tienen como objetivo primordial la seguridad nacional encontramos al Centro de Investigación y seguridad Nacional (CISEN), la Secretaria de la Defensa Nacional (SEDENA), la Fuerza Armada de

México y la Fuerza Aérea de México, teniendo estas entre sus principales funciones:

- Preservación de la soberanía e independencia nacional
- Mantenimiento del orden constitucional
- Protección de los derechos de la población
- Actualización de sus planes estratégicos;
- Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional;
- Formación y capacitación profesional y técnica de sus efectivos;
- Modernización de la infraestructura y del equipo operativo;
- Apoyo al combate del narcotráfico; y
- Auxilio a la población en casos y zonas de siniestro, y respaldo a las actividades de desarrollo social (Plan DN-III-E contra casos de desastre).

La Seguridad Nacional se justifica mediante una estructuración razonada y eficiente que implique una postura altamente institucional como garante de la seguridad interna y externa de la nación, y como soporte indiscutible de la soberanía.

Una definición conceptual de la seguridad nacional indica que la misma tiene como propósitos u objetivos permanentes garantizar la seguridad, defensa y soberanía del territorio de la nación; garantizar la estabilidad de las instituciones que conforman el sistema político, económico y social; así como procurar en todo momento y en cualquier perspectiva el bienestar de la población. Este concepto se identifica en el ámbito doctrinal como una obligación y fin indelegable del Estado. En este sentido, el papel rector del Estado en la recopilación, ponderación y evaluación de los mecanismos y sistemas de información para la toma de decisiones y adopción de políticas y estrategias que garanticen la seguridad nacional, es determinante ya que debe mantener de una forma estable la organización política que cuenta con territorio y población, así como instituciones políticas, jurídicas y sociales en un marco jurídico y, puede ejecutar acciones de políticas propias de un ejercicio gubernamental hacia dentro y fuera de sus

fronteras, además de que debe ejercer el monopolio legítimo de la violencia, siendo esto último el por que de la creación de diversos cuerpos de seguridad que tienen como objetivo primordial salvaguardar no solo el territorio y las instituciones nacionales, sino también a la misma población, aunque para ello tenga que ejercer la violencia contra la misma; algunos autores consideran a esto último como el punto de partida de la llamada seguridad pública, situación por la cual ven a la misma solo como uno de los puntos para salvaguardar y garantizar la seguridad nacional.

"La seguridad es una necesidad de la persona y de los grupos humanos, así como un derecho inalienable del hombre y de las naciones. Bajo cualquier ángulo tiene un valor relevante, ya sea desde el punto de vista religioso, filosófico, antropológico, jurídico, político, económico o militar... desde cualquier ángulo que sea conceptuada, la seguridad conlleva siempre una noción de garantía, de protección o de tranquilidad ante amenazas o acciones adversas a la propia persona humana, a las instituciones o a los bienes esenciales ya existentes o pretendidos...la Seguridad Nacional (es) la que aglutina a todas las demás y permite a la nación su combinación, de tal manera que pueda proporcionarle el grado de garantía deseado. Ella debe proporcionar el clima de orden y tranquilidad, prerrequisito para las demás actividades nacionales que conducen al progreso, al desarrollo, y en suma, al bien común de la nación... De ahí la definición de Seguridad Nacional como la garantía que, en grado variable, es proporcionada a la Nación, principalmente por el Estado, a través de acciones políticas, económicas, psicosociales y militares para que una vez superados los antagonismos y

presiones se puedan conquistar y mantener los Objetivos Nacionales Permanentes."⁶

Sin embargo es importante señalar que en los últimos años el concepto de seguridad nacional se ha ampliado dejando de referirse específicamente a aquellas cuestiones netamente militares para incluso abarcar aquellos rubros de contenido político o socioeconómico, de modo que el concepto de seguridad nacional se ha globalizado, comprendiendo la seguridad individual y colectiva, interna y externa de cada Estado.

En una definición que se ajusta a la teoría clásica de la seguridad nacional, los autores Berkowitz y Bock señalan que éste concepto "alude, por lo general, a la capacidad de una nación para proteger sus valores internos de las amenazas exteriores, el campo de la seguridad nacional consiste en el estudio de como las naciones aportan decisiones y políticas destinadas a proteger al máximo sus valores internos de las amenazas procedentes del exterior". En la forma que podemos llamar tradicional o clásica, los estudios de la seguridad nacional se abocan a ramas fundamentales en la interrelación con aspectos externos al Estado: la seguridad nacional y el conflicto, y la seguridad nacional y la cooperación internacional. Sin embargo, desde hace unos años el concepto clásico de la seguridad nacional se ha llevado a debates en los cuales se plantean cambios acordes a los acontecimientos mundiales de la última década.

“ En este escenario, las tesis de seguridad nacional que se siguen de manera explícita o implícita en varios países comenzaron a alejarse también de sus criterios originales y se han visto sujetas a un intenso debate. La propia dinámica interna y externa que se observa a la fecha propicia esta discusión sobre su funcionamiento y también motiva a

⁶ José Thiago, Cintra El Estado y El Poder Nacional

formular ejercicios analíticos que permitan sugerir medidas alternativas para mejorar su eficiencia”⁷

Cabe señalar que pese a las críticas constantes al concepto de la seguridad pública, en la praxis el Estado mantiene su papel determinante en las políticas de seguridad nacional. Ningún otro de los principales actores de la sociedad internacional (organismos multilaterales o empresas transnacionales) tiene la capacidad, vocación, obligaciones y derechos para instrumentar políticas y estrategias de esta naturaleza. La relatividad del concepto de seguridad nacional varía de acuerdo con los siguientes parámetros:

- El sistema político vigente en cada país.
- Los objetivos nacionales.
- La intensidad de los antagonismos en la época considerada
- Los recursos del poder nacional.

Algunos teóricos consideran que el reto más importante en el ámbito gubernamental, de cara a salvaguardar la seguridad nacional, es mantener el equilibrio entre legalidad y legitimidad. Es decir, que su realidad interna, en todos los ordenes, se exprese en un marco jurídico aceptable y aceptado por todos los habitantes del país en cuestión. El Estado de derecho continúa siendo ese marco normativo, bajo el cual pueden y deben desarrollarse las relaciones sociales. Dicho marco también debe comprender las formas y mecanismos de participación política y social de la población, a través de las instituciones políticas y los procesos de renovación de los puestos de elección popular. Este balance implica, como es natural, un proceso político de concertación de los diversos y, en ocasiones, divergentes intereses surgidos de los grupos sociales que componen la sociedad. De esta mecánica surgen los lineamientos básicos de política gubernamental que son identificados como el interés nacional.

⁷ Fernando Castillo Tapia, NOTAS SOBRE EL ESTUDIO DE LA SEGURIDAD NACIONAL

La seguridad nacional es un factor indisoluble de la función, propósitos y preocupaciones del Estado. En este punto cabe destacar la discusión propiciada por la interpretación de la seguridad nacional en el campo de la seguridad interior. En particular, las interpretaciones de la seguridad pública. Concibiendo a la política de seguridad como parte de la política del Estado, la vertiente que se refiere a su aplicación endógena tiene una expresión concreta en su parte de seguridad jurídica de la sociedad, en el marco de los sistemas de procuración e impartición de justicia, es decir, en el Poder Judicial del Estado. Esta connotación, que se plasma en los cuerpos normativos constitucionales de todos los países del mundo, permite afirmar que entre seguridad interna y externa, en el contexto de la seguridad nacional, la parte de la seguridad pública se refiere al ejercicio constitucional que todo Estado mantiene como atributo indelegable para la aplicación de las leyes y, en particular, de aquellos ordenamientos que sancionan la aplicación de poder coercitivo del Estado contra los delitos que fracturen los derechos individuales y colectivos de la propiedad y convivencia pacífica (sin violencia física) de los integrantes de una sociedad, lo que puede llamarse el bienestar común.⁸ De ahí que un adecuado equilibrio entre seguridad interna y externa, en el plano de la seguridad nacional, implique claramente el equilibrio de las distintas fuerzas y grupos sociales que intervienen en el seno de la sociedad, en un proceso de conciliación y concertación política que excluya a su mínima expresión el empleo de la seguridad pública en materias que no sean exclusivamente las de la aplicación de las leyes destinadas a la prevención y sanción del delito.

Es necesario resaltar la presencia militar en las grandes urbes, que es también una constante, en la lucha por asegurar la seguridad pública a la población, en particular en la ciudad de México, donde llegó recientemente a ocupar los mandos superiores de la policía capitalina, y a sustituir a los agentes policíacos en los niveles más bajos en delegaciones como Iztapalapa, también hay que recordar que mandos superiores de la Procuraduría General de la República

⁸ Ob. Cit.

y del Centro de Investigaciones y Seguridad Nacional (CISEN) en la lucha contra el narcotráfico son militares, también hay que resaltar el papel que las Fuerzas Armadas han ido asumiendo en la definición e instrumentación de las políticas de Seguridad Nacional y de seguridad pública que el Estado mexicano ha venido impulsando desde principios de la década de los años 80 y en donde la relación entre civiles y militares se ha ido modificando, tomando éstos últimos un papel cada vez más protagónico en la toma de decisiones respecto de dichas políticas.

Las organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, y aún la propia Comisión Nacional de Derechos Humanos, han manifestado que el ejército no tiene por qué asumir tareas de seguridad pública que corresponden exclusivamente a la Procuraduría General de la República y a las corporaciones policíacas de Estados y municipios. Recientemente, sin embargo, y con motivo de la creación de la Policía Federal Preventiva, se incorporaron en "calidad de préstamo" aproximadamente 5 mil militares a las fuerzas de la misma. A esta policía se le asigna como "función primordial salvaguardar la integridad y derechos de las personas, prevenir la comisión de delitos, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos". Se le dota de "autonomía técnica y operativa en el ejercicio de sus atribuciones", las cuales ejercerá en todo el territorio mexicano. La nueva policía depende de la Secretaría de Gobernación, está encabezada por un comisionado y asume también las atribuciones que estaban conferidas a las "policías administrativas federales": Migración, Federal de Caminos y Fiscal Federal, cuyos efectivos "podrán formar parte de la Policía Federal Preventiva, si cumplen con los requisitos que establece la ley."

“ Con respecto al concepto de seguridad pública ha avanzado hasta convertirse en sinónimo de seguridad interior, y como ésta es una de las funciones asignadas a las Fuerzas Armadas en su ley orgánica, las mismas juegan un importante papel en la instrumentación de la seguridad pública ya sea ejerciendo los mandos

medios y superiores, y como elementos de base de las diferentes policías, incluyendo los 5 mil militares "prestados" a la recién formada Policía Federal Preventiva. Por otro lado, el avance del concepto de seguridad nacional ha sido importante y a costa del concepto de soberanía, para justificar los intereses de una élite política y económica como si fuesen los de la nación. Los militares han asumido un papel mayor en la definición e instrumentación de este concepto. “

Lo anterior es una consecuencia del marco que los militares mexicanos han ido asumiendo ante el nuevo papel asignado por los Estados Unidos para las Fuerzas Armadas de América Latina, a partir de la cumbre de Williamsburg en 1995 donde participaron todos los jefes militares del continente a excepción de Cuba y México (aunque desde entonces ha habido un mayor acercamiento entre militares mexicanos y estadounidenses y un mayor apoyo, asesoría y adoctrinamiento de éstos a los primeros), como garantes de la seguridad interna de cada país, asumiendo funciones policíacas en la lucha contra la delincuencia organizada y el narcotráfico.



Cuadro de elaboración propia

Historia de la Seguridad Pública en México

La existencia de Instituciones guardianas de la seguridad pública en México se remonta a la época prehispánica ya que existen datos que permiten afirmar que los teotihuacanos cuidaban mucho la seguridad pública teniendo una completa organización social y política que mantenía una organización oficial cuya función específica constituía en garantizar que no fuera alterado el orden y el régimen existente. En la época del imperio azteca, la seguridad pública estaba en manos del Tlatoani, el cual era el jefe máximo del ejercito siendo esta institución la que se encargaba de salvaguardar la seguridad de la población.⁹

Durante la conquista y la creación de la Nueva España como colonia se sentó las base para gobernar dicho territorio, entre los principales puntos de este gobierno encontramos el preservar la seguridad pública.

“...el primer municipio de América, Veracruz, fue el primer gobierno del mundo occidental y reconocía como función original y primordial, a las funciones públicas de justicia y seguridad pública; orden y respeto para progresar, paz social para cumplir a cabalidad con las tareas del hombre pleno”¹⁰

Ya en la época colonial las calles y callejones de la ciudad de México estuvieron vigilados por el Sereno, personaje que valiéndose de un farol recorría las calles de la ciudad ayudando a los vecinos. En 1542, se establecen en la Ciudad de México, capital de la Nueva España, una serie de lineamientos con el esquema en el que se debía basar la Policía, la cual fue encargada a un grupo de personas que con distintos oficios aprobaban las funciones del Policía, Celadores, Guarda faroles, Vigilantes, Guardias o Inspectores quienes debían

⁹ Campos Castellanos, Marco Antonio, EL PODER DE LA POLICIA EN EL DERECHO MEXICANO, Pág.. 23

¹⁰ González de la Vega, Samuel, JUSTICIA PARA EL PUEBLO, Pág.. 114

procurar que no se provocaran desordenes en la ciudad, que no se cometieran abusos, ni se gestaran pleitos en las plazas y/o el mercado, entre otras cosas.

La Junta de Policía era el órgano institucional que administraba a la Policía en el México colonial, y dado que las funciones de la Policía no se reducían sólo a las formas de vigilancia de la ciudad, sino que eran la base fundamental de la Administración misma, la Policía no lograba ejercer control sobre toda la inseguridad pública en la capital, así que para atacar tales hechos delictivos se instituyó la "Santa Hermandad de la Acordada" a semejanza de la que existía en España, la cual tenía facultades propias, lo que provocaba mayor desorden en las calles y sitios públicos. Su sistema fue verdaderamente cruel, y lesionaba o mutilaba a quienes cometían algún delito, dejando los heridos o muertos tirados en la vía pública.

Cuando el Virreinato estableció las pautas de Gobierno a seguir, se dictaron distintas normas de Policía para evitar los desordenes que la insurgencia provocaba cotidianamente, dejando a las Tropas Realistas la vigilancia en los caminos que conducían a la capital, así como en las distintas calles de la misma.

En el año de 1811 se creó un Reglamento de Policía en el que se marcaron las pautas fundamentales en la organización de la ciudad y se planteó el nombramiento de un "Superintendente de Policía y Tranquilidad Pública" cuyo desempeño era sin remuneración alguna. Se dio comienzo a la vida republicana de México y con ello a una serie de modificaciones administrativas, incluyendo las referentes a la Policía. En el imperio de Agustín de Iturbide no se dieron grandes modificaciones en el sistema policial de la Ciudad de México, más bien se copiaron muchas de las disposiciones emanadas del Gobierno Virreinal.

En 1838, con el fin de mantener el orden público en la ciudad de México, se establecieron los Cuerpos de Policía Municipal de vigilantes nocturnos y diurnos. El objetivo más importante que el gobierno tenía, era que el orden público no fuera

alterado por ninguna causa, también se le dio forma a un nuevo cuerpo, el de la Policía Montada. En 1848, en el régimen de José Joaquín de Herrera se planteó crear un considerable cuerpo de policía que guardara el orden y disminuyera el alto grado de delincuencia, generando las garantías suficientes a los ciudadanos. Dicho proyecto de policía abarcaba desde los elementos administrativos de los ciudadanos, es decir, aseo, orden en lugares públicos y vigilancia en las obras, hasta la formulación de decretos para integrar cuerpos especializados en la seguridad de los ciudadanos.

Durante el transcurso del año 1857 y bajo el mando del Lic. Comonfort, fueron expedidas leyes de seguridad pública las cuales también regulaban las actuaciones de los policías; en 1864, cuando Maximiliano de Hasburgo llegó a la ciudad de México, se emitieron diversos reglamentos entre los que se pueden mencionar el de alumbrado, de guardias nocturnos del servicio vecinal de policía, el de tránsito y el de limpieza de calles, siendo él más importante el denominado “Ley Sobre Policía General del Imperio”.

En 1886, ya en la presidencia del general Porfirio Díaz, el índice de criminalidad había bajado considerablemente en la capital de la República, y en los caminos nacionales se hacía patente una mayor seguridad. Durante el porfiriato se controlaron los actos delictivos con mucha energía por las penas que se imponían a quienes cometían algún delito. En 1900, se inauguró una penitenciaría y se gestaron varias reformas, todas apoyadas y legisladas por el Ayuntamiento de la Ciudad de México.

De 1900 a 1902, se crearon las Gendarmerías de a Pie y Montada de Armamento, Pistolas y Carabinas, y así quitaron las defectuosas armas que usaron hasta entonces. De tal forma se fueron dando las disposiciones sobre policías en el régimen porfirista, en el cual el dominio del poder se consolidó al controlar la ciudad en sus aspectos de orden, criminalidad y buen gobierno. En el período de Madero, se construyó con todas sus dependencias, la comisaría en la

Plaza de la Concordia y se mejoró el servicio de Policía aumentándose en cifra importante el número de Gendarmes Montados, se les proporcionó fusiles y ametralladoras; el Cuerpo de Bomberos fue mejor equipado. Con el fin de resguardar la seguridad de la ciudadanía, se creó el "Batallón de Seguridad Pública", el cual prestó útiles servicios a la metrópoli, y provocó se aumentara el número de policías, como fueron los llamados Gendarmes de Caballería, que se armaron con fusiles y ametralladoras; esto fue para intentar controlar la efervescente situación política que se vivía.

En 1916, se ordenó que el Ministerio Público, con la Policía Judicial a su disposición, evitara que los presidentes municipales y la policía común ejercieran la posibilidad que hasta ese momento habían tenido de aprehender a cuantas personas juzgaban sospechosas, sin más mérito que su criterio particular. La intención fue controlar el "raterismo" que se gestaba cotidianamente. Las actividades en materia policial fueron únicamente para reordenar a los ciudadanos y controlar los delitos que la misma Revolución estableció al darse los enfrentamientos entre los mismos revolucionarios.

Como autoridad directa de la policía de la ciudad se encontraba el Inspector General, quien dependía del Gobernante de la Ciudad pero era designado directamente por el Presidente de la República, esto afianzaba la importancia total de que el dirigente policial fuera un ciudadano digno y suficientemente honesto para llevar por buen camino la Policía y el buen Gobierno. Al depender la policía directamente del Gobernante, con su enlace, que fue el Inspector General, se dispuso en el Congreso quitar el poder a dicho inspector, ya que esa fuerza y control de las metrópolis eran causa de corrupción. Así lo observaron los diputados del Congreso y aprobaron que el control lo ejerciera el Gobernador. Al carecer de gendarmería montada, así como destacamentos rurales, fueron creadas las Fuerzas de Seguridad de la Capital con dependencia del gobierno, y organizadas de conformidad con las órdenes de la Secretaría de Guerra y Marina.

Además de que en este gobierno de la Revolución se formó, por las necesidades del momento, un Departamento de Tránsito.

El general Álvaro Obregón tomó posesión en 1920, en 1921 se informó de un cambio en el presupuesto presentado por el ayuntamiento de la ciudad para el ramo de la seguridad pública; se manifestó en el congreso la importancia de reorganizar las fuerzas policiales marcando una serie de normas de seguridad y vigilancia, se aumentó su contingente con dos regimientos de Gendarmería Montada. Todo ese presupuesto se destinó para equipar los elementos propios para la policía, tomando en cuenta la cantidad de gendarmes y bomberos que la capital requería. Se ubicaron puestos auxiliares en diversos puntos de la ciudad, a fin de que los bomberos acudieran con mayor prontitud al lugar del siniestro.

En 1923, se establecieron las pautas para mejorar la vigilancia de los caminos en despoblado; para tal efecto, se instauró la Gendarmería Montada con seis escuadrones; así también se organizaron los asuntos de tránsito de la ciudad; el Servicio de Tráfico pasó a depender del Gobierno del Distrito Federal. En 1926, México participó de forma muy notoria en un Congreso de Policía Internacional. Los puntos tratados fueron: Unificación del Sistema de Identificación; cooperación de las Policías de los distintos países en la lucha contra la criminalidad; persecución enérgica del uso y comercio de drogas y portación de armas; se manifestó ahí, que el estado mexicano estaba tomando las medidas fundamentales para implantar las alternativas mencionadas en los acuerdos.

El problema de tránsito en la capital cada día era mayor, razón por la cual se consideró éste en el Congreso de la Unión y se procedió a formular la iniciativa correspondiente, a fin de solucionar el tráfico en el Distrito Federal. En 1929 desapareció el sistema municipal en el Distrito Federal. Ante tantos problemas, lo urgente era preparar a los policías, para formar a los servidores públicos más apropiados para garantizar la seguridad pública en todos sentidos.

En 1929, fue electo Presidente de la República, Plutarco Elías Calles. La estructura que operó tenía como base la Inspección de Policía, que siempre mantuvo una relación muy directa con el gobernante del Distrito Federal, esto significó que no había libertad total de determinación, todo se acordaba con sus superiores. La reglamentación unificó las corporaciones de policía, promoviendo que hubiera unidad de mando y acción; establece la disciplina militar para hacer de la policía una carrera en la que se ascendiera por escalafón. En este período presidencial fue cuando se da inicio a las actividades de preparación de las fuerzas policiales.

La Jefatura de Tránsito que fue organizada provisionalmente en 1922, fue separada de la Jefatura de Policía en 1928 y se legalizó en 1930. La Policía de Tránsito realizó su primer patrullaje con motocicletas en 1928 y en unidades motorizadas en 1938. En ese mismo año se publicó la Ley Orgánica del Distrito Federal y quedó dividido en un Departamento y doce delegaciones de policía, cada una integrada por un agente del Ministerio Público, un delegado y una Compañía de Policía. El Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal de 1939, depositó el mando supremo de la misma en el Presidente de la República y el directo, en el Jefe de la Policía. Conforme al reglamento de 1939, las corporaciones dependientes de la jefatura de la policía fueron las siguientes: la Policía a pie, los Montados, los Motorizados, los Vigilantes de las Pertenencias, los Auxiliares, los de Servicio, los Asimilados y los Cuerpos de Bomberos, Tránsito y Servicio Secreto.

La Dirección General de Policía y Tránsito, a partir de 1970, comenzó a realizar la descentralización de los servicios de la policía en las 16 delegaciones políticas; en 1971 adoptó el uniforme color azul oriente en lugar del azul marino preventivo y el tabaco y beige de tránsito; de 1972 a 1975, adquirió nuevo armamento, modernizó sus unidades motorizadas y cambió de color, actualizó técnicas, sistemas y métodos policiales; renovó equipo, amplió el número de plazas para policías, organizó el Cuerpo Femenil y creó nuevos servicios sociales

de Policía Preventiva. En 1983, se da a conocer en el Manual de Organización la nueva estructura de la Institución, con la coordinación de Protección y Vialidad. En 1984, a la institución policial, oficialmente se le denomina Secretaría General de Protección y Vialidad del Departamento del Distrito Federal y su primer Secretario General fue el General Ramón Mota Sánchez. En 1994, el nombre de la Secretaría General de Protección y Vialidad cambia su nombre al de Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari se creó un Gabinete de Seguridad Nacional, que incluía a la Secretaría de Gobernación, dependiente de la Oficina de Coordinación de la Presidencia de la República. Además, se desapareció a la Dirección Federal de Seguridad, y en su lugar se creó la Dirección General de Seguridad Nacional, misma que se transformó en Centro de Investigación y Seguridad Nacional, entre cuyas atribuciones se encuentra "establecer y operar un sistema de investigación e información para la seguridad del país".

Durante el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León se anunció en el Plan Nacional de Desarrollo la creación de un Consejo de Seguridad Nacional (COSENA) que integraría al Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN) y el Instituto Nacional contra las Drogas, y se apoyaría en la estructura de las secretarías de Gobernación, Defensa, Marina, Comunicaciones y Transportes, así como en la Procuraduría General de la República y las corporaciones de procuración de justicia estatales, todo bajo el mando del presidente de la República, por ello el 30 de octubre de 1995 se aprobó por parte del Senado la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, creándose un Consejo Nacional de Seguridad Pública con la participación de las Fuerzas Armadas y su virtual vinculación con asuntos policíacos. En el marco de la Coordinación Nacional de Seguridad Pública, se impulsó las reformas a los artículos 15, 20, 21 y 22 constitucionales, que implicaron el aumento de penas a algunos delitos en materias del fuero común y

federal y la creación en marzo de 1996 de una Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, en la cual se incluye el tráfico de drogas y de personas (que afecta directamente a la migración indocumentada) y el terrorismo, entre otros.

De igual manera, durante este sexenio, el 26 de agosto de 1998 se propuso realizar una cruzada nacional contra la delincuencia. El secretario de Gobernación mencionó los rezagos en la administración de justicia. De acuerdo con su diagnóstico, las causas que originan la criminalidad son las siguientes:

- Escaso número de agentes del Ministerio Público, de policías y de jueces dedicados a la procuración y administración de justicia.
- Deficiente capacitación del personal.
- Atraso tecnológico en materia de informática, sistemas de inteligencia y comunicación.
- Escasos recursos financieros.
- Marco jurídico desactualizado, tanto en la aplicación de penas como en procuración y administración de justicia.
- Insuficiente coordinación de los cuerpos de seguridad.
- Escasa participación en contra del delito.

En su IV Informe de gobierno, el presidente Ernesto Zedillo dijo:

“ Vivimos las consecuencias de leyes permisivas y reformas insuficientes, de años de negligencia, imprevisión y corrupción en las instituciones encargadas de procurar justicia, de la aplicación de penas que en vez de castigar a los delincuentes propician su impunidad y con ella su reincidencia.

La seguridad pública y la justicia constituyen una obligación esencial del Estado. Por eso, si hasta ahora hemos fallado, debemos hacer todo lo necesario para no

fracasar. La seguridad pública es una deuda del Estado con los ciudadanos.”

En la actualidad la seguridad pública ha adquirido una gran relevancia debido al deterioro de la misma, el cual se debe a diversos aspectos sociales, económicos e incluso políticos entre los que encontramos la falta del establecimiento de una sólida conducción y control de la misma por parte del poder político, la casi nula coordinación y eficiencia de los esfuerzos policiales en el país así como la falta de efectiva aplicación de los programas de seguridad pública, así mismo a lo ya expuesto debe añadirse las dificultades de carácter social nacidas del fuerte giro producido en materia de política económica y de rol del Estado, producido en nuestro país a partir de la década de los 80.

Entre los cambios políticos y sociales gestados a consecuencia de lo mencionado con anterioridad, encontramos la agudización de la inestabilidad interna, la interdependencia intensa entre formaciones económicas, regiones y grupos sociales y las tendencias centrifugas que afectan la cohesión política y social; la inestabilidad interna es consecuencia de los cambios de producción y laborales, con lo cual las políticas sociales tradicionales se vuelven ineficaces; la interdependencia entre regiones o grupos sociales provoca vulnerabilidad y dependencia de los Estado que no cuentan con una estructura que le haga frente a este tipo de políticas.

En nuestro país durante la última década la tasa de desempleo ha aumentado considerablemente, principalmente durante 1995 como consecuencia de la crisis provocada por el fenómeno llamado “errores de diciembre”, aunque durante 1997 se redujo; la crisis de falta de empleo se ha agudizado por la cantidad de jóvenes que se suman cada año al mercado laboral, los cuales, al no encontrar trabajo, se convierten en delincuentes en potencia al buscar medios para subsistir. En algunos casos los grupos o clases sociales marginados, al no encontrar un medio de subsistencia legal debido a la escasez de empleos, utilizan

medios ilegales para sobrevivir convirtiéndose en asaltantes, secuestradores, estafadores o traficantes de drogas. Cualquiera que sea la posición que se asuma respecto de tales cambios, resulta innegable que las privatizaciones, combinadas con la tecnificación y especialización de la industria y el cierre de industrias no competitivas a niveles internacionales resultantes de la apertura económica, se ha traducido en un fuerte índice de desocupación y de marginación de importantes sectores sociales, fenómeno de importante incidencia en la seguridad pública.

AÑO	TASA DE DESEMPLEO
1998	2.3 %
1999	7.4 %
2000	5.5 %

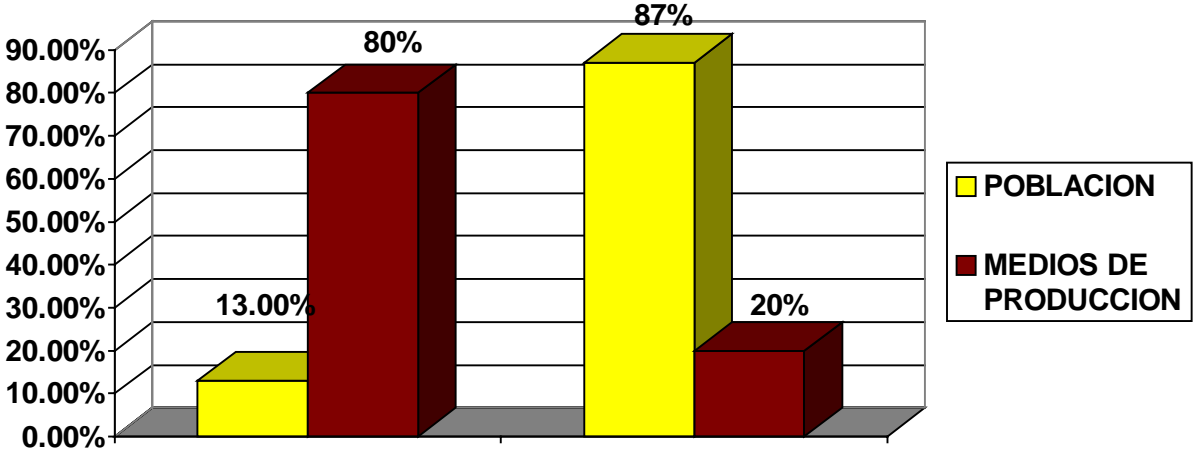
CIUDADES CON MAYOR TASA DE DESEMPLEO EN 2001	
CHIHUAHUA 5.8%	TORREON 5.7%
MONTERREY 5.5%	DISTRITO FEDERAL 4.5%

Datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Anuario Estadístico 2000

Como consecuencia de los cambios tecnológicos, comerciales y financieros que se han desarrollado a nivel mundial, la Dr. Sara Gordón resalta cambios fundamentales en cuanto a lo concerniente a la política social, cambios consecuencia del mercado de trabajo, demografía, desigualdad e inseguridad pública; al aumento de las desigualdades la autora les ha llamado nuevas desigualdades, para distinguirlas de las ya conocidas, manifiesta que las mismas tienen como características un carácter más dinámico, además de que tienden a la colectividad; estas nuevas desigualdades son vistas por la autora como consecuencia de los cambios o evoluciones en lo concerniente a la relación entre los individuos por la demanda y la oferta de trabajo, mismos que son derivaciones de nuevas formas o procesos de producción. Los nuevos procesos de producción también han producido cambios en el horario y el salario de los trabajadores, ya

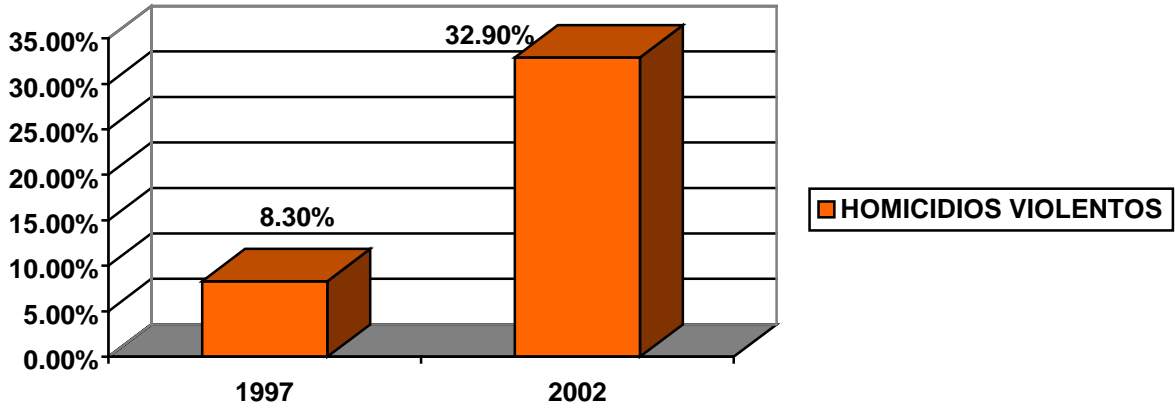
que existe una fuerte tendencia hacia el desempleo o al empleo informal, siendo esto último un factor muy importante ha ser tomado en cuenta para comprender el fenómeno del aumento de la inseguridad pública. La desigualdad es consecuencia de diferencias en tres aspectos principales, el empleo, la organización familiar y la demografía. La demografía es un factor importante debido a la disminución de los años de la vida económicamente activa, lo que ha aunado en un mayor pago de pensiones, lo que ocasiona un fuerte gasto al Estado.

Entre las principales causas de la inseguridad, aunque no es la única, encontramos contradicciones sociales tales como la concentración de la riqueza en unas cuantas manos. En la actualidad en nuestro país el 13% de la población controla el 80% de los medios de producción, esta situación ha aumentado el número de pobres; es así como de los 98 millones de mexicano, 50 de ellos son pobres y 30 millones más viven en extrema pobreza; como lógica consecuencia de lo anterior, las perspectivas de progreso económico y social en la población se ve deterioradas y acompañadas por una creciente preocupación: el delito, con lo que se agudiza la inseguridad pública.



Grafica elaborada por el autor de la tesis; datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Anuario Estadístico.

En los últimos años no solo ha aumentado el índice delictivo en nuestro país, sino que también ha aumentado la violencia en el desarrollo de los delitos, un ejemplo de ello es el incremento real de los homicidios con armas de fuego y punzo cortantes en los asaltos de un 8.3% en 1997 a un 32.9% en 2002. Según datos de la ONU, en 2002 en 11 Estados de la República mexicana (Baja California Norte, Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Veracruz, Sinaloa, Chihuahua, Nayarit y Jalisco) se cometieron más de 1000 delitos por cada 100,000 habitantes, en 8 Estados (Edo. de México, Tlaxcala, Michoacán, Guanajuato, Puebla, Tabasco y Querétaro) se cometieron entre 700 y 1000 delitos, y en los restantes Estados se cometieron menos de 700 delitos.



Gráfica elaborada por el autor de la tesis; datos obtenidos del Boletín de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas 2002

La gráfica anterior nos muestran como la delincuencia, así como las formas de aplicación de la misma se han vuelto más violentas; para lograr frenar la delincuencia es necesaria una acción reciproca entre los cuerpos de seguridad pública y la sociedad, pero también se necesitan cambios estructurales en los mismos.

Tomando como punto de partida lo anterior, los países que busquen obtener un modelo de desarrollo con una política social factible y efectiva, que den solución a los problemas y necesidades de la población en materia educativa,

alimenticia, de salud y, por supuesto, de seguridad pública, deberán tomar en cuenta la desigualdad en la distribución del ingreso; sin embargo, y dentro del panorama y del contexto globalizador que se ha desarrollado en el mundo desde hace más de dos décadas, los países en vías de desarrollo, específicamente en el caso de América Latina, deben implantar políticas tendientes a mejorar el nivel de vida de la población tomando en cuenta la situación fiscal del mismo país.

El Estado necesita crear las condiciones mínimas de progreso y bienestar social. De otro modo tareas específicas como el mejorar la seguridad pública y la prevención del delito será una tarea difícil, para lograr ambas, entre otras cosas se necesita una condición de pleno empleo, de salud y educación; de vivienda y de recreación. Ninguna policía del mundo podrá prevenir la criminalidad si esas condiciones son adversas o tan completamente adversas como ahora lo son en nuestro país.

Una alternativa para solucionar la inseguridad pública, son aquellas políticas concernientes al gasto social, específicamente aquellas que tienen como meta fundamental elevar el nivel educativo de la población, mejorar las condiciones de vida de la población y, por ende, otorgar una mejor seguridad pública. Para la elaboración de dichas políticas, se propone que primero se analicen las políticas sociales que ya se han puesto en práctica, para detectar sus errores, entre los cuales podemos encontrar que en algunas ocasiones estas políticas atienden a personas que no necesitan el apoyo del Estado, para solucionar este error se propone detectar a quienes no necesitan una determinada política; el otro error que suele ser observado es el dejar de atender a los necesitados lo que ocasiona que en ocasiones la política no siempre llegue a quien lo necesita realmente, para solucionar este error se considera necesario conocer la dimensión del fenómeno para que los beneficios de la política lleguen a los más necesitados.

Marco Jurídico de la Seguridad Pública

La seguridad pública es uno de los mayores reclamos ciudadanos. El combate a la delincuencia es una de las principales tareas asignadas al Estado por lo que el gobierno debe garantizar la seguridad de los ciudadanos. El fortalecimiento del Estado de Derecho tiene que verse como la adecuación de la ley y su aplicación a partir de la realidad, proporcionando certeza en las relaciones sociales y no quedando como una serie de normas ideales que sin embargo no tengan posibilidad de resolver los problemas debido a su disparidad con la realidad. El considerar las condiciones de vida en general que afectan la seguridad pública resulta de vital importancia para poder replantear las políticas en esta materia de tal manera que las mismas den soluciones reales al fenómeno de la inseguridad.

La seguridad pública es el conjunto de políticas y acciones coherentes y articuladas que tienden a garantizar la paz pública a través de la prevención de los delitos y el castigo de los mismos. El asegurar la seguridad pública es una función del Estado para los ciudadanos. La seguridad pública tiene como principales objetivos mantener el orden público, proteger la integridad físicas y materiales de las personas, prevenir la comisión de delitos e infracciones, colaborar en la investigación y persecución de los delitos y auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.

El Marco Jurídico es el conjunto de leyes y reglamentos que basados en la Constitución Nacional marcan los derechos, obligaciones y responsabilidades, así como los procedimientos para hacer valer esos derechos y obligaciones que deben cumplir los miembros de los cuerpos de seguridad pública así como la sociedad en general. Los órganos de seguridad pública se fundamentan en ley, por lo que la policía y sus órganos auxiliares pueden actuar solamente por lo que la ley les permita, y se constituyen por orden en:

Orden federal:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantiza la protección a los derechos de los individuos y que otorga facultades a la dependencia para prestar el servicio de seguridad pública.
- La legislación penal y del orden civil, que regula la conducta y actos de los individuos formando parte de las garantías individuales señaladas en la Constitución Política.
- La legislación que regula la función del Ministerio Público Federal
- Los programas y disposiciones administrativas

En el orden estatal:

- La ley de seguridad pública del Estado correspondiente
- La legislación penal
- La legislación que establece las normas para regular las funciones del Ministerio Público del Estado
- Los programas y disposiciones administrativas

En el orden municipal:

- La ley orgánica municipal
- El bando de policía y buen gobierno
- Reglamento de seguridad pública
- Reglamento interior de la policía municipal
- Disposiciones administrativas
- Reglamentar, regular y vigilar el servicio de seguridad pública
- Ordenar a la policía municipal las medidas de seguridad pública que sean necesarias para prevenir la comisión de delitos
- Aplicar las sanciones correspondientes a delitos del orden administrativo
- Auxiliar a la procuraduría de justicia del Estado y autoridades judiciales
- Vigilar el cumplimiento de los derechos de los miembros de la comunidad.

La coordinación entre los cuerpos de seguridad pública y la instancia de los tres niveles de gobierno encargados de la mismas, puede ejemplificarse de varias maneras:

- Asistencia técnica: instrucción actualización y capacitación de los elementos de la policía municipal, apoyos en recursos materiales y equipamiento y coordinación de operaciones para la seguridad de la población.
- Operaciones: Coordinación y asesoría en el despliegue y movilización de grupos de la policía municipal, del Estado y de la federación en la atención de una emergencia, administración, coordinación y asesoría en la investigación y actualización de archivos, equipo, mando y mecanismos para coordinar acciones de la policía municipal.

Para garantizar la correcta y efectiva coordinación de las instituciones encargadas de garantizar la seguridad pública fue creado el Sistema Nacional de Seguridad Pública, en el cual están establecidas las bases para lograr una mejor calidad en el servicio de seguridad pública basada en una coordinación y colaboración entre la Federación, los Estados y los Municipios pero con una creciente participación social. El Sistema Nacional de Seguridad Pública comprende los órganos, recursos humanos y administrativos que tienen funciones policiales y de auxilio a la población, que se organizan para la vigilancia, prevención de delitos, sanción de infracciones y protección de la paz y tranquilidad pública del territorio.

El Sistema Nacional de Seguridad Pública se creó en diciembre de 1995, para apoyar a Estados y municipios con fondos federales; dicho sistema surge en 1994 como un intento de las autoridades para dar respuesta a la demanda de una transformación a fondo y de manera estructural del desempeño de las instituciones de seguridad pública, para ello, sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión la iniciativa de reformas constitucionales encaminada a sentar las bases del cambio que requería la nación en los ámbitos de la justicia y la seguridad pública.

El Sistema Nacional de Seguridad Pública ha ejercido un presupuesto de 16 mil 137 millones de pesos. De dicho presupuesto se ejercieron 2 mil 200

millones de pesos en profesionalización. Para el año 2001 se tuvo un presupuesto de 5 mil 500 millones de pesos para realizar trabajos en conjunto con los gobernadores de los Estados, buscando dar respuesta a la comunidad sobre sus necesidades inmediatas de seguridad.

El Sistema Nacional de Seguridad Pública tiene la facultad de llevar a cabo la coordinación a los procedimientos para regular la formación, ingreso, permanencia, promoción y retiro de los miembros de las instituciones policiales; Los sistemas disciplinarios así como de estímulos y recompensas; la organización, administración, operación policial y modernización tecnológica; la asignación de recursos para la seguridad pública, incluido el financiamiento conjunto; el suministro, intercambio y sistematización de todo tipo de información sobre seguridad pública; las acciones y operaciones policiales conjuntas; la regulación y control de los servicios privados de seguridad; y las relaciones con la comunidad y fomento de la cultura de prevención de infracciones y delitos.

Al asumir la presidencia de la República, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, dio a conocer el Plan Nacional de Desarrollo 1995 – 2000. A través de dicho plan se da a conocer la política que se seguiría durante el sexenio. Como parte de esa política, en el plan mencionado, se propuso una iniciativa de Ley que permitiese reestructurar el Sistema de Seguridad Pública en los aspectos administrativos, legales, institucionales, de conducta policial y de prevención del delito, para lograr un mejor desempeño de los cuerpos encargados de ejercer la seguridad pública. Dicha Iniciativa de Ley fue publicada el 11 de diciembre de 1995 como un decreto titulado *Ley General Que Establece Las Bases De coordinación Del Sistema Nacional De Seguridad Pública*.

El concepto de seguridad pública deriva del articulado de la *Ley General Que Establece Las Bases De coordinación Del Sistema Nacional De Seguridad Pública* publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de diciembre de 1995, reglamentaria del adicionado artículo 21 constitucional, mediante reformas

aparecidas en el mencionado Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre de 1994, que en el último párrafo ordena el establecimiento de un Sistema Nacional de Seguridad mediante la coordinación de la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios.

La reforma constitucional del artículo 21 en diciembre de 1994, así como la ley reglamentaria de coordinación del sistema nacional de seguridad de diciembre de 1995, tienen su antecedente en el organismo del ejecutivo federal creado en abril de 1994 (ya desaparecido) denominado Coordinación de Seguridad Pública de la Nación, que por carecer de sustento constitucional, por violación al artículo 21 (antes de la reforma), y por integrar a la seguridad pública a las fuerzas militares fue ampliamente criticado. Sin embargo, las posteriores reformas constitucionales hicieron posible y hasta obligatoria, no sólo la coordinación en materia de seguridad pública en todo el territorio nacional en la que se involucró, a la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios, se creó el Sistema Nacional de Seguridad Pública y se constituyó como instancia superior un Consejo Nacional de Seguridad Pública, integrado por el Secretario de Gobernación, los Gobernadores de los Estados, el Secretario de la Defensa Nacional, el Secretario de Marina, el Secretario de Comunicaciones y Transportes, el Procurador General de la República, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y un secretario; sino que también incluyó la intervención del ejército y la marina en materia de seguridad pública, es decir, que las críticas que se levantaron en su momento en contra de la Coordinación de Seguridad Pública de la Nación para que ésta se ajustara a la constitución, no tuvieron otro efecto que el que la constitución se reformara para institucionalizar dicha coordinación, pero ahora con apoyo constitucional y vía reglamentaria, pues igualmente en diciembre de 1994 se adicionó la fracción XXIII del artículo 73 constitucional otorgando facultades al Congreso para expedir la ley que establece las bases de coordinación mencionada el 11 de diciembre de 1995, y provocó que en los Estados se promulgaran leyes locales sobre seguridad pública.

El concepto de seguridad pública que se acuña a partir de la ley de coordinación, es un concepto amplio que incluye todas las acciones del Estado, sin embargo esto mismo ha generado grandes confusiones conceptuales, pues mientras anteriormente la seguridad pública se circunscribía a la actuación preventiva a cargo fundamentalmente de los municipios, y específicamente de la policía -preventiva-, hoy encontramos que se incluyen todas las actividades relativas a la investigación y persecución de los delitos a cargo del ministerio público y la policía ministerial o judicial que está bajo su mando, la imposición de penas que es propia del poder judicial y hasta la ejecución de sanciones y el tratamiento readaptador a cargo del ejecutivo.

En el Sistema Nacional de Seguridad Pública se define a la misma como "...todas aquellas actividades encaminadas a prevenir y disminuir las infracciones y delitos, así como las acciones que realizan el ministerio público a través de la procuración de justicia, las autoridades administrativas responsables de la readaptación social del delincuente y la adaptación del menor infractor; así mismo la labor de las instituciones encargadas de la protección de instituciones y servicios estratégicos del país y, en general, todas las que realicen directa o indirectamente, las dependencias y entidades que deben contribuir a los fines de la seguridad pública en México"

En el *Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006*, se toma como planteamiento general las transiciones por las cuales ha pasado el país, y a su vez toma como fundamento dichas transiciones para el diseño de políticas. En las últimas décadas, la sociedad mexicana ha sufrido transformaciones básicamente en todos los aspectos políticos, económicos y sociales. Uno de los ámbitos que refleja con mayor fidelidad estos cambios, y esto debido a la vulnerabilidad de la misma, es la seguridad pública, es por ello que en el mencionado Plan de Desarrollo se toman en cuenta factores como las transiciones políticas, económicas, sociales y demográficas como determinantes para comprender la situación del país, y se ve a las mismas como punto inicial de los proyectos y

programas específicos de trabajo a seguir en la presente administración federal. Entre las acciones realizadas por la actual administración federal, encontramos la creación de tres comisiones en las cuales se engloban las principales demandas de la sociedad, Comisión para el Desarrollo Social y Humano, Comisión para el Crecimiento con calidad y la Comisión de Orden y Respeto.

La Comisión de Orden y Respeto tiene como principal objetivo acabar con la inseguridad, la corrupción y asegurar el adecuado funcionamiento del Estado de Derecho, para lograr lo anterior, dicha comisión considera como primordial lograr la “posesión de una cultura democrática por los actores políticos, los servidores públicos y los ciudadanos.”¹¹ Así mismo, la mencionada Comisión planea fortalecer las instituciones encargadas de la seguridad pública, además de que se busca mejorar la coordinación entre los tres niveles de gobierno en materia de seguridad pública así como dar un seguimiento e incluso una evaluación de los resultados obtenidos. Entre las estrategias en el ámbito federal para combatir la inseguridad pública encontramos:

- Prevenir el delito para garantizar la seguridad
- Lograr la reforma integral del sistema de seguridad pública
- Combatir la corrupción, depurar y dignificar los cuerpos policiales
- Reestructurar integralmente el sistema penitenciario
- Promover la participación ciudadana en la prevención de delitos y faltas administrativas.

Entre las políticas del gobierno federal encaminadas al fortalecimiento de las instituciones encargadas de la seguridad pública, encontramos la creación de la Secretaría de Seguridad Pública, creada en enero de 2001, la cual tiene como principales objetivos combatir el narcotráfico y el crimen organizado.

Con recursos provenientes de la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Seguridad Pública se creó en noviembre de 2000 agrupando y

¹¹ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001 – 2006, Pág. 128

coordinando a la Policía Federal Preventiva, el Sistema Nacional de Seguridad Pública, la Dirección General de Normatividad, la Dirección General de Prevención y Readaptación Social, la Dirección General de Tratamiento de Menores y el Consejo de Menores, todas estas últimas como parte de la administración central de la propia Secretaría de Gobernación, bajo la dependencia de la entonces Subsecretaría de Seguridad Pública, además de que los órganos desconcentrados quedaron bajo la dirección y mando del nuevo Secretario de Seguridad Pública a partir del primero de diciembre de ese mismo año.

La Policía Federal Preventiva fue creada en 1999 y esta integrada por tres unidades: La Policía Federal de Caminos, la cual desempeña entre otras tareas la vigilancia de aeropuertos, aduanas y puertos; la Unidad de Inteligencia proveniente del CISEN, y una brigada de la Policía Militar comisionada en funciones de policía preventiva en razón de un convenio con la Secretaría de la Defensa. El presupuesto de la Policía Federal Preventiva en 1999 y 2000 fue por la cantidad de 3 mil 800 millones de pesos.

El proyecto de justicia y seguridad pública del actual gobierno federal tiene contemplado una reforma estructural a la procuración de justicia y la seguridad pública, materia que actualmente es una de las principales preocupaciones de la sociedad; entre las reformas contempladas encontramos la especialización, la profesionalización, la autonomía y la división de atribuciones en instituciones especializadas. El gobierno federal tiene un proyecto de Justicia y Seguridad Pública en el que se ve como prioridad la creación de una Secretaría de Justicia, sin embargo, y por estar contenido en el Artículo XIV transitorio de la Constitución donde se establece que quedará suprimida la Secretaría de Justicia, el gobierno federal decidió denominar a la misma Secretaria de Seguridad Pública, la creación de la mencionada secretaria forma parte de la reforma en materia de procuración de justicia y seguridad pública.

Las funciones de la Secretaría de Seguridad, están contempladas en la *Ley Orgánica De La Administración Pública Federal*, en el CAPÍTULO II "De La

Competencia de las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal”, en el Artículo 30 Bis, el cual versa:

“ARTÍCULO 30 Bis.- A la Secretaría de Seguridad Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Desarrollar las políticas de seguridad pública y proponer la política criminal en el ámbito federal, que comprenda las normas, instrumentos y acciones para prevenir de manera eficaz la comisión de delitos;

II. Proponer al Ejecutivo Federal las medidas que garanticen la congruencia de la política criminal entre las dependencias de la administración pública federal;

III. Presidir el Consejo Nacional de Seguridad Pública;

IV. Representar al Poder Ejecutivo Federal en el Sistema Nacional de Seguridad Pública;

V. Proponer al Consejo Nacional de Seguridad Pública la designación del Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y, en su caso, removerlo libremente;

VI. Proponer en el seno del Consejo Nacional de Seguridad Pública, políticas, acciones y estrategias de coordinación en materia de prevención del delito y política criminal para todo el territorio nacional;

VII. Fomentar la participación ciudadana en la formulación de planes y programas de prevención en materia de delitos federales y, por conducto del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en los delitos del fuero común;

VIII. Promover y facilitar la participación social para el desarrollo de actividades de vigilancia sobre el ejercicio de sus atribuciones;

IX. Atender de manera expedita las denuncias y quejas ciudadanas con relación al ejercicio de sus atribuciones;

- X. Organizar, dirigir, administrar y supervisar la Policía Federal Preventiva, así como garantizar el desempeño honesto de su personal y aplicar su régimen disciplinario;
- XI. Proponer al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos el nombramiento del Comisionado de la Policía Federal Preventiva;
- XII. Salvaguardar la integridad y el patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos del orden federal, así como preservar la libertad, el orden y la paz públicos;
- XIII. Establecer un sistema destinado a obtener, analizar, estudiar y procesar información para la prevención de delitos, mediante métodos que garanticen el estricto respeto a los derechos humanos;
- XIV. Elaborar y difundir estudios multidisciplinarios y estadísticas sobre el fenómeno delictivo;
- XV. Efectuar, en coordinación con la Procuraduría General de la República, estudios sobre los actos delictivos no denunciados e incorporar esta variable en el diseño de las políticas en materia de prevención del delito;
- XVI. Organizar, dirigir y administrar un servicio para la atención a las víctimas del delito y celebrar acuerdos de colaboración con otras instituciones del sector público y privado para el mejor cumplimiento de esta atribución;
- XVII. Organizar, dirigir y administrar el profesionalización del servicio público de la policía a su cargo;
- XVIII. Regular y autorizar la portación de armas para empleados federales, para lo cual se coordinará con la Secretaría de la Defensa Nacional;
- XIX. Otorgar las autorizaciones a empresas que presten servicios privados de seguridad en dos o más entidades federativas, así como supervisar su funcionamiento;

XX. Celebrar convenios de colaboración, en el ámbito de su competencia y en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con otras autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, así como establecer acuerdos de colaboración con instituciones similares, en los términos de los tratados internacionales, conforme a la legislación;

XXI. Colaborar, en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública, cuando así lo soliciten otras autoridades federales, estatales, municipales o del Distrito Federal competentes, en la protección de la integridad física de las personas y en la preservación de sus bienes, en situaciones de peligro cuando se vean amenazadas por disturbios u otras situaciones que impliquen violencia o riesgo inminente;

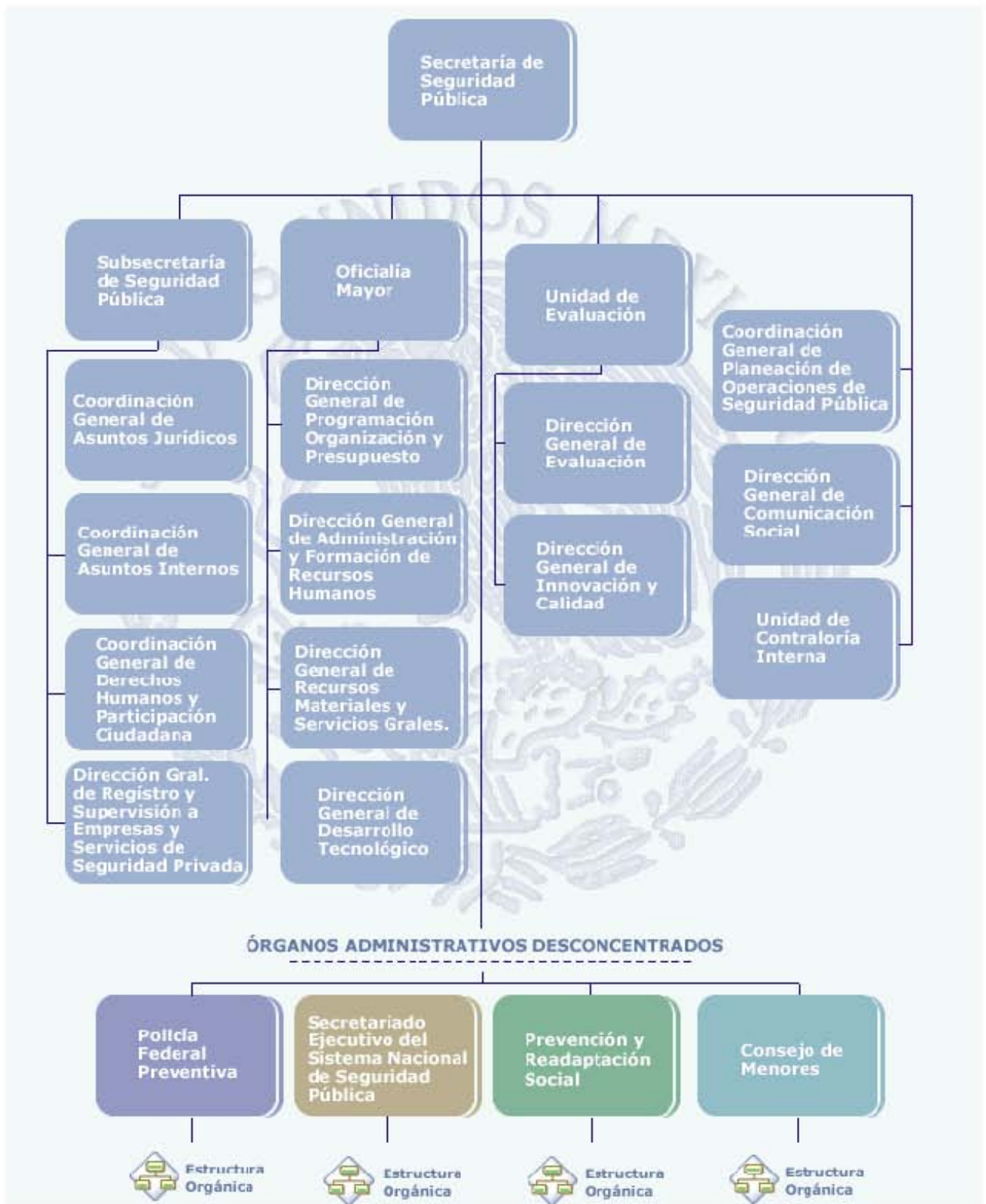
XXII. Auxiliar al Poder Judicial de la Federación y a la Procuraduría General de la República, cuando así lo requieran, para el debido ejercicio de sus funciones;

XXIII. Ejecutar las penas por delitos del orden federal y administrar el sistema federal penitenciario; Así como organizar y dirigir las actividades de apoyo a liberados;

XXIV. Participar, conforme a los tratados respectivos, en el traslado de los reos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 18 constitucional;

XXV. Administrar el sistema federal para el tratamiento de menores infractores, en términos de la política especial correspondiente y con estricto apego a los derechos humanos, y

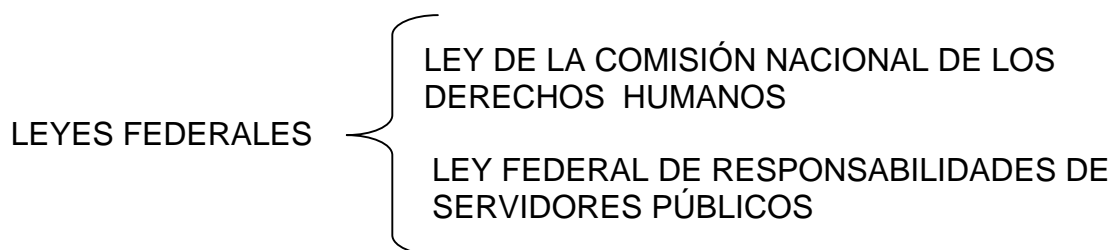
XXVI. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.”

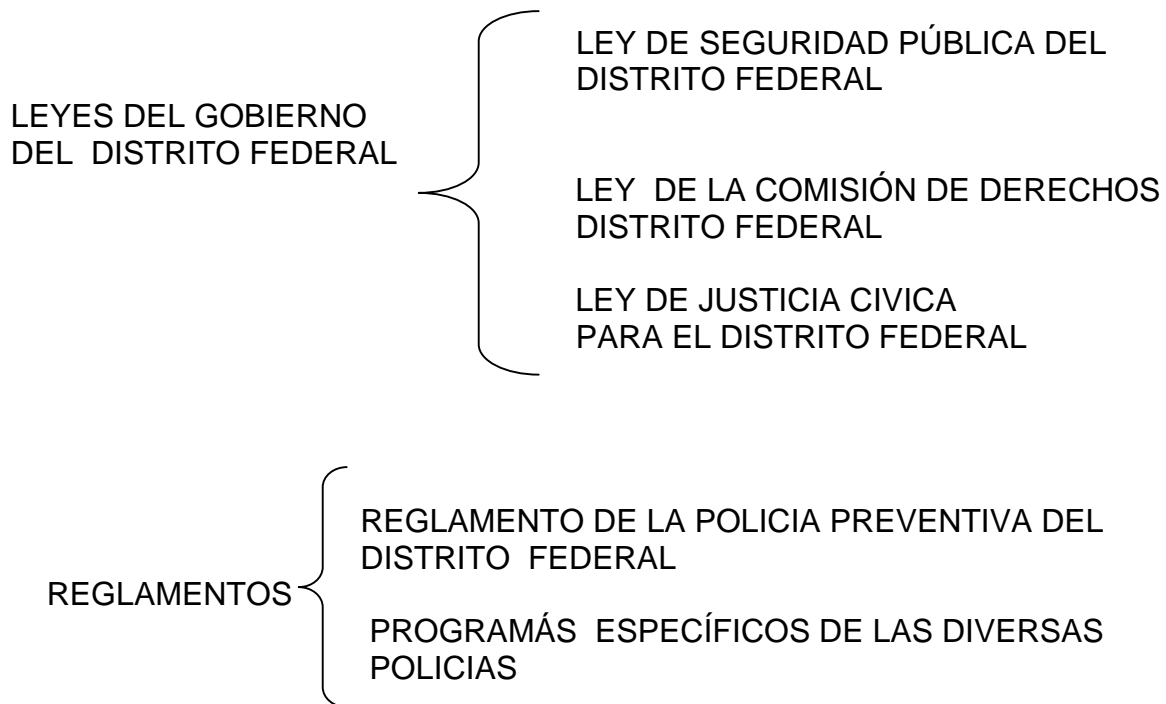


Organigrama tomado de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica www.ssp.gob.mx

La Secretaría de Seguridad, tienen entre sus facultades verificar el trabajo desarrollado en Centros de Readaptación Social, menores infractores, Policía Federal Preventiva y Sistema Nacional de Seguridad Pública, funciones que con anterioridad correspondían a la Secretaría de Gobernación, asimismo, se encarga de administrar el sistema de defensoría pública de oficio. Esta nueva dependencia es integrante de la Administración Pública, es decir, depende del Ejecutivo. Sin embargo, es importante resaltar que el Proyecto de Seguridad Pública y Justicia es de carácter Federal, por lo que no debemos esperar que con ello los asaltos, homicidios, y en general, la violencia que a diario sufrimos los ciudadanos, ya no solo del D.F., sino de varios Estados de la República, desaparezcan o disminuyan, lo anterior solo se logrará si trabajan en conjunto el gobierno federal, el estatal y el municipal, la responsabilidad de mejorar la seguridad pública y la justicia en los ámbitos locales corresponde a los Gobiernos Locales.

En el Distrito Federal, la administración pública esta supeditada al Jefe de Gobierno, el cual, como lo marca el artículo 122 de la Constitución, Base II, inciso e), ejerce las funciones de dirigir a los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal; para lo anterior fue creada la Secretaría de Seguridad Pública, la cual, auxiliada por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, lleva a cabo medidas de seguridad para mantener la paz social; estas medidas de seguridad son los procedimientos administrativos que el Estado aplica para llevar a cabo la prevención de los delitos, evitar la reincidencia o lograr la rehabilitación de los delincuentes. Las principales Leyes y Reglamentos que deben cumplir los cuerpos de seguridad pública, específicamente en el caso del Distrito Federal, son:





En el Distrito Federal, la ley que regula la seguridad pública es precisamente la llamada *Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal*, la cual fue creada por decreto presidencial y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 1993; en dicha ley, en su Artículo 4°, se estipula que la seguridad pública del Distrito Federal estará a cargo de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia, actuando cada una de ellas específicamente en su ámbito de competencia. De igual manera, en el Artículo 5° de dicha ley se menciona como estará establecida la Policía del Distrito Federal, así como en el Artículo 7° se menciona como está establecido el mando supremo de los cuerpos de seguridad pública en el Distrito Federal, lo cual se basa en el Artículo 122 constitucional que dicta " corresponde al presidente de la República el mando de la fuerza pública del Distrito Federal y la designación del servidor público que la tenga a su cargo. El ejecutivo Federal podrá delegar en el Jefe del Distrito Federal las funciones de dirección en materia de seguridad pública", por tal motivo el mando de la seguridad pública del Distrito Federal está establecido de la siguiente manera:

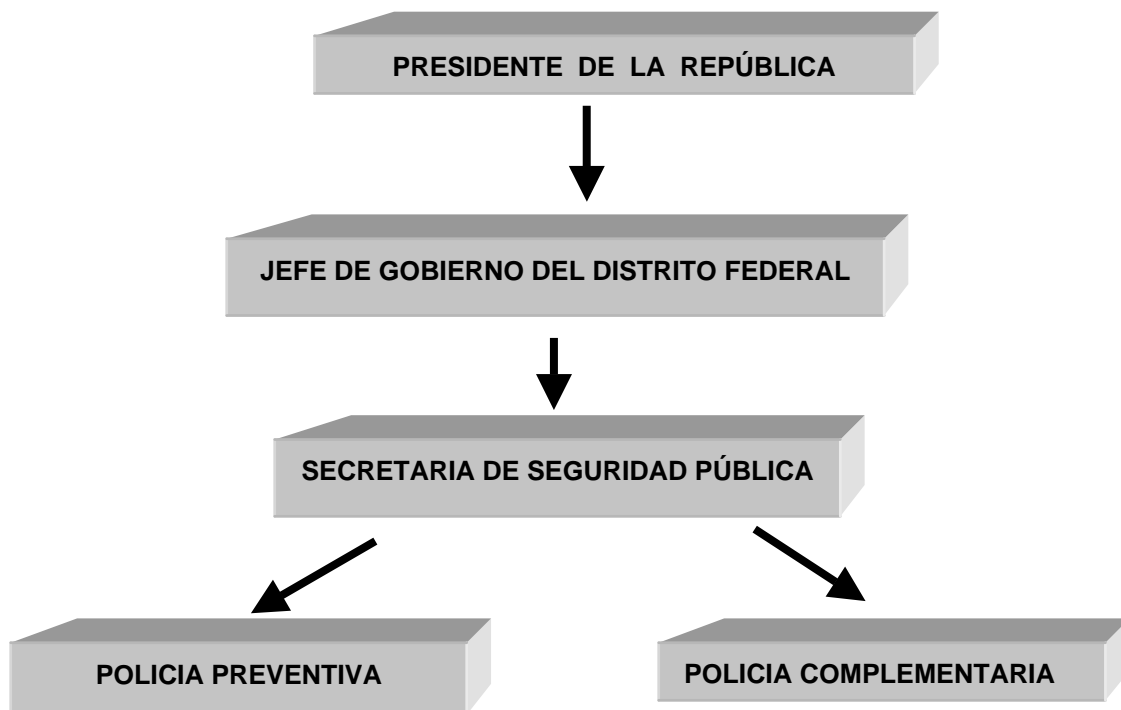


Diagrama de elaboración propia

Los principales elementos de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal son:

- Determina las funciones de los cuerpos de seguridad pública
- Establece la obligación de expedir y cumplir un programa
- Define las bases de coordinación entre niveles de gobierno
- Establece los principios de actuación de los agentes de seguridad
- Define los correctivos y procedimientos disciplinarios, y
- Regula la prestación de los servicios de seguridad privada

Dicha Ley tiene como objetivo principal establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad del Distrito Federal, además de que estipula quienes son los encargados de ejercer la seguridad pública en el Distrito Federal y establece los derechos y obligaciones de los miembros de los cuerpos de seguridad pública;

esta compuesta por 76 artículos y 6 transitorios. Los 76 artículos se encuentran divididos en nueve Títulos que resumen el contenido de la mencionada Ley:

- Título Primero: Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal
- Título Segundo: programa de seguridad pública del Distrito Federal
- Título Tercero: principios de actuación de los cuerpos de seguridad pública.
- Título Cuarto: profesionalización de los cuerpos de seguridad pública.
- Título Quinto: derechos de los miembros de los cuerpos de seguridad pública.
- Título Sexto: régimen disciplinario
- Título Séptimo: de la coordinación en materia de seguridad pública
- Título Octavo: de la participación vecinal y ciudadana
- Título Noveno: de los servicios privados de seguridad

En la Ley de Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se propone:

- Se proporcione un trato digno y respetuoso a los elementos de la policía del Distrito Federal, de manera tal, que en ningún momento queden sin protección de parte del Estado.
- Se elabore un sistema cartográfico que permita ubicar las zonas con mayor conflicto social con la finalidad de facilitar el diseño de estrategias y acciones en consideración a los datos que arroje el mismo.
- Se proporcione equipo necesario a los servidores públicos encargados de la seguridad pública para brindar una pronta respuesta en situaciones de riesgo y se establezca el mecanismo financiero para renovar los recursos materiales inservibles y reparar lo que aún sea factible.
- Que se fortalezca el régimen disciplinario de los elementos de esta Secretaría, así como estímulos y recompensas con la finalidad de acabar con todo tipo de irregularidades que atentan contra el patrimonio de sus integrantes como de la institución.
- Que se intensifiquen los programas que fomentan la cultura de educación vial, principalmente entre los niños.

- Que se establezca mayor vigilancia y control sobre las empresas privadas que prestan servicios de seguridad, con el propósito de que éstas actúen en el marco de la ley.

El manual jurídico de la policía del Distrito Federal da a conocer a los elementos de los cuerpos de seguridad pública y a la sociedad en general los derechos y obligaciones que los policías deberán aplicar en el ejercicio de sus funciones; la Ley de Justicia Cívica para el Distrito Federal fue expedida por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal y tiene como principal objetivo definir lo que es una infracción cívica, cuando se comete alguna infracción, cuales son las sanciones aplicables a las infracciones, además establece quienes son las instituciones encargadas de hacer cumplir dicho reglamento, como se debe llevar a cabo la organización administrativa y fomenta la prevención y la cultura cívica. Una infracción cívica, como lo establece el Artículo 3º de la Ley de Justicia Cívica para el Distrito Federal, es el acto u omisión que altera el orden o la seguridad públicos o la tranquilidad de las personas. ¹²

El Código Penal vigente fue un decreto expedido por el presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Pascual Ortiz Rubio, el 2 de enero de 1931 y fue publicado el 14 de agosto de ese mismo año en el Diario Oficial de la Federación. El llamado Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común, y para toda la República en materia del fuero Federal, clasifica los Delitos y atiende al bien jurídico que resulta quebrantado por ellos. El delito es aquella acción o hecho que realizan los individuos afectando directamente los bienes, intereses o los derechos de otras personas, por lo cual será delincuente todo aquel que realice un delito. Los delitos son abordados por el llamado derecho penal, el cual es el conjunto de normas que determinan los delitos, las penas que el Estado impone a los delincuentes y las medidas de seguridad que el mismo Estado establece para la prevención de la delincuencia.

¹² Las acciones o actos que provocan alguna infracción cívica están establecidos en el artículo 7º de la misma Ley, en el se enlistan treinta fracciones que establecen cuando se comete una infracción cívica y que son, aquellas que alteran el orden público.

Seguridad Pública en el Distrito Federal

Nuestro país cuenta con una población de 98 millones de habitantes, de los cuales más de 20 millones, es decir casi una cuarta parte, habita en el Distrito Federal (16 delegaciones) y la zona Metropolitana (17 municipios conurbanos), en el Distrito Federal habitan 9 millones y en la zona conurbana 11 millones. La mayor parte de las personas que habitan en las zonas conurbanas son emigrantes de zonas rurales que buscan mejores condiciones de vida, sin embargo esta situación ha originado problemas sociales tales como escasos o falta de servicios públicos (alumbrado, alcantarillado, transporte, escuelas, centros médicos, etc.) e insuficiencia de empleos. Todo lo anterior, aunado a la profunda crisis económica que sé esta viviendo, ha originado que entre la población se propicien comportamientos negativos que aumenten el índice delictivo, es decir, la inseguridad es un reflejo de los problemas sociales. En el *Programa Integral de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del Distrito Federal 2000-2006* además de considerar a los aspectos sociales y culturales como causas de la inseguridad pública, también se ve a la misma como un reflejo de problemas económicos tales como la injusta distribución de la riqueza entre la población del país.

“ Los factores que crean el clima de inseguridad pueden ser de carácter económico o de naturaleza social y cultural. Entre las primeras se encuentran la inequidad en la distribución de la riqueza, el incremento en los índices de pobreza y pobreza extrema así como el desempleo.

Como causas sociales y culturales podemos citar: la mala calidad educativa, el bajo nivel de escolaridad, la impunidad, la corrupción y la complicidad de las autoridades, la desintegración familiar y la desconfianza de los ciudadanos en la autoridad; el crecimiento de zonas marginales y deprimidas;

la proliferación de giros negros, el uso y tráfico de drogas, así como el incremento en los índices del alcoholismo.

Por la presencia simultanea de todas las causas mencionadas, tanto económicas, como sociales y culturales, en el Distrito Federal se produjo el efecto inevitable del disparo de los índices delictivos y como efecto colateral el temor, la desconfianza y replegamiento social¹³

Es importante señalar que la actual situación de inseguridad pública que se vive en el Distrito Federal también prevalece en el resto del país; según datos de la Procuraduría General de la República de 1980 a la fecha se han duplicado los delitos del fuero común y se han multiplicado por 4 los delitos del fuero federal, de igual manera México esta calificado por Transparencia Internacional, institución en el ámbito mundial que realiza la evaluación de la corrupción de los países, la cual califica a nuestro país como el tercer país más corrupto del mundo, así mismo según datos proporcionado por las últimas investigaciones el 40 por ciento de la policía judicial a lo largo del país esta de alguna u otra manera involucrada con alguna averiguación previa abierta.

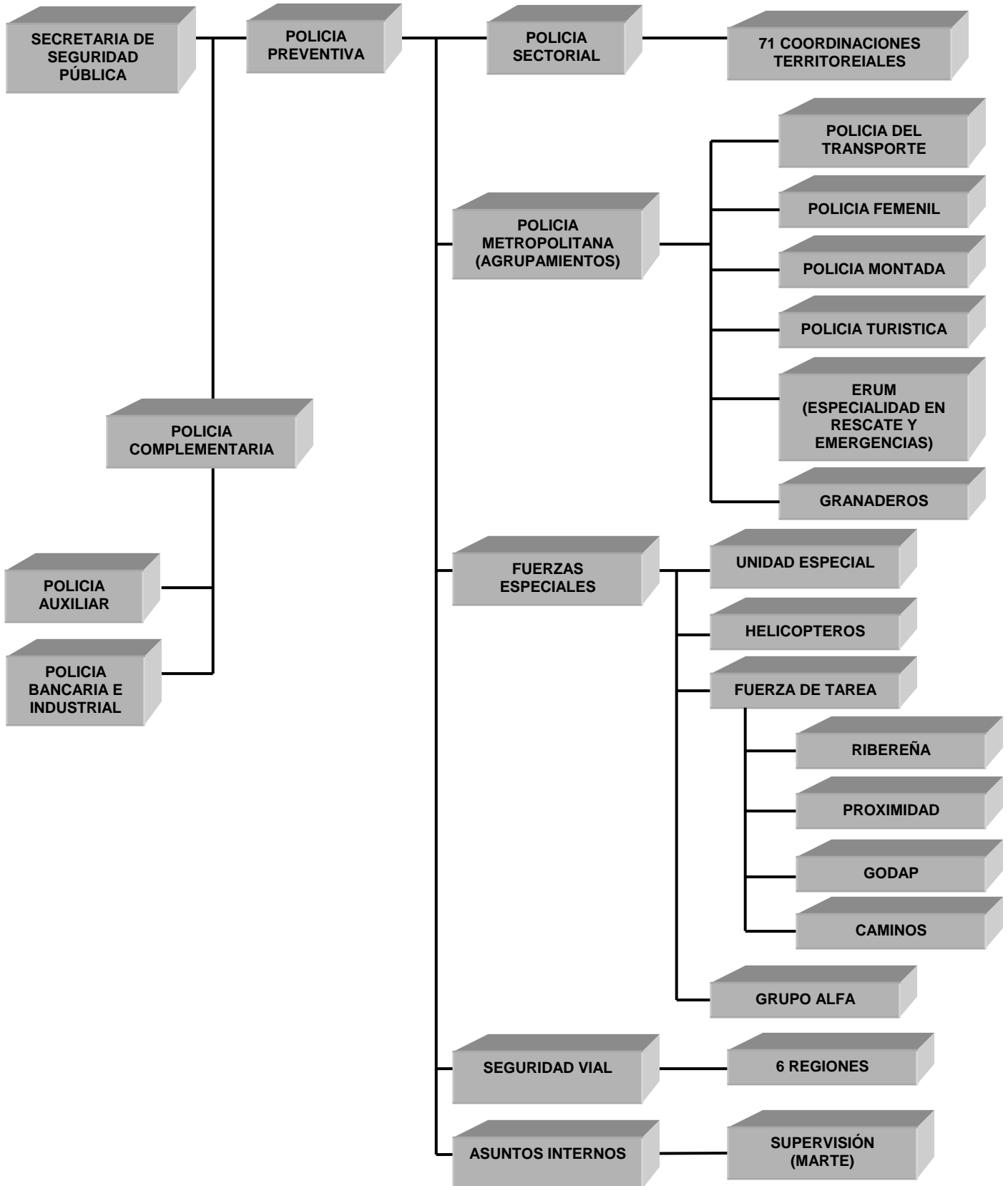
- Entre 1980 y 1996 creció 238 por ciento el número de presuntos delincuentes registrados en los tribunales, lo que significa un incremento anual de 14 por ciento.
- Entre 1980 y 1995 los delitos federales crecieron en 373 por ciento.
- En 1994 por cada 100 mil habitantes había 94 presos; en 1997 eran 119, hubo un crecimiento del 25 por ciento.
- En el mismo lapso y también por cada 100 mil habitantes se pasó de 100 delitos a mil 559, el aumento fue de 55 por ciento.

¹³ Programa Integral De Seguridad Pública y Procuración De Justicia Del Distrito Federal, p. 3

- De cada 100 averiguaciones previas en el ámbito nacional 96 no concluyen con la aprehensión. El promedio nacional de efectividad en la resolución de averiguaciones previas es de 15 por ciento.
- En el Distrito Federal entre 1990 y 1996 las averiguaciones previas se duplicaron.
- Entre 1993 y 1996 aumentó 151 por ciento el robo denunciado.
- Entre 1995 y 1996 se incrementaron las denuncias. Asalto con violencia: 61 por ciento. Corrupción a menores: 48 por ciento. Asalto bancario: 46 por ciento.
- En 1996 se consignó 6.02 por ciento de las averiguaciones.
- En el primer semestre de 1998, en relación con el mismo periodo del 97, el robo con violencia creció poco más del 10 por ciento.
- De 1990 en adelante la policía en la ciudad de México ha crecido más de 7 por ciento; las seis décadas anteriores creció un poco más de 3 por ciento anual.

El resguardo de la seguridad pública en el Distrito Federal compete tanto a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal como a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Secretaría de Seguridad Pública tiene como función específica resguardar el orden social y la prevención del delito, mientras que la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal tiene como función específica la investigación e impartición de justicia; cabe señalar que en el Distrito Federal los cuerpos de seguridad pública englobados en la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) son la Policía Preventiva, la Policía Complementaria y los Agrupamientos, operativamente la misma esta integrada, en el caso de la policía preventiva por 71 Sectores con una fuerza policial de 26,341 elementos. En el caso de la policía complementaria la misma esta integrada por la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria e Industrial, ambas corporaciones engloban un total de 48000 elementos.

INTEGRACIÓN DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL



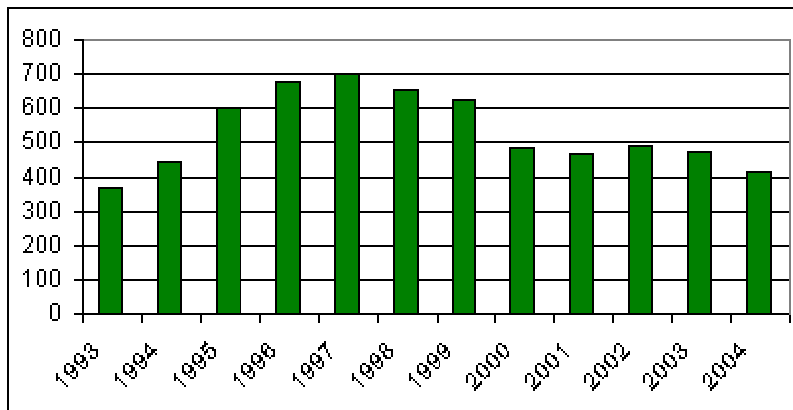
**ESTADO DE FUERZA DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL**

	Operativo	Administrativo	Total
Policía Preventiva	26,341	2,669	29,010
Policía Bancaria e Industrial	17,216	655	17,871
Policía Auxiliar	30,558	555	31,113
Total	84,115	3,879	87,994

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal
www.ssp.df.gob.mx

En los últimos años no solo ha aumentado el índice delictivo en nuestro país, sino que también ha aumentado la violencia en el desarrollo de los delitos; en el caso específico del Distrito Federal, los delitos aumentaron considerablemente de 1993 a 1997, sin embargo los mismos disminuyeron a partir del año 1998.

DELITOS 1993-2004



Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
www.pgjdf.df.gob.mx

TOTAL DE DELITOS 1993-2004

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Febrero 2004
promedio diario	366.35	442.45	598.90	679.14	700.09	651.51	622.50	482.92	469.78	487.92	473.50	432.43
variación %		20.77	35.36	13.40	3.08	-6.94	-4.45	-22.42	-2.72	3.86	-2.96	-8.67

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
www.pgjdf.df.gob.mx

TOTAL DE DELITOS 1997-2004 (por mes)

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1997*	630.06	687.18	657.71	708.57	704.35	733.90	713.81	701.13	712.00	735.55	722.20	695.81
1998*	689.42	697.50	657.55	620.10	643.68	669.00	659.61	627.45	641.83	654.45	658.33	603.10
variación (1)	9.42	1.50	-0.02	-12.49	-8.61	-8.84	-7.59	-10.51	-9.85	-11.03	-8.84	-13.32
1999*	604.97	671.96	664.97	640.13	653.55	659.33	621.10	611.71	603.03	606.19	588.70	546.16
variación (2)	-12.25	-3.66	1.13	3.23	1.53	-1.44	-5.84	-2.51	-6.05	-6.92	-10.58	-9.44
2000 *	508.35	515.21	513.23	468.50	488.23	494.40	485.81	467.87	487.07	483.45	460.27	419.52
variación (3)	-15.97	-23.33	-22.82	-26.81	-25.30	-25.01	-21.51	-23.51	-19.23	-20.64	-21.82	-23.19
2001*	427.45	452.11	461.29	430.60	446.48	470.40	481.68	483.26	490.90	510.74	499.10	482.00
variación (4)	-15.91	-12.25	-10.12	-8.09	-8.55	-4.85	-0.85	3.29	0.79	5.64	8.44	13.68
2002*	503.26	519.18	486.77	521.80	495.45	482.60	483.26	478.42	477.37	503.58	465.97	440.26
variación (5)	17.73	18.84	5.52	21.18	10.97	2.59	0.33	-1.00	-2.76	-1.40	-6.64	-6.86
2003*	453.68	497.86	502.84	480.97	485.23	479.53	482.77	461.23	487.93	488.90	449.17	414.35
variación (6)	-9.85	-4.11	3.30	-7.83	-2.06	-0.64	-0.10	-3.59	2.21	-2.91	-3.61	-5.88
2004*	414.06	452.07										
variación (7)	-8.73	-9.20										

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal www.pgjdf.df.gob.mx

PRINCIPALES DELITOS		1997	2000	FEBRERO 2004
ROBO A TRANSEUTES	PROMEDIO DIARIO	46.1	93.89	67.17
	VARIACIÓN		103.67%	-28.46%
ROBO A VEHICULOS	PROMEDIO DIARIO	80.39	160.22	119.24
	VARIACIÓN		99.30%	-25.58%
ROBO A TRANSPORTE	PROMEDIO DIARIO	28.53	63.25	32.4
	VARIACIÓN		121.70%	-48.77%
ROBO A CASA HABITACION	PROMEDIO DIARIO	15.08	23.43	17.28
	VARIACIÓN		55.37%	-26.25%
ROBO A NEGOCIO	PROMEDIO DIARIO	41.27	50.9	33.89
	VARIACIÓN		23.33%	-33.42%
HOMICIDIO DOLOSO	PROMEDIO DIARIO	3.01	2.68	1.94
	VARIACIÓN		-8.95%	-19.65%
LESIONES DOLOSAS	PROMEDIO DIARIO	43.22	66.55	52.51
	VARIACIÓN		53.98%	-21.10%
VIOLACION	PROMEDIO DIARIO	3.56	3.97	4.12
	VARIACIÓN		11.52%	3.78%
TOTALES	PROMEDIO DIARIO	261.16	465.43	328.55
	VARIACIÓN		78.22%	-29.41%

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
www.pgjdf.df.gob.mx

La tabla anterior nos muestran como la delincuencia, así como las formas de aplicación de la misma se han vuelto más violentas; para lograr frenar la delincuencia es necesaria una acción reciproca entre los cuerpos de seguridad y la sociedad, pero también se necesitan cambios estructurales de la misma.

En el caso específico del Distrito Federal, según datos de la Procuraduría General de Justicia del D.F. (PGJDF), el comportamiento de los principales delitos desde 2000 a febrero de 2004 ha disminuido, siendo los principales delitos: Robo a Transeúntes, Robo a transporte, Robo de vehículo, Robo a casa Habitación, Robo a negocio, Homicidio Doloso, Violación, Lesiones dolosas.

TOTAL DE DELITOS (PROMEDIO DIARIO)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Promedio diario	700.09	651.51	622.50	482.92	469.78	487.92	473.50	432.43

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
www.pgjdf.df.gob.mx

TOTAL DE DELITOS (PROMEDIO DIARIO) EN EL DISTRITO FEDERAL DE ENERO A FEBRERO DE 2004

Delitos	Promedio diario
Robo a Transeúntes	2.2
Robo a transporte	1.08
Robo de vehículo	3.9
Robo a casa Habitación	0.5
Robo a negocio	1.1
Homicidio Doloso	2.1
Violación	0.1
Lesiones dolosas	1.7

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
www.pgjdf.df.gob.mx

Así mismo, las Zonas criminógenas del Distrito Federal esta compuesta por 10 colonias, las cuales tienen la mayor incidencia delictiva; la siguiente tabla nos

muestra la cantidad de delitos cometidos en la misma de enero a diciembre de 2003.

COLONIA	POBLACIÓN	DELITOS
CENTRO	74,797	1,052
DEL VALLE	62,781	499
ROMA	27,197	420
NARVARTE	51,075	344
AGRICOLA ORIENTAL	93,285	268
DOCTORES	39,339	249
JUÁREZ	8,980	269
GUERRERO	41,103	282
PORTALES	35,601	189
SANTA MARIA LA RIBERA	40,478	196

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal www.pgjdf.df.gob.mx

Con el objeto de fortalecer las políticas preventivas, y con ello reducir el índice delictivo, el Gobierno debe destinar importantes recursos para financiar un programa emergente de inversiones sociales en las áreas de mayor conflictividad delictiva o más pronunciado rezago social. En el mismo sentido, se debe destinar un porcentaje de fondos sociales como apoyo a organismos no gubernamentales para el financiamiento de programas encaminados a la prevención del delito, la atención de los niños de la calle y la rehabilitación de farmacodependientes.

Entre las acciones a realizar por el Gobierno del Distrito Federal encontramos el Programa Integral de Seguridad Pública y Procuración de Justicia, para ello se crearan 60 Coordinaciones Territoriales en lugares que serán definidos por la ciudadanía previa consulta pública. Para la instalación de dichas coordinaciones el gobierno también busca tomar en cuenta la densidad de población de sus posibles sedes, además de los índices delictivos de las mismas.

Se pretende que dichas coordinaciones permitan que la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) y la Procuraduría General de Justicia del DF (PGJDF) estén mejor coordinadas entre sí. Dichas coordinaciones territoriales contarían de manera inicial con un Ministerio Público, un Juez Cívico y un destacamento de la policía preventiva.

Así mismo, el Gobierno del Distrito Federal tiene contemplado realizar asambleas vecinales para decidir el destino último de los recursos asignados a la seguridad pública, de modo que sea claro y transparente el cómo se aplica el presupuesto otorgado. En estas asambleas también se revisarán los avances de los programas aplicados en las nuevas coordinaciones de modo tal que el ciudadano será el que decida el destino y fin del combate a la delincuencia y la prevención del delito.

Como parte de los programas y proyectos encaminados a la mejora de la seguridad pública en el Distrito Federal, en la Secretaría de Seguridad Pública se redefinió su estructura para incorporar el nuevo esquema de trabajo y las líneas estratégicas sobre las cuales se busca fincar las propuestas de seguridad pública, por ello fueron creadas la Subsecretaría de Atención y Apoyo, la Dirección General de Control de Tránsito e Ingeniería Vial, la Dirección General de Prevención del Delito, la Dirección General de Atención Ciudadana y la Dirección Ejecutiva de Derechos Humanos.

Un factor importante para lograr la disminución de la inseguridad pública es la distribución de los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública, la cual esta integrada por la Policía Preventiva y por diversos agrupamientos como son Granaderos, Fuerza de Tarea, Cisnes, Motopatrulleros, etc.; la Policía Preventiva del Distrito Federal esta integrada por un total de 70 sectores, los cuales están distribuidos en las 16 delegaciones a través de regiones según lo muestra la siguiente tabla:

REGION 1

- [Cuauhtémoc](#)
- [Miguel Hidalgo](#)

REGION 2

- [Iztapalapa](#)
- [Tláhuac](#)
- [Milpa Alta](#)

REGION 3

- [Venustiano Carranza](#)
- [Benito Juárez](#)
- [Iztacalco](#)

REGION 4

- [Coyoacán](#)
- [Xochimilco](#)
- [Tlalpan](#)

REGION 5

- [Magdalena Contreras](#)
- [Álvaro Obregón](#)
- [Cuajimalpa](#)

REGION 6

- [Gustavo A. Madero](#)
- [Azcapotzalco](#)

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal www.ssp.df.gob.mx

DELEGACIÓN	No. DE SECTORES	ESTADO DE FUERZA	CUADRANTE	ZONAS DE PATRULLAJE
ÁLVARO OBREGON	5	1028	15	41
AZCAPOTZALCO	5	850	8	39
BENITO JUÁREZ	5	1354	21	73
COYOACAN	3	892	9	40
CUAJIMALPA	3	396	8	12
CUAUHTEMOC	7	3389	15	74
GUSTAVO A. MADERO	5	2092	18	67
IZTACALCO	4	854	6	34
IZTAPALAPA	7	2630	16	80
MAGDALENA CONTRERAS	4	451	6	15
MIGUEL HIDALGO	4	1277	11	54
MILPA ALTA	3	294	5	22
TLAHUAC	3	494	4	20
TLALPAN	4	789	11	39
VENUSTIANO CARRANZA	5	1626	14	46
XOCHIMILCO	4	472	4	29
TOTAL	71	18888	171	685

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal www.ssp.df.gob.mx

Según datos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los diversos programas implementados para mejorar la seguridad han arrojado resultados favorables; entre estos programas encontramos a los siguientes:

Programa Escolar

Se han impartido 275 pláticas para la prevención del delito y las adicciones a 105,274 alumnos y 2,550 padres, equivalente al 71% de las secundarias técnicas del D.F. Se han dado 80 pláticas a nivel PRE-escolar, en las que participaron 4,127 niños.

Congreso Escolar

Se realizó el Primer Congreso Infantil y Juvenil de Seguridad de la Ciudad de México “armas, Ni de Juguete”, participaron 1,800 alumnos de las secundarias técnicas del D.F.

Grupo Juvenil Escudo

Se integró un grupo de 500 jóvenes voluntarios, de 12 a 18 años, para apoyar a la Secretaría en acciones para reducir el consumo de drogas y la comisión de delitos. Estos jóvenes han distribuido 20,000 trípticos, plantado 400 árboles y recolectado 1.6 metros cúbicos de basura.

Acercamiento a la Comunidad

Se integró un órgano consultivo denominado “Representación Ciudadana por una Ciudad Segura” con la participación de 23 consejeros.

Vinculación con Grupos Organizados

Para resolver diversas problemáticas relacionadas con la seguridad, se estableció una vinculación con 52 grupos organizados, se realizaron 164 reuniones y se establecieron convenios de colaboración con la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), la Asociación Nacional de Actores (ANDA), la Secretaría de Turismo del D.F. y la Universidad del Valle de México (UVM).

Enlace con Delegaciones, Coordinaciones Territoriales, Organizaciones Vecinales y Ciudadanos

Se realizaron 205 reuniones de trabajo, se atendió a 3,900 vecinos y se distribuyeron 40,000 trípticos.

Derechos Humanos en la Policía

Se distribuyeron 84,100 trípticos, se realizó el primer concurso “Historia de un Policía” y se impartieron pláticas sobre derechos humanos a 240 integrantes del Grupo Juvenil Escudo.

Registro y Control de Empresas de Seguridad Privada

Se realizaron 3,000 consultas de antecedentes penales, se actualizaron 28,022 registros en el Sistema Nacional de Seguridad Pública y se canceló el registro a 216 empresas de seguridad privada. Se recibieron 1,421 visitas de usuarios y se atendió a 1,800 empresarios. Se emitieron 1,816 cédulas de identificación que estaban rezagadas y se redujo considerablemente la duración de los trámites. El número de empresas registradas asciende a 881 empresas.

Comité de Seguridad Privada para el Distrito Federal

El 8 de agosto del 2002 se constituyó un comité asesor de seguridad privada y se organizó el "Primer Foro de Análisis sobre Servicios de Seguridad Privada en el Distrito Federal". Se elaboró el programa básico de capacitación para elementos de seguridad privada, a partir de 3,000 encuestas aplicadas a usuarios de estos servicios.

Reacciones de Emergencia

Se recibieron 179 amenazas de artefactos explosivos y se localizaron 22. Se pusieron a disposición a 32 delincuentes y se decomisaron 10,050 kilogramos de pólvora y materiales explosivos.

Protección y Seguridad al Transporte de Textiles

Se logró reducir a "cero" los asaltos a los transportes del sector textil desde Julio del 2002. Se han escoltado 2,209 transportes y se estableció una ruta de seguridad de ingreso al D.F.

Policía Ribereña

Se estableció la especialidad de Policía Ribereña para vigilar los canales de Xochimilco y Tláhuac. Esta especialidad incluye cursos en primeros auxilios, natación, salvamento y rescate acuático, armamento y tiro, marco jurídico de la actuación policial, participación ciudadana, prevención del delito, operaciones ribereñas, inglés turístico, acciones emergentes en casos de incendio e inundación.

Unidad de Seguridad Turística

Se proporcionó información y orientación a 1,879 turistas nacionales y extranjeros, para auxiliarles y orientarlos. Se proporciona vigilancia nocturna intensiva los viernes y sábados, de las 19:00 horas a las 02:00 horas en todos los corredores turísticos y se realizan operativos anticrimen para combatir la venta de drogas, prostitución, robos y delitos.

Dirección de Operaciones y Mantenimiento Aéreo

Durante 2002, se realizaron 727 operaciones aéreas, equivalentes a 631.9 horas de vuelo. De estas operaciones, 331 fueron vuelos de seguridad; 276, de vialidad; 106, servicios de ambulancia; y 14 de adiestramiento.

Manifestaciones

Se ha reducido la duración de las manifestaciones en la vía pública. Se mantiene una coordinación permanente con distintas dependencias Federales y locales, para prever y dar seguimiento a las manifestaciones y garantizar la seguridad de la Ciudad y las libertades públicas.

Vialidad

Se disminuyó en 30% el tiempo de recorrido en la Avenida de los Insurgentes y la velocidad de recorrido aumentó en 47%.

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal www.ssp.df.gob.mx

SEGURIDAD PÚBLICA EN SEPTIEMBRE 2003

Número de detenidos y presentados al Ministerio Público	6,461
Número de detenidos y presentados al Juez Cívico	21,395
Promedio diario de delincuentes detenidos	563
Llamadas de emergencia recibidas por el 060	51,207
Total de infracciones viales impuestas	109,876
Promedio diario de infracciones	3,663
Arrastres de vehículos por grúas	191
Promedio de arrastres por día	6

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal www.ssp.df.gob.mx

Nota: Cifras verificables en la Subsecretaría de Seguridad Pública

Es importante señalar que tanto la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal como la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal manejan cifras y gráficos en relación a los índices delictivos del Distrito Federal, en el caso de la Secretaria de Seguridad Pública los datos son en relación a presuntos delincuentes y por diversos delitos (como los muestra el cuadro anexo), sin embargo la tarea de la investigación y la impartición de justicia ya no le corresponde a esta secretaria sino a la procuraduría; lo anterior es necesario tomarlo en cuenta ya que es un punto importante por el cual las diversas instituciones encargadas de la seguridad pública y la impartición de justicia deben

trabajan en coordinación para lograr que las metas trazadas se logren cumplir. Esta coordinación y cooperación entre instituciones también debe formar parte de la reforma y simplificación administrativa así como de la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública no solo en el ámbito federal sino también en el estatal y municipal.

PRESUNTOS DELINCUENTES REMITIDOS AL MINISTERIO PÚBLICO			
	DEL 22 AL 28 DE MARZO	491	
	ACUMULADO DESDE EL 01 DE ENERO:	7,317	
	POR REMITIR EN EL AÑO:	14,683	
	META ESPERADA AL TERMINO DEL AÑO:	22,000	
N°	DELITOS	REMITIDOS	
		DEL 22 AL 28 DE MAR	ACUMULADO DESDE EL 01 DE ENERO
1	ASALTO A PEATON	155	2279
2	LESIONES	68	1204
3	ROBO A NEGOCIO	96	985
4	DROGAS	25	622
5	ROBO DE AUTOPARTES	26	496
6	ROBO DE VEHÍCULO	33	431
7	ROBO A CASA HABITACIÓN	21	365
8	VIOLACION	15	154
9	ASALTO EN MICROBUS	6	138
10	PORTACIÓN DE ARMA DE FUEGO	14	163
11	ROBO A TRANSPORTISTA	10	130
12	ROBO A TAXISTA	11	115
13	PORTACIÓN DE ARMA BLANCA	6	91
14	HOMICIDIO	2	65
15	SECUESTRO	3	76
16	ROBO A BANCOS	0	3
17	ROBO EN EL METRO	0	0

Datos obtenidos de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica del Distrito Federal www.ssp.df.gob.mx

El Programa de Seguridad Pública para el Distrito Federal 2000 - 2006, tiene como propósito específico mejorar los servicios de seguridad otorgados a la población sobre la base de la reestructuración de la política criminológica y la educación cívica, así como en la profesionalización de los elementos integrantes de los cuerpos de seguridad pública; para lograr lo anterior se desea considerar una visión metropolitana de la seguridad pública (para combatir la delincuencia y lograr la prevención de la inseguridad pública es necesario que se atienda a la misma en conjunción con la policía municipal de aquellos municipios conurbanos, por ello es que se dice “visión metropolitana”), así como llevar a cabo la creación de acuerdos, convenios e instrumentos de coordinación que permitan una mayor efectividad a las acciones emprendidas por la policía para ello es necesario que se tenga una visión integral, que incorpore medidas de carácter preventivo, y que tenga muy presente la implementación de políticas tendientes a lograr la seguridad pública, por ello es importante desarrollar un adecuado diseño de las políticas y la implementación de acciones del Gobierno Federal en materia de seguridad pública. Dicho diseño se debe elaborar a partir de un diagnóstico de la situación actual, permitiendo con ello la elaboración de objetivos factibles y verificables, que a través de las acciones instrumentadas por el gobierno y en conjunto con la sociedad, permitan medir en términos cualitativos y cuantitativos los avances.

Cabe señalar que para lograr realmente una mejoría en la seguridad pública no solo en el ámbito local (Distrito Federal) sino también en el ámbito federal y municipal, es conveniente que se lleve a cabo una evaluación de las diversas leyes, normas y reglamentos que regulan a la misma, de tal manera que de ser necesario se considere la necesidad de una reforma que permita la atención eficaz e inmediata de los fenómenos delictivos.

Políticas de Prevención en Seguridad Pública

Para que el Estado, a través de las diversas instituciones e instancias de los tres niveles de gobierno, puedan garantizar una mejor seguridad pública a la población es necesario que se implementen políticas pública en esta materia, sin embargo es necesario que los problemas en materia de seguridad pública se analicen tomando en cuenta las dos vertientes que originan al mismo, es decir, se deben analizar tanto los problemas internos a la seguridad pública (problemas de interpretación o ejecución de leyes y reglamentos, problemática organizacional de las instituciones en seguridad, etc.) como los problemas externos (desempleo, explosión demográfica, drogadicción, crisis de valores en la sociedad, etc.), la mezcla de estos dos aspectos (problemas internos y externos) son los que provocan el estado que guarda actualmente la seguridad pública y solamente se logrará la mejora de la misma si se implementan políticas que vean de una forma integral e incluso conjunta ambos fenómenos.

Para combatir la inseguridad pública a partir del aspecto concerniente a los problemas externos se deben desarrollar programas de prevención del delito; dentro de los programas específicos para lograr la prevención del delito debe ser considerada, tanto en el ámbito gubernamental como no gubernamental, una concepción de promoción de la seguridad pública a través de un desarrollo de habilidades sociales, es por ello que se debe desarrollar un modelo de trabajo que exponga la necesidad de trabajar con el modelo del desarrollo humano como una alternativa ante otros programas.

Un buen programa preventivo se logrará desarrollando estrategias de prevención a través de la formación de ciudadanos comprometidos con su entorno como una alternativa para canalizar su energía hacia actitudes constructivas, canalizar su potencial humano de manera que favorezca su desarrollo integral y permita involucrar cada vez a un mayor número de ciudadanos en la labor de prevención de la seguridad pública. Las acciones dirigidas a la prevención de conductas inadecuadas en nuestra población infantil y

adolescente constituye un eje estratégico, hacia la búsqueda de una sociedad donde sobresalga la búsqueda del bien común y no solo el bien particular, por ello es necesaria la formación de líderes adolescentes como mecanismo de prevención de conductas inadecuadas en la adolescencia ya que esto representa una opción para que los adolescentes organizados lideren a otros en el medio donde se desenvuelven, es decir su comunidad, evitando con ello conductas delictivas y antisociales. La presencia de adolescentes que tomen la iniciativa de formar una organización en busca de un buen desarrollo social es vital en la lucha por lograr la seguridad pública ya que ellos conocen y viven directamente los problemas que quieren enfrentar. Mediante un trabajo integral con adolescentes se realiza la prevención del consumo de drogas, prevención de la violencia y formación de pandillas, y prevención de la maternidad y paternidad temprana, además de que se asegura la transmisión de nuevos valores a otros adolescentes y la orientación de sus discusiones hacia la toma de conciencia y la formación de actitudes críticas constructivas en busca del bien común. Entre las propuestas para lograr la prevención del delito encontramos:

- Que la política de atención a menores se establezca como una prioridad, enfocada a fomentar y apoyar actividades sociales y culturales.
- Respaldar y apoyar las acciones que proporcionen alternativas de superación personal a favor de los jóvenes.
- Otorgar especial atención a las políticas sobre fármaco dependencia juvenil, violencia y desintegración familiar.
- Que la participación ciudadana no se limite a la presentación de denuncias y quejas, sino que también se le permita intervenir en la evaluación periódica de las estrategias y acciones desarrolladas en materia de seguridad pública.
- Que se informe públicamente la responsabilidad de los elementos encargados de la seguridad pública, para generar un compromiso directo con la comunidad relativo a la consecución de objetivos claros y precisos en la materia.
- Que se diseñen instrumentos que permitan a la ciudadanía involucrarse en una verdadera cultura de prevención y recuperación por parte de la sociedad de los espacios públicos.

- Mantener informada a la ciudadanía sobre aquellos factores de riesgo o amenaza que puedan propiciar conductas antisociales en los distintos lugares como: Escuelas, Centros Comerciales, Estacionamientos Públicos, Oficinas, entre otros.
- Que se fomenten mecanismos de enlace con organismos no gubernamentales, cámaras industriales, empresariales, comerciales, y en general con ciudadanos.

“Con el objeto de fortalecer las políticas preventivas, y con ello reducir el índice delictivo, el Gobierno debe destinar importantes recursos para financiar un programa emergente de inversiones sociales en las áreas de mayor conflictividad delictiva o más pronunciado rezago social. En el mismo sentido, se debe destinar un porcentaje de fondos sociales como apoyo a organismos no gubernamentales para el financiamiento de programas encaminados a la prevención del delito, la atención de los niños de la calle y la rehabilitación de farmacodependientes.”¹⁴

La prevención del delito debe de ser promovida en todas las instituciones sociales que influyen en la formación y actuación de los individuos, tales como familia, escuela, centro de trabajo y recreación; así mismo los medios de comunicación juegan un papel muy importante en materia de prevención del delito al desarrollar campañas informativas en las que se promueve la organización de la sociedad para que la población este más enterada y en cierta medida preparada para no ser sorprendida ante la creciente ola delictiva.

Entre las acciones propuestas a ser realizadas por el Gobierno del Distrito Federal, se tiene contemplado realizar asambleas vecinales para decidir el

¹⁴ *Primera Reunión de Trabajo de la Comisión de Prevención del Delito* Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad de la Procuraduría General de la República, México 1997.

destino último de los recursos asignados a la seguridad pública, de modo que sea claro y transparente. En estas asambleas también se tiene previsto sean revisados los avances de los programas aplicados en las nuevas coordinaciones de modo tal que el ciudadano será el que decida el destino y fin del combate a la delincuencia.



Diagrama de elaboración propia

Una de las principales acciones que deben realizarse para que la prevención del delito cumpla satisfactoriamente con los objetivos planeados, es la comunicación entre la sociedad misma y los cuerpos de seguridad pública. Entre las acciones que pueden desarrollarse conjuntamente entre la sociedad y las instituciones de seguridad pública para prevenir el delito encontramos:

- Conocer los reglamentos de seguridad pública
- Reforzar los valores morales
- Realizar una comunicación activa entre vecinos y autoridades
- Colocación de alarmas anti- robos
- Realizar rondines o recorridos para detectar movimientos extraños

- Avisar a las autoridades correspondientes las fallas en el alumbrado público
- Realizar juntas periódicas para conocer avances
- No ser ostentosos en nuestro vestir y forma de actuar
- Evitar el acceso a viviendas a personas extrañas

Un aspecto muy importante en la elaboración de políticas de prevención del delito es el escepticismo y la falta de confianza social en las instituciones tanto de seguridad pública como de impartición de justicia. Para que dichas instituciones superen esto es necesario que las mismas redoblasen sus esfuerzos para abatir la impunidad, hagan más eficiente el trabajo que legalmente tienen encomendado y ofrezcan a la ciudadanía una imagen de que la autoridad está ocupada y preocupada en proteger los intereses y los valores que son inherentes a la persona, a sus bienes y a la sociedad organizada.

Una problemática de las políticas de prevención del delito es la complejidad de la delincuencia, con la consecuente y creciente inquietud de la sociedad, ha hecho necesaria la planeación y organización de nuevas medidas relacionadas con el fortalecimiento del Estado de Derecho, el combate a la impunidad y al crimen organizado, así como el desarrollo de una mayor eficiencia en el servicio público prestado, tomando en cuenta la crisis de confiabilidad en la que se encuentran los órganos comprometidos en procurar y administrar justicia.

Sin embargo no existe actualmente una política global o integral en materia de prevención de las conductas delictivas, lo anterior debido en gran parte a que el paradigma tradicional criminológico observa la prevención del delito como sinónimo de amenaza, es decir, se considera que la forma de prevenir el delito es la advertencia de que existe un castigo

para determinadas conductas, dejando de lado la premisa de que el delito no sólo representa una acción que contradice la norma jurídica (de ahí su antijuridicidad), sino que, también, entra en contradicción con una norma cultural, con un valor socialmente reconocido que, por su condición, ha sido elevado a la protección de la ley con el fin de preservar el bien común.

La prevención del delito también es materia de corte internacional, ya que actualmente la constante inseguridad se vive en todo el mundo; es por ello que en el seno de la organización de las Naciones Unidas se han llevado a cabo ocho congresos sobre la prevención del delito y el tratamiento del delincuente. Desde 1995, México fue nombrado miembro de la Comisión del Delito y Justicia Penal de las Naciones Unidas, participando ese mismo año en el 9º Congreso sobre prevención del delito (El Cairo, Egipto, 1995), denominado: "La Prevención del Delito es tarea de todos".

AÑO	LUGAR	TEMA A DESARROLLAR
1955	GINEBRA	SITUACIÓN PENITENCIARIA
1960	LONDRES	IMPORTANCIA DE PREVENIR LA DELINCUENCIA JUVENIL
1965	ESTOCOLMO	IMPORTANCIA DE LA URBANIZACIÓN
1970	KYOTO	DELITO Y DESARROLLO
1975	GINEBRA	EL DELITO COMO NEGOCIO Y LA LEGISLACION PENAL
1980	CARACAS	PREVENIR EL DELITO ELEVANDO EL NIVEL DE VIDA
1985	MILAN	PREVENIR EL DELITO PARA GOSAR LA LIBERTAD
1990	LA HABANA	PREVENCIÓN DEL DELITO Y JUSTICIA PENAL PARA EL SIGLO XXI
1995	EGIPTO	LA PREVENCIÓN DEL DELITO ES TAREA DE TODOS
2000	VIENA	TRATAMIENTO DEL DELINCUENTE

Cuadro de elaboración propia

En México en el año 1994 se llevo a cabo en la ciudad de Guadalajara el primer Congreso sobre Prevención del Delito en el cual se establecieron las bases de una cultura para la prevención del delito, concretadas, por parte de la Procuraduría General de la República, el 27 de junio de 1994 al publicarse en el Diario Oficial el Acuerdo A/004/94, que dió origen a la Comisión para la Prevención del Delito al advertir que el comportamiento delictivo actual "hace imperiosa la implementación de una política criminológica moderna, en la que las acciones de investigación y persecución del delito puedan combinarse y equilibrarse con las acciones preventivas, promoviendo en mayor grado la participación activa de los grupos sociales en virtud de que únicamente bajo la acción conjunta de toda la comunidad, se podrá incidir directamente en el abatimiento de la criminalidad".

La prevención del delito debe estar respaldada por valores jurídicamente tutelados, los cuales constituyan uno de los pilares fundamentales y necesarios del bienestar individual y social. De esta manera, las políticas de prevención deben ir más allá del componente exclusivamente punitivo para ubicarse en el terreno del mejoramiento personal y colectivo. La prevención del delito es, esencialmente, una acción de y para la estabilidad y el desarrollo social. Desde luego, una política de prevención del delito centrada en el apuntalamiento de los valores culturalmente aceptados y jurídicamente protegidos, deben enmarcarse dentro de una política social y económica diseñada y puesta en práctica por el Estado, puesto que las circunstancias socioeconómicas resultan, en muchas ocasiones, condicionantes (aunque no determinantes) de la elevación de los índices delictivos. Así, valores ideológicamente admitidos pueden entrar en contradicción con comportamientos condicionados por las situaciones económicas. En todo caso, lo que se reafirma es que las políticas de prevención son un subsistema del sistema general de planeación económica y social.

La promoción de la participación ciudadana, cuantitativa y cualitativamente extensa, es indispensable para el fortalecimiento de una cultura cívica que integre

como parte sustantiva los bienes jurídicamente tutelados, que son expresión de los valores. Ninguna acción preventiva pueda aspirar a ser efectiva y duradera si no cuenta con el apoyo decidido de la sociedad. Esto implica que las campañas preventivas tienen que tomar en cuenta, por una parte, los intereses de las personas a quienes se dirigen dichas campañas, considerando diversas peculiaridades, como son su nivel educativo, su estrato social, sus formas específicas de cultura, y, por otra parte, tienen que incluir necesariamente un mensaje de naturaleza pedagógica y positiva que anime una conciencia de respeto a la ley, la confianza en las instituciones estatales, la convivencia pacífica y la armonía en las relaciones sociales; la prevención de conductas ilícitas y antisociales requiere de la formación y el refuerzo de la conciencia valora en la población, buscando que se traduzca en acciones concertadas entre la autoridad y la sociedad, empleando para ello conocimientos pertinentes que hagan posible la previsión de conductas anémicas en los individuos, en los grupos y en las colectividades.

La prevención del delito requiere del análisis particularizado o específico de las zonas criminógenas y de todos aquellos datos que permitan conocer con la mayor precisión posible las circunstancias sociales, económicas y culturales que inciden o pueden incidir en el comportamiento delictivo. Cualquier problemática adquiere el rango de compleja cuando no puede ser resuelta desde una sola perspectiva disciplinaria y precisa, para su adecuado planteamiento y tratamiento, de la concurrencia de las diversas disciplinas científicas.

El fenómeno de la delincuencia es cada vez más un fenómeno complejo que requiere de instrumentos, recursos, disposiciones y acciones mejor planeadas y mejor orientadas científica y tecnológicamente. Igualmente, la prevención del delito debe recurrir a especialistas en diversas áreas del conocimiento de tal manera que las políticas de prevención del delito sean elaboradas conjuntamente entre criminólogos, sociólogos, administradores, politólogos, abogados, trabajadores sociales e incluso del comunicólogo, además del ciudadano común,

sobre la base de ello se podrá planear, desarrollar, evaluar y corregir las estrategias en materia de prevención del delito.

La cultura de prevención del delito debe enfocar sus acciones prioritarias a la concientización, sensibilización e información, que capaciten a los ciudadanos, permitiendo que éstos puedan orientar sus decisiones hacia la plena convicción de que la ley es el camino más seguro y que ante cualquier acto que viole las normas jurídicas, existirá una sanción, con ello se impulsa la participación de la comunidad educativa en las tareas de información y divulgación de los temas referentes a la prevención de conductas delictivas, derechos de las víctimas de los delitos, seguridad pública y cultura cívica, para ello se proponen los siguientes puntos:

- Proponer a las autoridades educativas locales la incorporación de los temas de cultura cívica y prevención del delito en los programas, libros de texto y otros materiales educativos.
- Incorporar, mediante cursos de capacitación, a las asociaciones de padres de familia de los centros escolares a las campañas de prevención del delito y en contra de la fármaco dependencia.
- Establecer espacios interinstitucionales con las escuelas a fin de orientar a las comunidades educativas en el tratamiento de los problemas que afectan a los centros escolares en materia de prevención de delitos, fármaco dependencia y seguridad pública.
- Crear materiales con mensajes que resalten los bienes o valores jurídicamente tutelados, dirigidos a padres de familia, educadores y alumnos con la mira de fortalecer la difusión de la cultura de prevención de conductas delictivas.
- Impulsar campañas que inviten a la comunidad escolar para conocer la labor de las Instituciones de seguridad pública y procuración de justicia.

La participación que los medios de comunicación deben brindar a la población, en este contexto, es de singular importancia, pues sus mensajes no son sólo informativos, sino formadores de opinión. Por lo que su labor deberá ser orientadora de una mayor participación ciudadana, fomentadora de mejores

modelos de vida y de la convicción que no hay razón alguna que justifique una conducta delictiva. Los medios electrónicos de comunicación ofrecen una alternativa importante en esa labor porque permiten la difusión de mensajes que alcanzan a un mayor número de receptores y favorecen campañas con una mayor duración y un más amplio impacto. Desde luego, es indispensable que tales mensajes reflejen actitudes positivas.

Para mejorar las políticas públicas en materia de prevención de delito se sugieren los siguientes puntos:

- Diseñar y promover programas de prevención del delito, que propicien la verdadera integración de organismos públicos y privados que impulsen una real participación ciudadana en los programas de seguridad pública.
- Adecuar un marco jurídico, acorde a las políticas nacionales sobre Seguridad Pública.
- Cuidar la designación de las autoridades judiciales e incorporar a la sociedad en acciones de vigilancia y contraloría social.
- Celebrar convenios nacionales con diferentes instituciones encargadas de la procuración de justicia para el intercambio, cooperación jurídica y policial, para lograr una estrecha y eficaz coordinación entre las dependencias, organismos federales, estatales y municipales, encargados de la seguridad pública.
- Establecer la profesionalización del servicio público policial y la actualización profesional, sobre la base de la impartición permanente de cursos, seminarios, diplomados, licenciaturas, maestrías, etc., en los institutos y academias propias para ello y reconocidos por el Programa de Seguridad Nacional.
- Poner en práctica un programa de estímulos, apoyos y reconocimientos, para los servidores públicos que cumplan con eficiencia, efectividad y lealtad, la responsabilidad inherente a su cargo.
- Dignificar el trabajo y los sueldos de los funcionarios que intervienen en la impartición de justicia y dotarlos de los instrumentos necesarios para agilizar su función.

- Lograr un seguimiento conjunto en la integración de la averiguación previa y el desarrollo de los procesos penales.
- Realizar reformas específicas para homologar criterios entre las instituciones encargadas de procurar e impartir justicia.
- Impulsar las acciones relativas a la construcción de centros penitenciarios, con diseños arquitectónicos acordes a los principios de la readaptación social.

La prevención del delito debe ser promovida en todas las instituciones sociales que influyen en la formación y actuación de los individuos, tales como familia, escuela, centro de trabajo y recreación; así mismo los medios de comunicación juegan un papel muy importante en materia de prevención del delito al desarrollar campañas informativas en las que se promueve la organización de la sociedad para que la población este más enterada y en cierta medida preparada para no ser sorprendida ante la creciente ola delictiva.

CAPITULO III

PROFESIONALIZACIÓN

La Profesionalización del servicio público

La profesionalización del servicio público a adquirido gran importancia debido al carácter del mismo, se ha convertido en punto central de las agendas de gobierno a todos los niveles, esto en gran parte debido a la necesidad de que la función pública sea más abierta, competitiva y confiable; el servicio público profesionalizado debe ser un requisito para una buena dirección de los asuntos públicos debido a que así lo demanda cada vez más la misma sociedad la cual se refleja como un conjunto de voluntades y acciones que se orientan hacia la movilización de energías, recursos e información, es por ello que el gobierno tiene que diseñar y aplicar respuestas puntuales a problemas específicos, y tomar distancia de las soluciones que pretenden abarcar de manera homogénea lo que en realidad es diverso, de este forma su capacidad de respuesta depende de la preparación del personal público, es aquí donde la profesionalización toma una importancia real ante la demanda de la sociedad por un mejor servicio público.

“ ¿Cuántos son los burócratas y cuántos deben ser?, ¿Cómo se justifica el tamaño de una Secretaria o dependencia pública?, ¿Cada puesto y plaza fueron realmente diseñadas con bases técnicas y objetivas o simplemente las estructuras y plantillas de la administración pública fueron creciendo con un parche sobre todo de acuerdo a la capacidad de negociación de un secretario u oficial mayor ante las autoridades? ¿Hubo mediciones, estudios de carga de trabajo, de tiempos y movimientos, de análisis en procesos de producción o servicios? ¿Se han confrontado los tamaños y los costos

de las plantillas versus los resultados hacia el usuarios / ciudadano por cada dependencia? “¹

Resultado de todo esto, ha sido el surgimiento de la profesionalización del servicio público como un medio seguro para atraer los procesos de desarrollo integral de la administración pública. Para que un Estado proporcione de una forma adecuada los servicios públicos a la sociedad, requiere de la planeación como requisito documental para obtener un grado de desarrollo económico y social, que permita programar el manejo óptimo de los recursos económicos así mismo mejorar el desempeño de los recursos humanos, para ello se debe instrumentar la profesionalización del servicio público, para que en forma sistemática justa, continua y dinámica aplique y coordine en su implantación de métodos de investigación social, los principios que le rigen y las técnicas más modernas que se han desarrollado en la capacitación y en materia de administración pública.

“ Las reformas al servicio profesional de carrera siempre son complejas y se mezclan con otros críticos retos institucionales. Por ende, lograrlas requiere tiempo. Las generaciones actuales de reforma al servicio profesional de carrera están estrechamente ligadas a reformas administrativas, que reorientan el enfoque del Estado y del gobierno, para que tenga un papel más ágil y estratégico, por medio del fortalecimiento de instituciones y procesos para llevar a cabo funciones estatales centrales. Todo tipo de reformas –administrativas y políticas- se llevan a cabo en el contexto de presiones locales, nacionales, regionales y globales. Estas presiones – globalización, recuperación de la fe en el gobierno, un

¹ SERVICIO PÚBLICO PROFESIONAL, Jesús Palacios Ramírez, Excelsior 2 de abril de 2003, México D.F., Segunda parte Sección A, Pág. 23-A

acelerado desarrollo económico con equidad y la protección del medio ambiente- afecta a los países en diferentes grados y sus respuestas reflejan las variaciones en sus paquetes e iniciativas de reforma.”²

La profesionalización del servicio público ha sido definido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como "el cuerpo apolítico, permanente, de funcionarios que forma la espina dorsal de una administración dada. Los elementos de un sistema civil son: una ley básica de administración de personal de servicio civil; y un organismo responsable de su aplicación"³ . Por tal motivo la importancia de contar actualmente con un programa de profesionalización del servicio público radica en la necesidad de lograr "la permanencia de la acción administrativa, que permita la cohesión interna del Estado, suficiente para garantizar el progreso..."⁴ y que ascienden a puestos públicos a quienes cumplen con la calificación suficiente para ocuparlos. “

Para algunos teóricos en la materia, la profesionalización del servicio público es "el conjunto de normas legales, y de políticas y procedimientos administrativos, basados en las técnicas de administración de personal más conocidas para manejar los recursos humanos de la administración pública"⁵. Se entiende como profesionalización del servicio público “La racionalización de todos los procesos de administración de personal al servicio del Estado, llevados a rango de ley a fin de garantizar su vigencia y aplicación permanente con el propósito de propiciar y fomentar en los trabajadores la realización de una

² G. Shabbir Cheema, “La visión de la Organización de las Naciones Unidas”, Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia” . México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

³ Organización de las Naciones Unidas. Manual del Servicio Civil, Administración Pública. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. 1961.

⁴ Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública. Diccionario de Política y Administración Pública. Pág. 482.

⁵ Duhalt Krauss, Miguel. La Administración de Personal en el Sector Público. Un enfoque sistémico. INAP. México, 1972. Pág. 14.

auténtica carrera como servidores públicos⁶. Se inserta en si dentro de la administración pública, la profesionalización del servicio público como una estrategia fundamental que permitirá modernizar los sistemas de administración de personal teniendo siempre presente que es la acción cotidiana de los trabajadores al servicio del estado lo que permite la consecución de los objetivos y metas del gobierno.

La expresión del termino servicio civil requiere alguna aclaración de su significado al ser utilizada frecuentemente con sentidos diferentes que afectan, por un lado a su alcance y, por otro lado, a la trascendencia institucional que se le confiere. Difícilmente podemos formular una concepción de servicio civil útil para el propósito de modernización del Estado, si aceptamos definiciones restrictivas de su alcance. Por lo tanto, entendemos el servicio civil como el sistema de gestión del empleo público y de los recursos humanos adscritos a los servicios de las organizaciones públicas, existente en una realidad nacional determinada. En un sentido más restringido, puede hablarse con propiedad de servicio civil cuando dicho sistema incorpora arreglos institucionales específicos, más o menos alejados de los que caracterizan al empleo común, con la finalidad de garantizar la existencia de administraciones públicas profesionales.⁷

Debemos resaltar como las definiciones anteriores traen implícita la existencia de un órgano encargado de establecer jurídicamente las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos a través de técnicas idóneas, las cuales deben comprender las especificaciones para los procesos relativos al reclutamiento y contratación, la inducción, el adiestramiento y capacitación constante, el sistema de méritos o escalafonario, así como la garantía de un retiro digno. Ello tiene como finalidad profesionalizar al personal de las instituciones

6 Guerrero, O. "El Estado en la Era de la Modernización", México Pág. 78

7 Koldo Echevarria, "La visión del Banco Interamericano de Desarrollo", Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia". México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

gubernamentales y lograr que el funcionamiento de éstas sea eficaz y eficiente para satisfacer las necesidades administrativas y sociales que exige la ciudadanía.

La prestación de los servicios públicos como son la seguridad pública y las tareas de justicia, la administración de la vida económica, la conducción de los asuntos políticos, el manejo de la política económica, de las relaciones exteriores y el logro del bienestar social, son, entre otros, capítulos básicos que tiene a su cargo el gobierno, es necesario que los recursos humanos encargados de cada uno de ellos tenga la adecuada preparación, capacitación, pericia y habilidades de los servidores públicos para poder de esta forma dar un mejor servicio a la sociedad y, a su vez, reducir gastos excesivos al gobierno debido a la carencia de aptitud para proporcionar un servicio público moderno y eficiente provoca costos negativos para los gobiernos.

Sin embargo, cuando el servicio proporcionado por el gobierno a la sociedad es apto, responsable y oportuno, la relación gobierno-ciudadanos es alentadora, ratificándose los compromisos en favor del bien público y, de esta manera, legitimizándose el mismo ante la sociedad. De ahí que el servicio público deba ser considerado como elemento de gran importancia en el funcionamiento de los gobiernos debido a que el servicio público no es solo un asunto de trámites y expedientes, sino un medio para que la relación gobierno-ciudadanos sea constructiva, respetuosa y confiable.

La profesionalización de los servidores públicos mediante la creación del servicio civil de carreras ayudaría para que se creara una base de recursos humanos que apoye una gestión gubernamental más eficiente que permitiese el establecimiento de mecanismos de continuidad de los Planes de Desarrollo además de que los puestos o plazas serían ocupadas por funcionarios que cumplan con el perfil el cual debe estar basado en la capacidad, especialización y profesionalización del servidor público. Logrando con ello mejoras en la calidad

del servicio en el gobierno e incluso mejoras en los planes de vida y carrera de los servidores públicos.

“ Una buena organización siempre trata de que cada plaza tenga su justificación correspondiente en relación al resultado del proceso final de trabajo. Esto provoca también que los propios trabajadores reconozcan que su función es útil y necesaria, se sientan importantes por que saben que aunque ocupen un puesto aparentemente de bajo perfil, su labor es necesaria y contribuye al resultado final de la organización.”⁸

La profesionalización del servicio público debe ser definida como un sistema de respuestas institucionales tendientes a mejorar los servicios públicos otorgados a la sociedad. En el caso de México, la función pública ha sido objeto de diversas facetas relacionadas con la naturaleza del régimen político, esto significa que su contenido no responde a un sistema de méritos ni reglas sino que se vincula con el vaivén de la vida política, esta situación no es un defecto sino un hecho que se explica en razón de que las prácticas politizadas tienen predominio significativo y, en esa medida, la profesionalización del servicio público es un imperativo a conseguir para poner a salvo al gobierno y a los cuadros de la administración pública de las turbulencias y los cambios que alteran su funcionamiento regular.

La función pública se desarrolla en el ámbito de exigencias ciudadanas y de una puntual vigilancia por parte de la opinión pública, también se ha gestado un nuevo rol en materia de competencia político-electoral, esto se ha dado tanto en la esfera federal como en la estatal y municipal. Por lo anterior es importante crear las bases institucionales para que la profesionalización del servicio público sea un sistema de seguridad que evite la innecesaria politización del mismo y la

⁸ SERVICIO PÚBLICO PROFESIONAL, Jesús Palacios Ramírez, Excelsior 2 de abril de 2003, México D.F., Segunda parte Sección A, Pág. 23-A

comprometida, pero no siempre productiva, conducta de que sea ejercido con acento partidista e ideológico sino que se cumpla realmente con lograr la satisfacción de los ciudadanos.

La profesionalización del servicio público tiene como finalidad mejorar la calidad de los servicios a través de una mejor preparación de los recursos humanos de las instituciones u organizaciones; la calidad es el grado en el cual los productos o servicios cumplen con las exigencias de las personas que los utilizan, es la conformidad del cliente o usuario sobre los servicios que recibe, sin embargo, la calidad no solo implica que debe haber una aceptación y conformidad por parte de los usuarios o clientes, sino que también debe significar satisfacción por parte de los miembros de la institución u organización al realizar su trabajo. La formación de funcionarios públicos es una de las principales demandas de algunos sectores de la sociedad, los cuales desean tener un servicio público más eficiente y eficaz.

En materia de seguridad pública es necesario desarrollar la profesionalización del servicio público para los servidores de todas las corporaciones de seguridad y procuración de justicia, así como alentar la participación ciudadana en programas de prevención del delito y fortalecer acciones de promoción de la denuncia y su atención oportuna. Se debe enfatizar en la necesidad de fortalecer la coordinación de esfuerzos de todos los organismos relacionados con la seguridad pública, e involucrar en lo posible a la ciudadanía para que, con su colaboración, se aumente la efectividad de los esfuerzos gubernamentales y lograr con ello la mejora de la calidad en la prestación de los servicios de seguridad de una adecuada profesionalización de los prestadores de dichos servicios.

Antecedentes y Mecanismos de la Profesionalización del servicio público en el ámbito mundial

La formación de los servidores públicos en el ámbito mundial puede ser caracterizada en dos escuelas, la generalista y la especializada. La generalista, a la cual adscribe el afianzado sector público del Reino Unido; selecciona a quienes formarán parte del sector público, basada en las habilidades generales y en la formación post-secundaria, terciaria. Aplica el consenso general de que quien se destaque por su capacidad desde una perspectiva general, también lo hará en la función pública. El Ingreso se hace por el escalón más bajo de la carrera de la función pública, previo riguroso examen de admisión. Existe un escalafón interno de ascensos en los cuales se evalúan conocimientos y antigüedad. Hasta alrededor de una década atrás, era común que los funcionarios públicos ingleses fueran "oxbridge", o sea egresados de Oxford o de Cambridge. Esa tendencia está en franca declinación.

“ La función practica y constitucional del Servicio Civil en el Reino Unido es ayudar, con integridad, honestidad, imparcialidad y objetividad al gobierno debidamente constituido, cualquiera que sea su conformación partidista, en la formulación de sus políticas, ejecución de sus decisiones y en el manejo de los servicios públicos de los que es responsable. “⁹

La escuela especializada es el modelo que se desarrolla en la mayoría de los países europeos. Es interesante advertir que para los altos cargos administrativos se requiere un título de grado dentro del área del Derecho. Carrera cuyos egresados se encuentran con más frecuencia dentro de los cuadros administrativos. Un estudio sobre el sector público austriaco, muestra que las áreas de Interior y Justicia, contaban con más de 80% de graduados en Derecho.

⁹ Jim Barrón, “La política del Reino Unido sobre reglamentación independiente y verificación de la contratación para el Servicio Civil”, Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia”. México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

Proporción que se reducía a menos del 10% en áreas técnicas específicas: Agricultura, Salud, entre otros.

El caso de Nueva Zelanda para llevar a cabo una reforma administrativa fue necesario primero llevar a cabo una reforma que transformara el Servicio Civil la cual comenzó en el año de 1986, esto fue consecuencia de la disminución del nivel de confianza que tenía la población en las instituciones públicas. La reforma a la administración pública en Nueva Zelanda tenía como principal objetivo lograr que la capacidad administrativa y los logros de las dependencias del gobierno pudieran ser equiparables a las mejores empresas del sector privado. Para ello el gobierno decidió comprar bienes y servicios a estas empresas con la finalidad de lograr resultados sociales y económicos. Con la mencionada reforma el gobierno neozelandés logró que la aceptación de la ciudadanía hacia las organizaciones o dependencias públicas creciera de un 30 a un 70% en una década.¹⁰

Entre los puntos desarrollados por el gobierno neozelandés para lograr la transformación del servicio público encontramos:

- Atraer al servicio público a la gente más brillante y capaz, pagarle bien para que se quedara un tiempo razonable e invertir continuamente en la actualización de sus conocimientos con el fin de aumentar al máximo su capacidad, productividad y creatividad.
- Propiciar un ambiente y contar con una visión que le permitiera tener éxito e infundirle el deseo de tener éxito al personal.
- Brindar al personal los instrumentos que se necesitaran para realizar su trabajo asegurando el acceso de la tecnología adecuada, con sistemas de información que le dieran conocimientos en tiempo real sobre su campo de acción logrando que su actividad tuviera los beneficios a los que se dirige el programa específico.

¹⁰ Maurice McTigue, “La experiencia de Nueva Zelanda: la labor del Parlamento y el Ejecutivo para transformar el Servicio Civil”, Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia”. México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

Alemania, cuenta con un promedio de 60 % de graduados en Derecho entre sus cuadros administrativos, y a su vez posee una Academia Nacional de Servicio Civil, que forma funcionarios especializados en todas las áreas, especialmente las técnicas. En el caso de los Estados Unidos y de Francia, estos países tienen un sistema diferente para el ingreso al sector público. Las condiciones políticas también son diferentes, ya que en el caso de los EEUU se calcula que con cada nueva gestión presidencial, se renuevan alrededor de 3000 cargos, que dependen del Gobierno Federal. Es habitual que se busque graduados en un área específica, para desempeñarse en la misma. Médicos y graduados en ciencias de la Salud, para el Departamento de Salud; graduados en Agronomía o afines para el Departamento de Agricultura, etc. De manera que se puede decir que los cargos públicos en los EEUU, están ocupados por personal altamente especializado. El ingreso se hace por concurso previo.

Francia posee la Ecole Nationale d'Administration, la famosa ENA. La misma se encarga de preparar a los futuros miembros del sector público en áreas tales como Derecho, Administración y Economía. Para la franja técnica, existen dos tipos de instituciones especializadas, para Ingenieros y otro personal técnico, están las "grandes écoles", como la École Polytechnique. Y para técnicos medios y bajos existen los Instituts Regionaux d'Administration (IRA), de los cuales hay cerca de cien, repartidos en todo el país. O sea que en este caso, el estado francés posee su propia "incubadora" de funcionarios, concienzudamente preparados y de un excelente nivel de capacitación. Suecia y Dinamarca tienen también sus propias instituciones académicas nacionales de formación para el sector público, poseyendo funcionarios especializados por áreas.

En los países mencionados, además, existe un límite en la cantidad promedio de funcionarios por área funcional, que no puede ser alterado, lo cual impide el nombramiento indiscriminado y acceso ilimitado e ilegítimo a la función pública. Esta es una de las claves por las cuales los índices de corrupción en los

países europeos y los EEUU, son menores a los de América Latina, sin embargo en algunos países latinoamericanos se han aplicado con logros, aunque sean limitados, alternativas para la preparación de los funcionarios, tal es el caso de los Códigos de Ética que Venezuela y Costa Rica han implantado.

Uno de los aspectos fundamentales del proceso de cambio estructural del Estado Mexicano, impulsado al inicio de la década de los ochenta, lo constituyó el combate a los rezagos administrativos y por ende, la búsqueda de mejores resultados en la prestación de los servicios y la atención al público. En el caso de nuestro país, en busca de la modernización de la administración, se efectuó la Reforma Administrativa (1982-1989) y la Reforma del Estado y Modernización Administrativa (1989-1994), son estas reformas las que sirvieron de base para que se instaurara la profesionalización del servicio público. Por ello en 1984 la Secretaría de Programación y Presupuesto, mediante la Dirección de Servicio Civil, definió a la profesionalización del servicio público como: "La racionalización de todos los procesos de administración de personal al servicio del Estado, llevados a rango de ley a fin de garantizar la vigilancia y aplicación permanente, con el objetivo de propiciar y fomentar en los trabajadores la realización de una auténtica carrera como servidores públicos"¹¹.

El primer elemento que encontramos es el histórico, así la Ley del 20 de marzo de 1837 para el gobierno anterior de los departamentos, en la época del gobierno centralista, creó el nombramiento de los secretarios del ayuntamiento, pues anteriormente se turnaban los regidores en el desempeño de ese cargo y era práctica común que el regidor menos antiguo sustituyese, sin sueldo, al secretario, en el caso de que por cualquier motivo faltara el empleado, era nombrado por acuerdo de cabildo y por el suspendido o destituido, así como los demás empleados municipales, con causa justificada. Se procuraba que el secretario "para el buen servicio público" era conveniente poseer características de honradez

¹¹ Secretaría de Programación y Presupuesto. Proyecto para la Instauración del Profesionalización del servicio público en México. 1984. Pág. 29.

y aptitud. Los ayuntamientos al hacer tal nombramiento, procuraban que el agraciado tuviera educación y edad competentes para la representación de su empleo, que era dotado según lo permitían los fondos y se acordará.

En el Estado de Guerrero, conforme a su ordenanza municipal del 25 de septiembre de 1868, se facultaba al ayuntamiento, entre otras atribuciones, a nombrar a todos los empleados que dependieran de sus fondos y removerlos con causa justificada, a excepción del secretario, que por ser empleado de confianza, será amovible. Sin embargo, estos casos son excepcionales, solo a partir del proceso revolucionario de 1910 se plasma, en el ámbito general, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, los derechos de los trabajadores, así dispondrá que “el congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases de los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Ante las consecuencias negativas de este ordenamiento, en el sentido de que las legislaturas de los estados daban un tratamiento distinto a los trabajadores de cada entidad de la república, se expidió la Ley Federal del Trabajo en 1931, la cual estableció en su artículo segundo que “las relaciones entre el estado y sus servidores públicos se regirán por las leyes de Servicio Civil que se expidan”. Evidentemente tales leyes no se expidieron, la federación dio el primer paso al promulgar el estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión en 1938, reconoció el carácter de asalariados de estos trabajadores. El derecho de sindicalización, de huelga (con las modalidades respectivas que implica la función pública), el derecho de un tribunal para resolver los conflictos entre estos trabajadores y el Estado.

Dicha promulgación fue elevada a rango Constitucional, la solicitud fue aprobada a partir de la adición al artículo 123 constitucional en 1960, de un apartado especial para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del

Gobierno del Distrito Federal, en virtud de esta reforma, se expide en 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe hacer notar que la disposición sólo se refería a los trabajadores al servicio de los Poderes Federales y de ninguna manera a los trabajadores de los Estados y Municipios. Como esta facultad es explícita para la Federación, de acuerdo al artículo 124 Constitucional, se tenía reservada a los Estados; por tanto, varias Entidades Federativas expidieron sus leyes del servicio administrativo, que regulaban la relación de los Estados y Municipios y sus trabajadores.

Los instrumentos jurídicos relacionados con la profesionalización del servicio público son los siguientes:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.
- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Esta Ley reglamenta los derechos consignados en el apartado “b” del Artículo 123 Constitucional, además de que regula lo relacionado con las obligaciones de los trabajadores y de los titulares de las dependencias y entidades. La organización colectiva de los trabajadores, las condiciones generales de trabajo, los riesgos profesionales y enfermedades no profesionales.

Bases Jurídicas que permiten su instrumentación:

- a) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal Artículo 32 Fracción X.: Esta ley facultaba a la Secretaría de Programación y Presupuesto para establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones,

capacitación y desarrollo de personal, así como coordinar y vigilar la operación del sistema general de administración y desarrollo de personal del Poder Ejecutivo Federal.

b) Ley de Planeación. Artículo 14 de la ley que señala las atribuciones de la Secretaría de Programación y Presupuesto en cuanto a coordinar las actividades de la planeación nacional de desarrollo tomando en cuenta la opinión de las dependencias y proyectar y coordinar la planeación regional, entre otras.

c) Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado

En este ordenamiento se garantiza la seguridad social del trabajador en una forma integral, que comprende desde el ingreso al servicio hasta el periodo post-empleo mediante la pensión activa, que es el concepto moderno de seguridad social.

d) Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos: En esta base jurídica se consignan los diversos tipos de responsabilidades que pueden originar la mala actuación de todo servidor, es un ordenamiento congruente con la tesis de renovación moral del Presidente de la República.

e) Ley de Premios, estímulos y recompensas civiles. Esta ley establecer los premio y estímulos que el gobierno otorga a los servidores públicos, que se hacen acreedores al mismo por una destacada actuación en el servicio público, constituye uno de los elementos que permiten motivar una mayor responsabilidad y eficiencia en el servicio.

f) Reglamento Interior de la Secretaría de Programación y Presupuesto: Este ordenamiento se atribuye a la coordinación General de Modernización de la Administración Pública Federal, entre otras funciones la de diseñar, coordinar, supervisar y evaluar el sistema del Profesionalización del servicio público del personal del poder Ejecutivo Federal, así como implementar, analizar e integrar la información básica necesaria.

g) Acuerdo Presidencial de fecha 29 de junio de 1983. Mediante este acuerdo se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, la cual tiene las siguientes funciones.

- Promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, la realización de los programas específicos del Profesionalización del servicio público.
- Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades, para uniformar y sistematizar los metodos de administración y desarrollo del personal, encaminados a instrumentar el profesionalización del servicio público.
- El H. Plan Nacional de Desarrollo 1983–1988, en el capítulo la política Económica General, en su punto 6.2.3.5. “Lineamientos para asegurar eficiencia, honradez y control en la ejecución del gasto público”, señala que se persiguen dos propósitos generales: mejorar la capacidad técnica y administrativa del personal federal y mejorar los procedimientos de seguimiento y control del gasto.
- Para lograr el primer propósito, se adoptará entre otro lineamiento, la instauración del Profesionalización del servicio público, en colaboración con la Federación de sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado: la estabilidad y seguridad de los empleos de los trabajadores de base quedará garantizada, lo que promoverá mayores grados de responsabilidad, diligencia y rendimiento.

Durante los gobiernos de Luis Echeverría Álvarez, José López Portillo, Miguel de la Madrid Hurtado y Carlos Salinas de Gortari, se realizaron esfuerzos para mejorar la función pública, a fin de adecuarla al cumplimiento de las tareas que en un número creciente se habían venido desarrollando el aparato administrativo estatal; Señala Mandingo Moreno, “que en el periodo 1965-1976, específicamente en 1965, se crea la comisión de administración pública (CAP), dentro de la secretaría de la presidencia. Esta comisión se propuso estudiar sistemáticamente la organización y funcionamiento de la administración del gobierno federal en su conjunto a fin de sentar las bases para proceder en forma organizada a la separación de las deficiencias detectadas y a garantizar que su futuro crecimiento fuese más racional y ordenado, en su informe sobre el estado que guardaba la administración pública federal, destaco la necesidad de depurar y actualizar el sistema de administración del servicio público y recalando la

importancia de establecer una política general acerca de las normas y criterios rectores de la relación del Estado con sus trabajadores, que abarcara todas las situaciones de ingreso, promociones, traslados, compensaciones, estímulos y desarrollo, de tal manera que la regulación de la relación laboral comprendía desde el ingreso del trabajador hasta su separación del servicio público “y abunda” el análisis y las recomendaciones de la comisión de administración pública dieron lugar a la elaboración de las bases para el programa de reforma administrativa del poder ejecutivo federal 1971-1976.

El diagnóstico contenido en las bases para el programa de reforma administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1971-1976 señalaba que los principales problemas que afrontaba la administración y desarrollo del personal, eran las siguientes:

- I. Los objetivos de la Administración de personal no estaban definidos en forma clara y precisa y por lo tanto, se carecía de una política que comprendiera desde el ingreso de un trabajador hasta su separación del servicio.
- II. Se carecía de un órgano normativo central que estableciera los lineamientos básicos conforme a los cuales se regularan las relaciones entre el Estado y sus servidores.
- III. Las unidades de administración de personal se dedicaban fundamentalmente a funciones de trámite, sin posibilidades objetivas de establecer políticas globales en este campo y verificar su cumplimiento.
- IV. La administración de personal público se encontraba encerrada en un círculo vicioso de baja productividad, insatisfacción y frustración, debido a la existencia de sistemas escalafónarios en los que la antigüedad y no la capacidad resultaba el factor más importante para ascender.
- V. El catálogo de empleos por su carácter enunciativo y no descriptivo inducía más a la confusión que al orden.

Con el propósito de instrumentar los planteamientos anteriores en 1972, se crea la comisión de recursos humanos del gobierno federal, cuyas atribuciones están orientadas a mejorar la organización de los sistemas de administración del

personal, procurar el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades políticas y establecer normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo.

Durante el periodo comprendido entre 1971 y 1976 se emprendieron tareas encaminadas a mejorar la gestión del personal público. Es en 1975 cuando se adicionó el último párrafo del artículo 35 que faculta a la comisión de recursos humanos del gobierno federal, escuchando a la FSTSE, para canalizar y someter a las autoridades correspondientes a los estudios técnicos pertinentes para la fijación de sobresueldos según las sumas en que estas eran reorganizadas.

Durante el periodo comprendido de 1976 a 1982 se estableció el Programa De Reforma Administrativa Del Poder Ejecutivo, este programa abarca aspectos de reorganización estructural y funcional de las dependencias y entidades del gobierno federal, así como un programa para mejorar la administración y el desarrollo del personal al servicio del Estado. Este programa ya señalaba la necesidad de capacitar a los trabajadores, señalando la capacitación como un requerimiento de la eficacia, a la vez que un medio de superación profesional y de realización de valores humanos.

En los gobiernos de los presidente Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo hay más continuidades que rupturas. Ambos se preocuparon al igual que las administraciones públicas de los demás países de América Latina en los problemas de desarrollo. Bajo esta premisa, resultaba urgente organizar y manejar la administración pública en todas sus funciones: económica, política y social. Durante el mandato de José López Portillo, se llevaron a cabo diversas acciones que posteriormente beneficiaron a las administraciones subsecuentes:

1. Se realizó un esfuerzo extraordinario para conocer internamente a la administración pública (estructuras, funciones, personal, recursos materiales, etc.)
2. Se inició el ordenamiento de su estructura y funcionamiento para reformular las relaciones con la sociedad, a través de la Ley Orgánica de la Administración

Pública Federal, los planes nacionales y sectoriales, la política de presupuestos públicos, programas.

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado comprendido de 1982 a 1988, se llevo a cabo la Modernización Administrativa, por medio de la cual se lleva a cabo un proceso de retabulación para establecer nacionalmente similares niveles de contención salarial y de prestaciones, se intento la generalización de la Ley del Servicio Civil que afectaría derechos laborales y socavaría a los sindicatos, se insiste en arrojar a las burocracias administrativas. Una cláusula de exclusividad en la contratación a través de un estatuto de personal académico, impidiendo se establezca el concurso de oposición como única vía de la selección de este personal y evitando que los sindicatos jueguen un papel fiscalizador de este proceso.

En este contexto, y en busca de proporcionar un servicio más eficiente y eficaz, en 1983 se instaló la Comisión Intersecretarial de la profesionalización del servicio público, cuyo objetivo quedó definido por el entonces Secretario de Programación y Presupuesto, quien retomó la línea presidencial de que el Servicio Civil, fundamentado en la equidad y eficiencia, proporcionaría la estabilidad, y la profesionalización, por ello se señaló que "por dicho medio se mantendría la seguridad del empleo del servidor público y sobre todo, haría posible que los ascensos en la Administración Pública Federal obedeciesen a criterios permanentes de reconocimiento al trabajo y dedicación personal aspectos fundamentales para enriquecer y mejorar la gestión del gobierno".¹² El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, señalaba que para el cumplimiento de estos objetivos se requería de lineamientos que permitiesen "mejorar la capacidad técnica y administrativa del personal federal". Para tal propósito, se adoptaron las siguientes líneas de acción:

➤ Instaurar la profesionalización del servicio público, en colaboración con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado;

¹² Secretaría de Programación y Presupuesto. Comisión Intersecretarial del Servicio Civil. México, 1984. Pág.3.

- Promover la seguridad de los empleos de los trabajadores de base;
- Continuar con la simplificación de la estructura y organización administrativa del sector público;
- Fomentar la vocación de servicio del personal federal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad en el funcionamiento de la burocracia; y
- Promover la capacitación permanente del personal federal, creando así condiciones para la carrera administrativa".

Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari comprendido de 1988 a 1994, se llevo a cabo la Modernización y Reforma del Estado, por medio del cual se pusieron en marcha tres grandes procesos de modernización (económica, política y social) que dieron origen a la reforma del Estado. Las tareas básicas de la modernización administrativa se llevaron a cabo en la Dirección General del Servicio Civil, sufriendo dos modificaciones con el anterior sexenio:

1. La administración y el desarrollo del personal para la profesionalización del servicio público.
2. Las medidas de transformación de la administración pública a niveles global, sectorial e institucional en un marco de eficiencia y productividad.

El establecimiento de la profesionalización del servicio público consistía en la normatividad para puestos, tabuladores y prestaciones de la administración pública y dictaminación sobre estructuras ocupacionales. Un resultado práctico importante de esta dirección era el de agrupar a la administración pública centralizada en 508 unidades y la elaboración de un catálogo general de puestos del gobierno federal, dividió en 7 grupos, 82 ramas y 657 puestos.

En la administración administrativa o reforma del Estado se infiere una dirección del cambio a partir de las medidas de racionalización del tamaño y funciones de la administración pública, parte de ello es la tendencia de una profesionalización del servicio público en el mediano y largo plazo, a través de la reestructuración de personal y la conformación de burocracias paralelas (con

personal de confianza y con carácter de eventual), para dar respuesta a las necesidades de emergencia.

Uno de los aspectos fundamentales del proceso de cambio en el Estado Mexicano es el combate a los rezagos administrativos y por ende, la búsqueda de mejores resultados en la prestación de los servicios y la atención al público; para lograr esta mejoría tanto de los servicios como de atención al público encontramos la profesionalización de los servidores públicos, para lo cual es necesario instaurar la profesionalización del servicio público y fomentar la vocación de servicio del personal mediante una motivación adecuada, elevando así la eficiencia y la agilidad en el funcionamiento de dichos servicios públicos entre los que se encuentra la seguridad pública.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 establece que, "en los recursos humanos con los que cuenta el gobierno reside el mayor potencial para promover el cambio estructural y orientar eficazmente su sentido", así mismo manifiesta que se debe "avanzar en la conformación de un servicio profesional de carrera que garantice que la transmisión por el relevo en la titularidad de los poderes aprovechará la experiencia y los conocimientos del personal y no interrumpirá el funcionamiento administrativo. Un servicio de carrera debe facilitar la capacitación indispensable para el mejor desarrollo de cada función, la adaptación a los cambios estructurales y tecnológicos, y el desenvolvimiento de la iniciativa y creatividad que contribuya a un mejor servicio a la sociedad... deberá establecer, además, un código claro de ética del servidor público y promover esquemas de remuneración, promoción e incentivos basados en el mérito y la capacidad profesional".

Por su parte, el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 (PROMAP), estipula que "es necesario impulsar una cultura de servicio que tenga como principio la superación y el reconocimiento del individuo, a partir de la cual el servidor público encuentre que su capacidad, honestidad, dedicación y eficiencia es la forma de alcanzar su propia realización", teniendo ello como

objetivo establecer un proceso de mejoramiento administrativo. Es por ello que el sistema de administración y desarrollo de personal aplicado en la administración pública, tiende a la profesionalización del trabajador. Las actividades que se están llevando a cabo para establecer de manera general la profesionalización del servicio público en México, se basan en etapas y procesos muy específicos relacionados, entre otros aspectos, con el ingreso, capacitación y retiro de los servidores públicos.

Sin embargo, las anteriores solo son experiencias de países determinados ante la concreta necesidad de lograr el establecimiento del servicio civil público, pero las necesidades de la modernización y mejora de los servidores públicos no son iguales en todos los países, por ello es que la OCDE realizó un estudio del establecimiento del servicio civil público en sus países miembros llegando a las siguientes conclusiones:

- No existe un programa internacional de reforma en el servicio civil, la misma es diferente en cada país debido a la pluralidad de la agenda política, la reputación de los funcionarios ante la sociedad, las relaciones laborales del sector público, la cultura política y administrativa, la capacidad política del gobierno para tomar decisiones difíciles, las diferencias constitucionales; con ello podemos determinar que el lograr un programa eficaz de cambio en cada país va a ser muy diferente dependiendo de la combinación específica de los problemas, circunstancias y limitaciones.
- La modernización del sector público no tiene una variedad de opciones entre las cuales se puede escoger libremente. Lo que es mejor para un país puede ser negativo para otro, esto se debe a que no solo la problemática de cada país es específica y particular, sino que también existen problemas de secuencia y dinámica que tiene que considerarse en cualquier estrategia para modificar la conducta y la cultura.¹³

¹³ Alex Matheson, “Una perspectiva de la OCDE”, Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia”. México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

Profesionalización en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal

Ante la cada vez más constante petición de los ciudadanos por un mejor servicio por parte de los servidores públicos, en la administración pública se debe ver como una prioridad el propiciar y garantizar la profesionalización y desarrollo de dichos servidores, para que al realizar sus respectivas funciones se logre la satisfacción de las demandas y necesidades de la sociedad. Por lo anterior, la administración pública debe poner especial énfasis en la profesionalización del servicio público, el cual es aquella técnica administrativa que persigue alcanzar un alto nivel de profesionalización y desarrollo de los servidores públicos; la profesionalización del servicio público tiene como uno de sus principios fundamentales, lograr la superación y el reconocimiento del personal a fin de que el servidor público comprenda que la capacidad, honestidad, dedicación y eficiencia son cualidades indispensables para alcanzar su desarrollo profesional en la institución. La profesionalización del servicio público, está orientado a promover la permanencia del personal y a fortalecer en éste los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia, eficiencia y sobre todo de equidad.

Así mismo, al asumir la presidencia de la república, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, dio a conocer el llamado Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000; a través de dicho plan se dio a conocer la política a seguir durante el sexenio, en materia de seguridad pública, como parte de esta política se propuso una iniciativa de ley que permitiría reestructurar el sistema nacional de seguridad pública en los aspectos administrativos, legales, institucionales, de conducta policial, de prevención del delito y en profesionalización de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública; con base a lo anterior en diciembre de 1994 se modificó el Artículo 21 de la Constitución Nacional estableciéndose el llamado Sistema Nacional de Seguridad Pública y definiéndose los principios por los cuales se deben regir las instituciones policiales y que son: legalidad, honradez, eficiencia y profesionalismo.

En diciembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la llamada “*Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública*”; en dicha ley, en el Capítulo III titulado “De la actuación y formación de los integrantes de las Instituciones Policiales” se manifiesta que es necesario proporcionar una adecuada y apropiada formación policial a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública de tal manera que se logre la profesionalización y se regulen los ascensos de dichos elementos.

De igual manera, en junio de 2000 fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal la *Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal*; dicha ley tiene como principal objetivo instrumentar la profesionalización de los servidores públicos del Distrito Federal y plantea que la misma se logre a través de un sistema integral, cabe señalar que en la mencionada ley no son considerados servidores públicos de carrera de la administración pública del Distrito Federal los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, sin embargo se menciona que los mismos deberán desarrollar sus propios sistemas de carrera, es por ello que en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal se contempla la misma.

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación en julio de 1993, esta integrada por 76 artículos divididos en nueve títulos de la siguiente manera:

1. Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal
2. Programa de Seguridad Pública para el Distrito Federal
3. Principios de Actuación de los Cuerpos de Seguridad Pública
4. Profesionalización de los cuerpos de Seguridad Pública
De la Formación Policial
Del Sistema de Carrera Policial
Condecoraciones, estímulos y recompensas
5. Derechos de los Miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública
6. Régimen Disciplinario

- Correctivos Disciplinarios
- De la Suspensión Temporal
- De las Causales de Destitución
- Consejo de Honor y Justicia
- Recurso de Revisión
- 7. De la Coordinación en Materia de Seguridad Pública
- 8. De la Participación Vecinal y Ciudadana
- 9. De los Servicios Privados de Seguridad

La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública del Distrito federal es un punto fundamental en la mencionada ley, por ello es que su Título Cuarto “Profesionalización de los Cuerpos de Seguridad Pública” esta dividido en tres capítulos y que son: De la Formación Policial, Del Sistema de Carrera Policial y Condecoraciones, estímulos y recompensas. En el Capítulo 1 “De la Formación Policial” se indica que debe ser entendido por profesionalización en seguridad pública y cual es su principal objetivo.

“Artículo 18.- La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública tendrá por objeto lograr una mejor y más eficaz prestación del servicio así como el desarrollo integral de sus elementos mediante la institucionalidad de la carrera policial, ampliando así su capacidad de respuesta a los requerimientos de la sociedad.

Para los efectos del párrafo anterior, cada cuerpo de Seguridad Pública contara con un Programa General de Formación Policial que tendrá como finalidad alcanzar el desarrollo profesional, técnico, científico, físico, humanístico y cultural de los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, en el marco del respeto a los derechos humanos y al Estado de Derecho”

En el Capítulo 2 “Del Sistema de Carrera Policial” se marcan los lineamientos que deberá seguir cada cuerpo de Seguridad Pública del Distrito Federal para llevar a cabo precisamente la creación de la Carrera Policial, así mismo establece los requisitos mínimos de ingreso que deberá tener cada aspirante a formar parte de los cuerpos de seguridad pública. En el Capítulo 3 “Condecoraciones, estímulos y recompensas” se establecen los estímulos, condecoraciones y recompensas a las que tendrá derecho cada integrante de los cuerpos de seguridad pública en el Distrito Federal por cumplir correctamente sus funciones.

La profesionalización de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal es una obligación en dos aspectos, por un lado es obligación de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, en concreto de la Secretaría de Seguridad Pública, la cual debe brindar a los elementos policiales una eficiente educación que permita elevar su nivel de vida a través de la superación profesional, por otra parte la profesionalización es obligación de los propios elementos policiales los cuales deben asistir a los cursos de formación policial a fin de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que los llevan a la profesionalización.

La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública consiste en la capacitación y adiestramiento necesario para desarrollar una carrera policial; la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública es al mismo tiempo un derecho y una obligación establecidos por la misma ley, su principal objetivo es lograr un mejor desempeño en la prestación del servicio otorgado a la sociedad por parte de los elementos a partir de la ampliación de la capacidad de respuesta de los mismos.

En nuestro país, la *Ley para la Profesionalización del servicio público en la Administración Pública Federal* propuesta en octubre de 2002 por la Cámara de Diputados, tiene como principal objetivo el establecer las bases para la

organización, el funcionamiento y el desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, así mismo indica que cada entidad del sector paraestatal deberá establecer sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera. Entre sus principales características encontramos:

- Garantizar el ingreso, el desarrollo y la permanencia de los servidores de la administración pública federal mediante mecanismos específicos como son los sistemas de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación, entrenamiento y otorgamiento de estímulos.
- Mediante un sistema basado en el mérito y la igualdad de oportunidades impulsar la profesionalización en beneficio de la sociedad.
- Establecer los derechos de los servidores públicos, entre los que encontramos:
 - a) Estabilidad y permanencia en el servicio
 - b) Recibir nombramiento como Servidor Profesional de Carrera
 - c) Recibir remuneraciones, prestaciones y estímulos por productividad.
 - d) Ser promovidos cuando se cumpla con los requisitos de ley.
 - e) Tener acceso a la capacitación y formación técnica.
- Establecer las obligaciones de los servidores públicos, entre los que encontramos:
 - a) Someterse a las evaluaciones necesarias para sustentar la ocupación de un puesto en base a resultados.
 - b) Capacitarse constantemente acudiendo a los cursos que la institución desarrolló.
 - c) Cumplir con eficacia las tareas asignadas.

Como reacción ante el proyecto de la *Ley para el Profesionalización del servicio público en la Administración Pública Federal* propuesta en octubre de 2002 por la Cámara de Diputados, diversas entidades educativas de nuestro país llevaron a cabo el Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia” el 24 y 25 de febrero de 2003 en las instalaciones de la Universidad Iberoamericana; dicho foro contó con la asistencia

de diversas personalidades internacionales que contaron la experiencia de sus respectivos países al llevar a cabo la implementación del servicio público profesional. De igual manera en dicho foro participaron representantes de los principales partidos políticos en México, los cuales analizaron la postura de los mismos frente al proyecto de ley de la Cámara de Diputados, tal es el caso de Carlos Rojas, del Partido Revolucionario Institucional, el cual indica que la falta de una profesionalización de los servidores públicos solo acarrea limitantes para que el gobierno pueda solucionar las demandas de la población.¹⁴

¹⁴ Carlos Rojas, “La posición del Congreso sobre la Ley del Servicio Profesional de Carrera” Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia” . México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

Alcances y Limitaciones de la Profesionalización

El fortalecimiento y la modernización de los servicios públicos del gobierno se lograrán a través de la asesoría pertinente para la capacitación del personal que labora en las distintas áreas de las funciones públicas, es por ello que se debe capacitar a los servidores públicos, además de que se debe definir una política integral de administración de personal, a través de la cual se desarrollen los procesos correspondientes a la materia y se facilite la tarea de instrumentación de la política de fortalecimiento gubernamental, así mismo se deben de celebrar evaluaciones cada seis meses a los servidores públicos en áreas técnicas y promover su capacitación y especialización permanente en estas áreas.

Para que se logre de una manera asertiva la profesionalización de los servidores públicos, sería conveniente que las universidades, en conjunto con las autoridades, diseñen programas estratégicos de capacitación a funcionarios públicos, para lograr así la formación de cuadros administrativos idóneos para la gestión gubernamental, sería conveniente que las universidades generen actividades de formación continua y realicen seminarios de intercambios de experiencias en cuando a la administración gubernamental.

Con el objetivo de brindar un mejor servicio de seguridad pública que permita la convivencia y el desarrollo de cada persona y de la sociedad en su conjunto en un Estado de Derecho, se debe llevar a cabo programas de profesionalización del personal de las instituciones de seguridad pública, reforzando con esto los conocimientos técnicos y científicos, habilidades operativas y principalmente una formación humanística que promueve valores como honestidad, responsabilidad, servicio, disciplina, lealtad y respeto a los derechos humanos.

En el marco de la búsqueda de la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública que sé esta gestando en todo el país, (esto en gran medida por venir contemplado en el Plan Nacional de Desarrollo así como en los lineamientos

del Sistema Nacional de Seguridad Nacional, además de ser una de las principales demandas de la sociedad), es de gran relevancia la formación humana de los elementos de los cuerpos de la misma, esto debido a que la seguridad pública es, ante todo, una necesidad social de gran demanda; en este sentido es vital la profesionalización para así poder dar un mejor desempeño, es por ello que se deben implementar cursos con temas tales como liderazgo, ética y relaciones humanas, asertividad, redacción avanzada, prácticas de tiro, selección de equipo, balística, contingencias y emergencias, planos simétricos y regiones anatómicas del cuerpo humano, colección de evidencias y DNA básico, robo de vehículos y detección de documentos falsos, defensa personal, perspectivas de grafoscopía, protocolo de respuesta en la escena del crimen, inglés técnico, acondicionamiento físico, computación básica, entre otros. Estos programas deberán atender con programas sociales preventivos las causas del delito y enfrentar con acciones policiales y de rehabilitación los efectos de la delincuencia, así mismo estos programas deben contemplar el combate a la delincuencia, la profesionalización policíaca, la coordinación institucional, el respeto a los derechos humanos, el combate a la corrupción, la modernización administrativa y la participación ciudadana.

Entre los principales elementos distintivos que consideramos deberían contemplar y analizar los proyectos de seguridad pública encontramos:

- Fenómenos delictivos, estos deben ser abordados en el contexto de la compleja realidad social.
- Las políticas de bienestar ya que estas están fuertemente ligada a las políticas de seguridad pública.
- El programa de seguridad pública debe tener una perspectiva integral, articulada y de futuro.
- Las acciones operativas deberán contemplar acciones inmediatas y reformas estructurales de largo plazo
- La seguridad pública debe aborda la prevención del delito, la sanción penal y la readaptación del delincuente.

- Fortalecer y adecuar los sistemas de capacitación.
- Establecer el servicio público de carrera.
- Establecer un Código de Ética y sancionar con severidad prácticas ilegales, extorsiones, abusos y conductas inadecuadas.
- Establecer un programa de adiestramiento periódico, capacitación permanente y especialización profesional.

El gobierno promueve la profesionalización de los servidores públicos encargados de la seguridad pública, mediante instrumentos destinados a fomentar su arraigo, desarrollo y desempeño laboral con el fin de elevar la calidad de su trabajo y fortalecer la eficacia y eficiencia institucionales. La aplicación de tal estatuto significaría que dichos servidores públicos cuentan con normas, procedimientos y parámetros que garantizan un progreso profesional basado en desempeño y capacidad. Profesionalizar el servicio público significa que los cuadros de recursos humanos que integran la administración pública, sean capacitados a través de programas directrices, con el objetivo de que se adquiriera un carácter que satisfaga de forma eficiente las demandas de la población. Por lo tanto, hacer profesionales a los servidores públicos significa hacerlos eficaces, con aptitudes técnicas y compromiso de servicio. Profesionalizar implica dotar a los servidores de los elementos prácticos como de conocimientos sustanciales de las funciones que deben cumplirse. Para ello es necesario contar con planes maestros que orienten las acciones de los servidores públicos.

Es por lo anterior que el profesionalizar implica una tarea integral y no meramente de esfuerzos particulares y aislados, en los cuales los servidores públicos asistan a cursos que no tienen un objetivo general dentro del proceso de servicio de la administración local, sino que debe ser una tarea con la cual se rompa con vicios dentro de la administración pública como son su baja productividad, su falta de interés de servicio, la ejecución de su trabajo sin una sistematización y orientación precisa, la existencia de burocratismo, falta de iniciativa personal y grupal, corrupción, etcétera. Es por ello que la

profesionalización resulta una parte constitutiva de un proyecto de reforma administrativa más amplia.

Una de las metas buscadas por la profesionalización del servicio público, es el mejorar la imagen que se tiene del servidor público ya que muchas veces esta es negativa. Por ello, plantearse la profesionalización del servidor público implica un proceso que debe tener una repercusión a corto, mediano y largo plazo en la eficiencia del aparato burocrático, mismo que debe ser percibido por la opinión pública, tras la ejecución eficiente de los elementos burocráticos y de gestión. La importancia de una buena imagen de gobierno muchas veces se adquiere a través de la atención que recibe la ciudadanía de los servidores. Poco sirve contar con estupendos programas cuando se tiene un cuerpo de servidores ineficientes y carentes de mística de servicio.

Sin embargo, la profesionalización en sí sola no puede transformar la situación de la administración pública local, en este caso específico de la seguridad pública, sino que la profesionalización debe ser vinculada a otros procesos o políticas públicas encaminadas a disminuir los índices delictivos, pero sin duda alguna la profesionalización debe estar inmersa dentro de políticas públicas que tengan como principal objetivo lograr un proceso más amplio de reforma a la administración pública.

Una de las principales consecuencias que traería consigo la profesionalización de la seguridad pública en el distrito Federal sería un cambio en el diseño de la estructura de la misma Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, ya que existe la necesidad de diseñar y establecer sistemas de formación y capacitación de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública pero no solo de las bases, sino también de las autoridades y funcionarios de la mencionada secretaria, estableciéndose la obligatoriedad de que para ocupar puestos públicos se deba contar con la capacitación requerida para cada puesto; la implantación de un servicio profesional de carrera tiene que ser una decisión

democrática, ya que se trata de terminar con los nombramientos, los ascensos y los privilegios burocráticos derivados de las relaciones políticas personales.

Lo anterior significa que en la Secretaría de Seguridad Pública se establecería la profesionalización del servicio público, con el objeto de señalar los perfiles profesionales para ocupar los diferentes puestos y no dejar la administración pública a expensas de los cambios políticos, además no debemos pasar por alto que la seguridad pública, al ser una de las demandas más solicitadas por la sociedad, debe contar con el personal idóneo para satisfacer las demandas de la sociedad. La profesionalización del servicio público presupone la eliminación de la repartición discrecional de puestos públicos. Para ello se tienen que crear reglas, procedimientos e instrumentos de vigilancia, de tal manera que en los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal, los puestos de carácter operativo-administrativo sean ocupados por el personal más calificado, aquel personal que tenga las mejores aptitudes profesionales para ocupar un puesto cuyo desempeño cumpla con los perfiles profesionales.

Sumado a lo anterior, se resalta la necesidad de que los cuerpos de seguridad pública cuenten con un catálogo de puestos, además de un sistema de reclutamiento y selección para cada grupo de puestos, lo que supone que no sólo los contenidos sino los procedimientos por los cuales se aplicarán los exámenes de selección deben realizarse con apego a criterios específicos para cada puesto o rango. En este sentido, no se trata de un problema académico, sino de uno de los asuntos fundamentales para la operación del servicio. Un buen concurso puede asegurar el acceso a los mejores candidatos, y un buen sistema de capacitación y examen periódico pueden producir el incentivo adecuado para quienes ya forman parte de la organización, estos incentivos, junto con las promociones tienen que diseñarse de manera que resulten ciertamente atractivos para los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, pero también realizables en los términos presupuestales establecidos de antemano.

La evaluación del desempeño de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal se debe realizar de manera objetiva y transparente, los resultados deben ser confiables, la evaluación deberá ser transparente de tal manera que todos sepan quién, cómo y por qué se calificó el desempeño de cada uno de los servidores públicos.

Una forma de lograr que el Estado de un buen servicio a la sociedad es mediante la profesionalización de la función pública. Por ello, la profesionalización es uno de los principales puntos en la agenda de gobierno. La profesionalización de los funcionarios públicos se debe lograr a través de la profesionalización del servicio público el cual permite mayor estabilidad y certidumbre de los funcionarios públicos, lo cual incide en problemas como la corrupción y la discontinuidad de las políticas. Con un cuerpo de funcionarios diferente cada nueva administración no puede haber continuidad de políticas. La selección, promoción y estabilidad de los funcionarios con base en el mérito y la profesionalización es un puente que nos permite pasar de la ineficiencia, el clientelismo y el nepotismo hacia la eficiencia y la defensa de los intereses colectivos; la promoción de los servidores públicos basada en los méritos de cada uno de ellos es denominada meritocracia. El que el servicio profesional público este basado en el mérito es una prioridad, es el caso del servicio civil de Reino Unido, el cual tiene entre sus principales objetivos precisamente el escalar en el servicio civil con base al mérito y resultados obtenidos o desempeño, denominando a esto “avance acelerado” (Fast Stream).

“ El principio de nombramientos con base en méritos y como resultado de un concurso justo y abierto se aplica con igual rigor al ingreso de graduados de licenciatura al Servicio Civil, también conocido como selección de “avance acelerado”. El principio fundamental y permanente es que deberá haber un concurso justo y abierto, que se base de manera objetiva en el desempeño conforme a

criterios que se correlacionen con el éxito subsiguiente en el empleo y en un rápido avance a puestos de mayor nivel, lo que conduce a la designación de los mejores candidatos. ”¹⁵

Ricardo Uvalle Terrones, profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPS), mencionó que la profesionalización del servicio público debe ser entendido como una carrera de Estado, "no es un asunto meramente de procedimiento, de estructuras o de cuestiones operativas, sino de una reforma en el Estado", dicho autor considera necesaria la formación de un código de ética el cual toque las fibras sensibles del servidor público, dentro de un conjunto de normas y ordenamientos orientados a crear una cultura de confianza en las instituciones por parte de la sociedad, así como la idea de la ética de la responsabilidad, "quien ocupa un cargo público es responsable ante los beneficiarios o los dañados con una acción de gobierno". ¹⁶

En el caso específico de Nueva Zelanda la reforma impulsada al sector público incluye una transformación del servicio civil con base al desempeño, para ello se cambió la visión que se tenía antiguamente del desempeño y que se consideraba que estaba basado en la buena administración de las asignaciones presupuestales y en el cumplimiento de las directrices del presupuesto.

¹⁵ Jim Barrón, "La política del Reino Unido sobre reglamentación independiente y verificación de la contratación para el Servicio Civil", Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia". México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

¹⁶ Ricardo Uvalle, "El servicio profesional y la nueva gerencia pública en México", Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia". México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

Políticas de Profesionalización en Seguridad Pública

La seguridad pública, por ser tarea fundamental del Estado, tiene que ser vista como uno más de los ámbitos de la administración pública, por ello se deben diseñar programas de administración de las capacidades humanas con que cuentan los cuerpos de seguridad pública y eso significa saber lo que se necesita, donde se necesita, como se necesita y de qué cualidades formativas tiene que estar impregnado el elemento humano con que se satisfagan los requerimientos de la sociedad. El recurso humano, el factor subjetivo de la seguridad pública son los elementos que integran los cuerpos de seguridad, lo cual nos indica que para lograr la profesionalización de dichos cuerpos es necesario mejorar los procedimientos de captación, selección, capacitación, observación y estímulos. Los elementos de los cuerpos de seguridad públicas son aquellos con los que el ciudadano común entra en contacto con la autoridad, son el intermediario entre la sociedad y las autoridades, y es a través de esa mediación que la sociedad desarrolla su percepción acerca de la eficiencia o ineficiencia de todo aparato de gobierno, en este caso las instituciones de seguridad pública.

El programa de seguridad pública que debe ser elaborado y entrar en vigor deberá estar basado en una revisión de la efectividad de las actuales formas de prevención del delito y control de la delincuencia, una amplia reforma del marco jurídico y una consulta abierta y permanente con la sociedad, los profesionales, los investigadores y los grupos sociales organizados, para lograr, de manera coordinada, actuar sobre la realidad social para transformarla y alcanzar la seguridad necesaria que demanda la población. Por ello, los programas en seguridad pública, deben hacerse basándose en una investigación sociológica que permita conocer y asociar los factores condicionados de antisocialidad, lo que permitiría con seguridad enfocar la pertinencia de todos los aspectos de la problemática delictiva.

Es necesario recordar que en gran medida la deficiencia administrativa en la selección de elementos para los cuerpos de seguridad pública se suma a las

tareas de capacitación y estímulo para que estos se esmeren en sus tareas, lo cual es otra forma de decir que la administración pública tiene mucha tela para intervenir en las funciones sustantivas de esta tarea gubernamental. Si los salarios son bajos, las tentaciones son elevadas y así inician las desviaciones de los elementos de seguridad, es decir, del imprescindible factor humano sobre el cual sólo desde el punto de vista de una administración pública responsable pueden emanar medidas de reorientación.

La profesionalización es uno de los puntos a desarrollar y mejorar si se desea ser competitivos, de modo que se pueda tener la capacidad para satisfacer las necesidades de la sociedad; la misma debe ser materia de reflexión y análisis profundo, sobre todo cuando se liga a temas fundamentales para la sociedad, como es el caso de la seguridad pública. Es en este sentido que el gobierno debe desarrollar programas tendientes a mejorar la infraestructura necesaria para otorgar servicios de calidad a la población, logrando satisfactores de bienestar social como son empleo digno y bien remunerado, salud y educación con calidad, vivienda digna, y seguridad pública, entre otros. Los programas deben lograr que las instrucciones para las organizaciones públicas sean claras, inequívocas y centradas en los resultados que se desea obtener, es necesario que se vea a los programas como instrumentos para alcanzar una meta en particular.

“ En las instituciones encargadas de la seguridad pública - entendiéndose ésta como un servicio, no sólo de persecución de conductas antisociales, sino también de prevención científica de la comisión de delitos, que debe estar bien articulada a todo el proceso de justicia, tanto de su procuración como de su impartición y ejecución de penas-, se observa la falta de recursos económicos, materiales, de organización, de avances técnicos-científicos y en los hombres que conforman las instituciones mencionadas, principalmente la falta de

recursos materiales y humanos; en cuanto a los primeros la falta de inmuebles apropiados en los diferentes lugares en que éstos deberían de existir; en cuanto a los segundos la falta de profesionalización para cumplir con eficiencia su función.”¹⁷

Sin embargo, en el mismo Programa Nacional de Seguridad Pública se reconoce que no se logrará la profesionalización cabalmente, y con ello eliminar algunos vicios como son la corrupción, sino se elabora y pone en marcha un programa que regule las Dotaciones Salariales de los cuerpos de seguridad pública, por ello se implemento en el año de 1999 un programa que tiene como finalidad la motivación y el reconocimiento al buen desempeño del personal de corporaciones de seguridad pública, que vayan cumpliendo satisfactoriamente con los procesos de evaluación y capacitación. Dicho programa consiste en el reconocimiento profesional y un estímulo económico, a los elementos que por su destacada labor, cumplan con su trabajo en forma eficiente, entusiasta y honrada. En el bienio 1999-2000 se han otorgado dotaciones salariales complementarias a más de 65,000 personas de diferentes áreas de seguridad pública de los 31 Estados de la República.

No debemos olvidar que aunque a los cuerpos de seguridad pública se les asigne un suficiente presupuesto y aunque la cantidad de sus integrantes este por arriba de lo que aconseja la media internacional con relación a su población, la efectividad de su labor se explicará por la experiencia que acumulen como institución y a la calidad de la formación que reciben sus miembros, por lo cual es fundamental garantizar la profesionalización de los mismos además de involucrar a los organismos de la sociedad civil y a las instituciones en actividades de recreación para promover la participación ciudadana en la prevención del delito. Se debe elevar la calidad académica de los institutos policiales, promoviendo la

¹⁷ José Luis Hernández Ramírez, “Seguridad Pública, Estado de Derecho y Derechos Humanos”

profesionalización del policía y generando el desarrollo de sus potencialidades individuales.

El servidor público tiene en sus manos el lograr una serie de estrategias tendientes a lograr un gobierno más flexible, más eficaz y eficiente, más productivo, por ende de mayor competitividad y para ello debe ser coparticipe de la profesionalización; los servicios públicos, en este caso la seguridad pública en el Distrito Federal, han puesto a prueba la capacidad de ser profesionales a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, quienes tienen que entender que una forma de evitar que se recorte o elimine su área, es ser, precisamente profesionales.

Para mejorar el desarrollo de los programas de seguridad pública en materia de profesionalización de sus recursos humanos, es fundamental comprender y, en caso de ser necesario, cambiar la estructura funcional y organizacional de los cuerpos de seguridad pública. El implementar la profesionalización del servicio público en los cuerpos de seguridad pública permitiría que los elementos de los mismos estén mejor preparados para dar un mejor servicio a la sociedad, de esta forma se garantizarán condiciones de seguridad más altas aunados a una política de seguridad específica basada en una mejor organización, en la que se consideren los múltiples aspectos a proteger y los procedimientos que se articularían para llevar a cabo satisfactoriamente todos estos objetivos.

Para la elaboración de las políticas de seguridad, se debe hacer una relación de los aspectos fundamentales dentro de la organización entre los que encontramos los recursos humanos y los materiales; una vez realizada esta lista de puntos sensibles a analizar es conveniente dar un valor a cada uno de ellos con un peso específico, y calcular la vulnerabilidad de los mismos, ya sea por ataques intencionados o por causas meramente accidentales. Entre las preguntas

fundamentales que es recomendable responder a cualquier política de seguridad que encontremos:

- ¿Qué queremos proteger?
- ¿Contra quién?
- ¿Cómo hacerlo?

La respuesta a la tercera pregunta es la más difícil de resolver y la que requiere unas soluciones más dinámicas y cambiantes acordes al desarrollo de la misma sociedad y del fenómeno de inseguridad pública; es por lo anterior que la elaboración de las políticas de seguridad pública, en algunos casos de forma concreta y en otros de forma más abstracta, pero igualmente concluyentes, han de materializarse en una serie de procedimientos y normas a seguir en la operación y mantenimiento de objetivos específicos de las mismas, al menos en lo relacionado con las actividades que de una forma u otra tienen que ver con la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública.

Sin embargo, en la elaboración de políticas de profesionalización en seguridad pública en el Distrito Federal, es necesario tener presente una cuestión fundamental derivada del caudal de problemas que tiene esta ciudad, entre los que encontramos dentro de los principales a la inseguridad pública, es necesario tomar en cuenta todos aquellos factores que deterioran a la seguridad pública desde una visión global e integral, lo anterior es no solo necesario sino urgente debido a que el problema no se resolverá si únicamente se implementan políticas de profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública, si no que es necesario combatir otros problemas sociales como son el desempleo, la desintegración familiar y la drogadicción, entre otros. De igual manera se debe tomar en cuenta el entorno nacional en esta materia, así como el ambiente político, las deficiencias administrativas, la evolución de la ciudad y con ella la evolución de las diversas estructuras políticas y económicas de la misma, debido a que todo ello contribuye a generar la actual situación que se vive en materia de seguridad pública.

Actualmente la ciudad de México forma la concentración urbana y de trabajadores más grande del país, con 8.5 millones de habitantes, una población ocupada de 3 millones 800 mil personas y más de ciento diez mil establecimientos industriales, que juntos conforman el universo potencial de usuarios del servicio público. Por lo anterior y para estar en capacidad de atender con eficiencia la demanda laboral ciudadana, se debe promover la profesionalización de las dependencias laborales, con una estructura orgánica funcional y recursos suficientes. El caso de los cuerpos de seguridad pública retoman una importancia muy singular debido a la inseguridad que se vive en el Distrito Federal.

En el caso del Distrito Federal, la realidad del entorno económico, político y social obliga a mejorar la calidad de los servicios públicos, para ello se debe incrementar la productividad y la satisfacción de quienes se benefician con los mismos. La gestión de la profesionalización se debe desprender de la planeación estratégica, los objetivos, indicadores, estándares y metas estratégicas en los que se involucra a la seguridad pública, de ahí se deben derivar los proyectos específicos para lograr la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública en el Distrito Federal.

El programa de profesionalización debe contribuir al mejoramiento del rendimiento interno del personal a través de la elaboración y puesta en marcha de una política educativa que articule el desarrollo curricular continuo con la capacitación de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública; se debe cumplir con los objetivos propuestos en un porcentaje más que considerable, además de que deben informar los logros cuantitativos, que implican un impacto cualitativo destacado en las acciones implementadas hasta el momento.

En el caso de los cuerpos de seguridad pública la profesionalización del recurso humano a través de la profesionalización del servicio público debe ser una tarea primordial en la administración pública, debido a que los mismos

constituyen parte importante de las instituciones del Estado. Los cuerpos de seguridad pública se deben ver obligados a buscar la profesionalización de sus recursos humanos como una forma de dar respuesta a las demandas de una mejor seguridad por parte de la sociedad, pero el desenvolvimiento ocupacional de los mismos puede ser analizado mejor desde la lógica del profesionalización del servicio público.

Como una opción para satisfacer de una mejor manera las demandas de la sociedad, en los últimos años, el proceso de descentralización de los Estados a los Municipios se ha agilizado con la creación del Ramo 33 del Presupuesto de Egresos de la Federación en el año de 1998 y con las modificaciones al Artículo 115 Constitucional en 1999, con la finalidad de proporcionar a los municipios más instrumentos jurídicos y financieros que fortalezcan su gestión, autonomía y capacidad de respuesta a la demanda social, entre las que encontramos a la seguridad pública.

Como consecuencia de lo anterior, se ha impulsado el desarrollo de la institución municipal a través del fortalecimiento del proceso de descentralización, siendo necesario promover mecanismos que incluyan, por una parte, la conjunción de esfuerzos de los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) y, por otra parte, la promoción e incorporación en los municipios de elementos y valoraciones sobre la pertinencia y la necesidad de llevar a cabo su propio proceso, para incidir en su organización interna y capacidades institucionales, de acuerdo a sus características y perspectivas de desarrollo. Lo anterior nos permite ver como las demandas de la sociedad no podrán ser solucionadas sino se realizan acciones que tengan como objetivo primordial eliminar o, por lo menos mejorar las situaciones manifestadas, desde los niveles más inmediatos a la misma comunidad, en este caso los municipios y, en el caso del Distrito Federal, las 16 delegaciones políticas; en el caso de la seguridad pública esta no se mejorara solamente con acciones implementadas en el nivel federal de Estado, sino que estas acciones deberán estar coordinadas con acciones estatales y municipales y viceversa.

La mejora de la seguridad pública difícilmente podrá realizarse sin servidores públicos que se encuentren en condiciones y tengan la convicción de proporcionar un mejor servicio a la comunidad, para ello se deben realizar acciones que promuevan la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública en los tres niveles de gobierno. Para ello se debe promover la realización de estudios especializados que se orienten a sentar las bases para la instrumentación de un sistema de profesionalización de los servidores públicos de los cuerpos de seguridad pública para que desempeñen sus funciones operativas y administrativas con un determinado grado de profesionalización.

Los programas y los proyectos de desarrollo profesional de los cuerpos de seguridad pública deben ser aprobados por las instancias federales, estatales y municipales respectivamente y deben promover la formación de cuadros técnicos integrados por servidores públicos federales, estatales y municipales que puedan desempeñarse como agentes detonadores de iniciativas y propuestas que complementen el proceso global que se haya puesto en marcha en cada entidad federativa para garantizar la profesionalización de los mismos.

En nuestro país se han implementado programas específicos que buscan la profesionalización de los servidores públicos en materia de seguridad, un ejemplo de ello es el realizado por el Gobierno de Chiapas el cual entregó dotaciones complementarias a policías de las Secretaría de Seguridad para estimular la capacitación y profesionalización de los cuerpos policiales. Este programa estatal tiene como objetivo fundamental coadyuvar en la seguridad de la sociedad, por lo que tiene planeado que durante seis meses los elementos de los cuerpos de seguridad pública sea llamado para esta tarea, así mismo en esta entidad federativa se ha formulado un programa de justicia estableciendo estrategias y mecanismos de seguridad, a fin de aplicar una Política Integral de Seguridad Pública en todo el territorio estatal.

El Implementar la profesionalización del servicio público en los cuerpos policiales del Distrito Federal, conllevaría a que dicha carrera fuera debidamente formalizada en un nuevo esquema jurídico normativo, orientado a la estabilidad y eficiencia en el servicio público, para ello sería necesario implementar estructuras de continuidad terminando con la extrema discrecionalidad en la definición de políticas y diseñando mecanismos adicionales que definan a las principales políticas públicas en materia de seguridad pública con intensa participación social, de tal forma que las políticas públicas en el rubro de seguridad pública tendrían así un proceso de definición e implementación plural y capaz de trascender los tiempos de los gobiernos.

El establecer la profesionalización del servicio público en las áreas de administración policial y jurídica es necesario para que estos funcionarios cuenten con los elementos y la preparación necesarias para realizar adecuadamente sus funciones, por ello se debe promover la profesionalización de los cuerpos policiales, con el establecimiento gradual de la profesionalización del servicio público, que podría iniciarse en áreas y cargos cruciales de modo que se cree una carrera que permita un aparato administrativo especializado y que se cuente con la participación de las universidades e institutos de investigación para que ayuden a fundamentar los procesos de toma de decisiones, y así poder superar la visión inmediata, aportando una visión más amplia que permita el trazo de estrategias mucho más amplias e integrales.

No solo es importante implantar la profesionalización del servicio público, sino que es necesario que se establezca el introducir métodos y procedimientos en la selección y desarrollo del personal en las áreas encargadas de los principales servicios públicos, entre ellos encontramos a la seguridad pública, de tal forma que la composición del aparato de gobierno y la selección de funcionarios se sujete a un catálogo de puestos, siempre mediante concurso y convocatoria pública y calificación por requisitos establecidos en los perfiles. La legislación debe propiciar un ordenamiento que mantenga la posibilidad de

aprovechar a las gentes que han manifestado su capacidad en la gestión administrativa, estableciendo un sistema de mérito y reconocimiento al servicio público, de tal manera que el nombrar a los directores de departamento a través de concursos de oposición coordinados por instituciones públicas calificadas (universidades, organismos no gubernamentales y otros) por medio de una convocatoria sea una opción de cambio a designaciones por amiguismos o compromisos, así se aseguraría que los puestos serían ocupados por personal capaz de dar una respuesta pronta y eficaz a las demandas de la sociedad. El desarrollar las estructuras de apoyo normativo, de certificación y capacitación que den sustento permanente a la función de los servidores públicos, en este caso seguridad pública, sería una forma de institucionalizar esta labor.

La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública se dará a partir de que se lleven a cabo una serie de acciones, que tengan como principal objetivo instrumentar nuevos procesos dentro de lo que es la seguridad pública nacional, para ello, se debe llevar a cabo un mejoramiento a los programas de capacitación y una depuración de los cuerpos de seguridad pública a partir de un programa de reclutamiento y selección del personal. En cuanto a la capacitación de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública en el ámbito federal el cual consta de tres etapas fundamentales; un programa de selección y reclutamiento de personal, el cual está basado para ser realizado en tres meses; el programa inicial de formación policial, que son tres meses en principio; el programa de la profesionalización especializada, que será realizado conjuntamente con el Ceneval, que forma parte de la Secretaría de Educación Pública, y que se pretende se realice en 6 meses.

De igual manera se han implementado programas de evaluación que pretenden tener un pleno control de los recursos con los que se cuentan no solo humanos sino también materiales y financieros. El programa de evaluación de resultados y del diseño de políticas públicas en materia de seguridad es central,

por ello es fundamental diseñar una metodología que permita medir la eficiencia en el empleo de los recursos de seguridad pública.

Para abatir la delincuencia no solo es necesario una mayor adquisición de recursos materiales, ya que si esto no se hace en conjunto con compromisos específicos, se puede caer en despilfarros: compras de armas, compras de patrullas, compras de chalecos anti balas, etc. Lo anterior nos permite ver como, en términos generales, la policía no está rezagada tecnológicamente, pero no descendió la delincuencia. Quiere decir entonces, que está mal enfocado el problema de la seguridad pública en este país y lo seguirá estando mientras no se vea la necesidad de mejorar tanto los recursos materiales como humanos con que cuentan los cuerpos de seguridad pública de una manera integral.

La manera de lograr este crecimiento y mejoramiento integral de los cuerpos de seguridad pública es desarrollando una campaña de formación en el ámbito nacional de diseñadores de políticas públicas, así como también una campaña de formación de mandos en todos los niveles de jerarquía en las distintas instituciones, para reconstituir el sistema a partir de quienes controlan el diseño del mismo y la evaluación de las decisiones que se toman. El diseñar una política pública en materia de seguridad pública deberá incorporar una compleja metodología, en donde se evalúe, se decida, se desarrolle un programa, se vuelva a evaluar el mismo y las decisiones vayan teniendo cada vez menos margen de error, cabe señalar que las políticas públicas en materia de seguridad son desarrolladas en el Consejo Nacional de Seguridad Pública, en el cual se trata de diseñar políticas estratégicas de abatimiento de la delincuencia.

Por lo anterior, y ante la constante necesidad de hacer más satisfactorios los servicios proporcionados por el gobierno federal, en octubre de 2002 se expidió la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal (Anexo 1), en ella se contempla el lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que

garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal. Es por ello que se pretende crear un sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación que regule el ingreso y promoción de los cuadros de la administración pública, con base en criterios verificables de equidad, transparencia y acordes con los intereses nacionales.

Dicha ley resalta la necesidad de promover la continuidad de aquellas políticas que benefician a la sociedad así como la participación social y la estabilidad en la relación comunidad-servidores públicos. El propósito principal de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, es la revisión de diversas propuestas y ordenamientos que regulan el servicio civil de carrera en instituciones públicas federales y estatales.

“ En ese proceso, se requiere que el gobierno cuente con una administración orientada a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que responda a las demandas de la ciudadanía con flexibilidad y con oportunidad respecto a los cambios estructurales en los que está inmerso el país; que promueva el uso eficiente de los recursos para atender las necesidades sociales y que rinda cuentas de su actuación a los ciudadanos.

Esta Ley tiene los propósitos fundamentales de lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la

ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal. “¹⁸

En estas tendencias una hipótesis general se refiere a la articulación de las políticas públicas del país con el bienestar de la población, como factor central de un ejercicio gubernamental que induzca respuestas efectivas a las condiciones causales de las crisis en el ámbito interno y externo, en el ámbito político, económico, social e institucional, así como mejores opciones hacia el futuro. Esta preocupación se encuentra al centro de los planteamientos y constituye, desde varios ángulos, el aspecto medular de las alternativas a seguir. El Estado de Derecho mantiene, en esta perspectiva, el factor de consenso y legalidad que le atribuye la institucionalidad de los procesos sociales internos, siempre y cuando los visualice y acepte como tales. Es la función gubernamental -detentadora y depositaria de los poderes del Estado- la que busca adecuarse a las nuevas circunstancias y encarar el reto de gobierno con nuevos, mayores y más eficientes espacios de participación política y social, que permitan cumplir legal y legítimamente con los objetivos permanentes e inamovibles en cualquier Estado: la supervivencia, el bienestar y la seguridad. Si bien es cierto que esta inquietud no ha estado nunca al margen de los debates ideológicos sobre el Estado y el ejercicio de su poder - la gestión de gobierno -, en la actualidad ocupa un lugar preponderante por múltiples razones. En primer término, el concepto de seguridad dentro de los propósitos o metas permanentes dentro del ejercicio estatal no se ha diluido, sino que ha sido revisado a la luz de los propios cambios internos y externos, abarcando otros conceptos propios de la ubicación histórica y geográfica de los Estados.

En el caso del Distrito Federal, las políticas públicas en materia de seguridad pública están basadas en el ver a la misma desde un enfoque moderno en el cual las políticas de seguridad pública consideran a la delincuencia como

¹⁸ INICIATIVA DE LEY PARA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, Iniciativa de los Ciudadanos Senadores, Octubre de 2002. Pág. 1

una categoría social, un fenómeno multifactorial y multicausal, resultado de la interacción de factores económicos, sociales, culturales, familiares, jurídicos, políticos, laborales y psicológicos. La estrategia a seguir en el Distrito Federal para lograr la eficaz lucha contra la delincuencia contempla la conjunción de cuatro elementos estrechamente ligados entre sí:

- Política Social del Gobierno que evite la interacción de los factores de riesgo delincencial, sobre todo en la población infantil y juvenil prevención primaria.
- Participación organizada, activa, informada, consciente y autónoma de los ciudadanos.
- Profesionalización, dignificación y saneamiento de la policía, estableciendo, a la vez, nuevas formas de relación con la ciudadanía, por ejemplo, el policía de barrio.
- Readaptación y reinserción social efectiva de los reclusos (prevención terciaria), con especial atención de los primeros delincuentes.

La política en materia de seguridad pública obliga a actuar en múltiples frentes, estableciendo estrategias y programas interinstitucionales y multidisciplinarios que ataquen las causas no solo los efectos y que aseguren la participación efectiva de la ciudadanía, políticos, organizaciones sociales y no gubernamentales, sin embargo no debe olvidarse que la aplicación y desarrollo de políticas públicas en nuestro país se han topado con viejas trabas de organizaciones institucionales como son inflexibilidad, inestabilidad y burocratismo.

El desarrollar e implementar políticas públicas que satisfagan las demandas de la sociedad, permitirá al gobierno, en cualquiera de sus tres niveles, contar con un mayor abanico de instrumentos dentro de la administración pública que le permitirá tener las herramientas necesarias para tener una acción oportuna y concreta en la solución de la problemática presentada y reclamada por la sociedad; ante la problemática actual y el aumento de demandas por parte de la

sociedad, la administración pública nacional debe adoptar y adaptar nuevas ingenierías que permitan atender y resolver con un mejor nivel y calidad los requerimientos de los diferentes sectores de la población y con ello evitar en lo posible confrontaciones con la sociedad garantizando a la misma el adecuado cumplimiento de su papel como protector de la misma, para ello el Estado debe llevar a la práctica la implementación y aplicación de políticas públicas acordes a las demandas de la sociedad, como veremos más adelante, entre ellas encontramos la política de profesionalización de los cuerpos de seguridad pública.

En materia de profesionalización es propuesto en el Programa de Seguridad Pública para el Distrito Federal 2000 – 2006 que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal participe junto con instituciones académicas o de investigación en la evaluación de las acciones adoptadas por el Gobierno del Distrito Federal en materia de seguridad pública, así como que elabore indicadores que permita a los ciudadanos evaluar a las instituciones encargadas de la seguridad pública en cuanto a su nivel de gestión, eficiencia, corrupción, y eficacia y así mismo, además de que se diseñe una evaluación propia del ciudadano, que permita medir la denominada cifra oscura, la opinión y actitud de la comunidad respecto a la seguridad pública (confianza ciudadana), además de llevar a cabo evaluaciones en forma periódica (plazos que no excedan de seis meses) y se difunda en forma pública sus resultados.

Un punto muy importante para ser resaltado en materia de profesionalización de la seguridad pública es el respeto a los derechos humanos por parte de los elementos de los diversos cuerpos policiales, ante las demandas de la sociedad y de diversas instituciones y organizaciones no gubernamentales por lograr el pleno respeto a estos derechos es importante diseñar estrategias en esta materia que sean incorporadas al Programa de Seguridad Pública y que garanticen el respeto a los derechos humanos, tanto de la comunidad como de los propios servidores públicos encargados de salvaguardar la seguridad pública. Como parte de estas estrategias podrían ser contemplados los siguientes puntos:

- Diseño de campañas de difusión de los derechos humanos, garantías y formas de protección a éstos.
- Instrumentación de un mecanismo que haga públicas las recomendaciones que en la materia sean emitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y de igual manera, se hagan públicas las respuestas, seguimiento y resolución de parte de las instituciones del Distrito Federal encargadas de la seguridad pública.
- Establecer vínculos estrechos entre las organizaciones protectoras de los derechos humanos y las instituciones responsables de la seguridad pública en el Distrito Federal.

Puede pensarse, de todos modos, en completar la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública modificando y actualizando sus leyes orgánicas y reglamentos; en establecer controles externos independientes y eficaces; en establecer una sólida, profesional y eficiente conducción política (no partidista) del accionar de los mismos; en analizar y perfeccionar los mecanismos de reclutamiento, instrucción y formación de sus miembros; en asegurar el inexorable castigo de las irregularidades que se adviertan; en mejorar el equipamiento, asignando a la seguridad pública la importancia que le corresponde en materia presupuestaria entre las finalidades del Estado, mejorando además las remuneraciones del sector, y en perfeccionar la doctrina y adiestramiento, especialmente de las diversas policías; en estimular y destacar las acciones positivas y en jerarquizar y dotar de los medios humanos y materiales necesarios a los mismos de tal manera que se logre contar tanto con recursos humanos y materiales de calidad.

El Sistema Educativo Policial

Para que la profesionalización de los servidores públicos se de realmente, en este caso de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, se necesita que se dé un cambio estructural en dos sentidos, el primero es el administrativo-organizacional y el segundo es en el sistema educativo o de formación de los servidores públicos. El aspecto administrativo-organizacional se refiere precisamente a la parte administrativa de las instituciones (simplificación administrativa, procesos de reclutamiento, selección, evaluación, permanencia, desempeño laboral, etc.), mientras que el aspecto referente al sistema educativo abarca los lineamientos pedagógicos y materiales con que cuenta una institución educativa para poder dar formación constante a los servidores públicos. En este apartado se analizara la situación del sistema educativo policial en nuestro país, principalmente en el Distrito federal.

La capacitación es uno de los factores más importantes para lograr la profesionalización de los servidores públicos, es por ello que el sector educativo de los cuerpos de seguridad pública debe realizar un proceso de modernización, en el cual se contemple el compromiso de la universalización de una educación básica de calidad, con miras a contribuir al desarrollo integral y permanente de la persona y la sociedad. La mejora de la calidad del servicio educativo implica la modernización del sistema educativo, orientado a potenciar los centros educativos como instancias capaces de instaurar un nuevo paradigma educacional.

La actual situación de la seguridad pública en nuestro país requiere de una educación superior renovada y abierta con una concepción integral por parte de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública; la educación es la estrategia preventiva que comprende todas las actividades tendientes a desarrollar en los individuos, las capacidades, las actitudes y la voluntad de evitar problemáticas de riesgo psicosocial, lo cual es de vital importancia en los servidores públicos encargados de hacer valer y conservar la seguridad pública.

La educación es un proceso inherente a la totalidad de la persona (en sus aspectos individuales y sociales), a través de ella se incorpora valores y se desarrolla la capacidad analítica, crítica, creativa y productiva, que le permite al individuo conocer durante toda la vida su realidad en función del bienestar de sí mismo, y del otro. La educación integral forma e informa mediante una metodología con la que los contenidos y estrategias de formación se insertan en todos los niveles y modalidades y tiene entre sus principales objetivos:

- Plantear programas adecuados técnicamente que proporcionan al educando no solo conocimientos o información, sino básicamente valores, creencias y actitudes.
- Promover la formación integral de la personalidad.
- Promover la participación de la comunidad en la creación de alternativas para una educación integral.
- Debe promover el trabajo intersectorial e interinstitucional de los cuerpos de seguridad pública.
- Tiende a desarrollarse en todos los niveles y modalidades educativas.
- Tiene una proyección de impacto inmediato, a corto, mediano y largo plazo.
- Comprometer la participación de todos los componentes de la comunidad educativa: educandos, maestros y comunidad.
- Es la estrategia más eficaz por su influencia en la formación de valores, en la transmisión de conocimientos, en el desarrollo de actitudes y en la promoción de comportamientos deseables para el mejoramiento de la calidad de vida individual y social.
- Promueve que los educandos elijan responsablemente una vida sana, tal elección incluye que la persona sea consciente y capaz de enfrentarse con determinadas necesidades y responsabilidades en la vida, tales como:
 - Construir su propia identidad.
 - Formar y desarrollar habilidades personales.
 - Participar en la construcción de alternativas.
 - Aceptar las responsabilidades sociales.

Los esfuerzos para lograr la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública se deben desarrollar a partir de un cambio en las capacidades pedagógicas, recursos didácticos y condiciones de infraestructura orientados al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de dicho personal, logrando con ello evitar deficiencias en este sentido para lograr contar con las herramientas y competencias necesarias para desempeñarse en la vida laboral y aspirar a un mejor servicio. El sistema de desarrollo organizacional en dichos cuerpos debe permitir que los recursos humanos actualicen su conocimiento periódicamente, donde reciba una formación integral centrada en el aprendizaje y los valores éticos; que pueda optar en igualdad de condiciones por una formación profesional de acuerdo a sus intereses y capacidades que le permita contar con los elementos para ascender en el escalafón jerárquico; que pueda perfeccionar sus competencias laborales; y, que tenga la oportunidad de participar, a lo largo de su vida, en procesos formativos que promuevan su desarrollo profesional y humano.

Un aspecto sobresaliente para llevar a cabo la reelaboración de los planes o programas educativos policiales es la información obtenida a través del llamado sistema de información policial, por medio del cual se conocen los requerimientos reales de la sociedad en materia de seguridad pública.

Debido a la actual demanda por parte de la sociedad del perfeccionamiento de los elementos integrantes de los cuerpos de seguridad se debe implementar un nuevo patrón educativo a partir del compromiso de dar respuesta oportuna a las necesidades de la sociedad en continuo cambio. Entre otros retos se destaca la necesidad de que los planes de estudio policial sean elaborados a partir de:

- Tomar en cuenta los procesos de cambio en la sociedad, para actualizar las metodologías y las técnicas de investigación y análisis desarrollando una visión a la vez crítica y prepositiva sobre el cambio social y cultural.
- Trabajar en áreas de conocimiento transdisciplinarias y de manera interinstitucional.

- Modificar los planteamientos curriculares para formar a los nuevos profesionales en seguridad pública de tal manera que cuenten con los conocimientos que reclama el mercado laboral y la propia profesión académica.
- Apoyar los procesos de investigación a través de las nuevas tecnologías de conocimiento.
- Elaborar un nuevo compromiso ético con la sociedad.

Es necesario que los cuerpos de seguridad pública logren concretar la profesionalización de sus recursos humanos pese a los complejos problemas a los que se tienen que enfrentar, sobre todo los vinculados al contexto político y social en que se han desarrollado; un indicador sobresaliente de dicha profesionalización está vinculado con el riguroso y amplio proceso de formación y capacitación policial que se ha estructurado y desarrollado en los últimos años, ejemplo de ello es el programa de Profesionalización desarrollado a partir del Programa Nacional de Seguridad Pública, el cual considera a los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública como el elemento central de la misma, por ello considera a la profesionalización como el constituyente fundamental que busca consolidar la capacitación integral del personal de seguridad pública.

Con base en lo anterior, en el Programa Nacional de Seguridad Pública se diseñó un sistema integral y homogéneo que busca facilitar el ingreso, formación, evaluación, capacitación, adiestramiento, desarrollo y actualización del personal encargado de la seguridad pública, logrando con ello prevenir, procurar e impartir justicia de una forma más eficaz logrando con ello en mayor grado satisfacer las demandas de la sociedad en esta materia.

Entre las políticas desarrollados para lograr la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública, fue creada la Academia Nacional de Seguridad Pública, la cual tiene entre sus principales objetivos diseñar y desarrollar el programa de profesionalización, el cual debe ser la base para el llamado Servicio Nacional de Apoyo a la Carrera en Seguridad Pública. La Academia Nacional de

Seguridad Pública, cuenta con un Consejo Técnico integrado por las 126 Academias e Institutos de todo el país, incluidos los Institutos de Formación Judicial. Además de tener entre sus propósitos el establecer normas para los diferentes niveles de la profesionalización de todas las áreas de la seguridad pública, así como lograr la homologación de los planes y programas de los centros de formación en las diferentes entidades federativas.



Organigrama tomado de la pagina de internet de la Secretaria de Seguridad Publica www.ssp.gob.mx

La profesionalización en seguridad pública implica que los recursos humanos de la misma cuenten con una formación integral más especializada que no solo debe cubrir lo relacionado a las distintas técnicas policiales sino una formación en distintas áreas del saber que va desde los aspectos administrativos,

jurídicos, sociológicos, económicos, hasta el enfoque de género y los derechos humanos. Es por ello que en el Programa Nacional de Seguridad Pública también se desarrolla desde el año de 1998 un Programa Nacional de Evaluación y Certificación que consiste en la aplicación de exámenes físicos, psicométricos y de conocimientos al personal de seguridad pública, con el objeto de tener diagnósticos claros acerca de las capacidades laborales de este personal y, a partir de ello, adecuar los perfiles para su profesionalización, así como generar programas específicos que incrementen tales capacidades.

En el año de 1999 se constituyó el Comité de Normalización de Competencia Laboral en Seguridad Pública, el cual está integrado por directores de institutos de capacitación de servidores públicos del área de seguridad pública y tiene la finalidad de elaborar las normas de competencia, que permitan sentar las bases para el desarrollo de la carrera en seguridad pública. De igual manera se desarrolló el Programa Nacional de Capacitación, el cual tiene el objetivo fundamental de desarrollar de una forma integral los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública que han cumplido satisfactoriamente con el proceso de evaluación.

En las instituciones encargadas de la seguridad pública (entendiéndose ésta como un servicio, no sólo de persecución de conductas antisociales, sino también de prevención de la comisión de delitos, que debe de estar bien articulada a todo el proceso de justicia, tanto de su procuración como de su impartición y ejecución de penas), se observa la falta de recursos económicos, materiales, de organización, de avances técnicos-científicos y de recursos humanos profesionales; en cuanto a los primeros la falta de inmuebles apropiados en los diferentes lugares en que éstos deberían de existir; en cuanto a los segundos la falta de profesionalización para cumplir con eficiencia su función. Para implementar cabalmente la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública es necesario que los recursos humanos de los mismos cuenten con una Capacitación Básica, esta capacitación se debe otorgar a todos los integrantes de

las corporaciones de seguridad pública, mediante los cursos que son diseñados por la Academia Nacional y convenidos con los Estados de la República.

En materia de profesionalización en seguridad pública también es necesario que los programas de capacitación y formación de servidores públicos y encargados de la seguridad pública en el Distrito Federal, se actualicen e incluyan materias sobre: derechos humanos y garantías constitucionales; reglas sobre el empleo de la fuerza y armas de fuego y medios sustitutivos de éstas; ética; técnico-policial; criminalística y criminología; primeros auxilios,; medicina legal; aptitud física; defensa personal; idiomas; atención a víctimas y protección civil; así como teoría de administración, conducta y motivación, liderazgo, organización de recursos humanos y estrategia e inteligencia policial.

Entre las líneas de acción común a buscarse mediante la profesionalización en todas las unidades de los cuerpos de seguridad pública se incluye el fortalecimiento de la capacidad técnica del conjunto del sistema en materia de diseño, planeamiento, gestión y desarrollo de acciones conjuntas y coordinadas que favorezcan el desempeño, cualquiera sea la función que se tuviera dentro del sistema; y sobre todo en lo que concierne a la identificación y definición de situaciones críticas y a la formación e implementación de estrategias educativas específicas, para ello es conveniente adecuar la capacitación a las necesidades del sistema educativo y a las necesidades y demandas de la sociedad, por ello se considera necesario introducir en los procesos de planeamiento y gestión de la capacitación la concepción de formación permanente y una redefinición de la normatividad que regula algunas funciones específicas.

Mediante la profesionalización de los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública, se propone reorientar los procesos de formación permanente a través del desarrollo de acciones de capacitación centradas en la actividad concreta que compete a cada uno de los integrantes del mismo, para ello se recomienda:

- Coordinar los programas pedagógicos que se encuentran en funcionamiento en los cuerpos de seguridad pública, para lograr una mayor optimización de los recursos humanos y materiales y el logro de los objetivos planteados.
- Promover el trabajo pedagógico colaborativo entre docentes y no-docentes que compartan una práctica de enseñanza en contextos institucionales diferentes.
- Contribuir al desarrollo de proyectos curriculares y educativos institucionales que permitan un mejor historial académico de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública.
- Promover la construcción del saber profesional a través de la reflexión crítica de las prácticas de enseñanza contextualizadas institucionalmente.
- Fomentar la equidad y la igualdad de oportunidades en las demandas de capacitación de los diferentes cuerpos de seguridad pública, dando respuesta a las prioridades que se detecten a través de una consulta participativa y consensuada de universidades y otras instancias de la sociedad.
- Análisis de necesidades de capacitación de los institutos encargados de capacitar a los integrantes de los cuerpos de seguridad pública en función de las prioridades y definiciones de la política educativa y de demandas de la misma sociedad.

El establecimiento de la profesionalización del servicio público permitiría la incorporación de una nueva legislación que permita diseñar e implementar programas docentes y de capacitación para dar mayor continuidad a programas específicos, aumentar la eficiencia administrativa y evitar corrupción. La debilidad operativa- administrativa de los cuerpos de seguridad pública del Gobiernos del Distrito Federal podría superarse si se cuenta con funcionarios profesionales, para ello se puede apoyar la formación de recursos humanos con la colaboración de instancias universitarias y académicas, ya que es indispensable que el personal de las instituciones de gobierno cuenten con asesoramiento y capacitación.

Sin embargo la profesionalización de los elementos de los cuerpos de seguridad pública no se dará totalmente si no se promueven convenios con instituciones especializadas con la finalidad de intercambiar experiencias y programas de entrenamiento. Para lograr la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública es necesario que se diseñe e instrumente una adecuada profesionalización del servicio público con carácter obligatorio y permanente, que preserve los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad, excelencia, objetividad, imparcialidad, legalidad, eficiencia, honradez y antigüedad, en el caso que se especifiquen los requisitos y procedimientos de selección, ingreso, formación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción, reconocimiento, separación, evaluación y derechos de los elementos y titulares responsable de la seguridad pública en el Distrito Federal.

- Los candidatos que deseen ingresar y permanecer en los cuerpos de seguridad pública aprueben el Curso Básico de Formación Policial; así como el de especialización, actualización y promoción, los cuales deberán impartirse en el Instituto Técnico de Formación Policial o en las propias academias de la Policía Complementaria (Policía Auxiliar del Distrito Federal y Policía Bancaria e Industrial)
- Que los servidores públicos encargados de la seguridad pública en el Distrito Federal respeten los principios básicos y reglas de actuación dictadas por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.
- Que se diseñen programas de dignificación de los servidores públicos encargados de la función de seguridad pública.

La educación de los elementos integrantes de los cuerpos de seguridad pública debe adquirir una especial relevancia en el contexto de la misma, ya que se requiere cada vez más que los mismos tengan conocimientos y valores orientados al desarrollo personal así como saberes especializados y capacidad de adaptación al cambio. Frente a este escenario, la necesidad de la profesionalización de los recursos humanos se enfrenta a desafíos nuevos

principalmente a la exigencia de la calidad del servicio prestado en todos sus niveles. Respecto a la calidad de los servicios, la seguridad pública debe fortalecer su compromiso con un sistema de evaluación y mejoramiento de la calidad basado en principios de autorregulación, además, de crear un sistema de orientación e información, que permita detectar la falta de la misma.

Uno de los principales puntos para lograr la profesionalización de recursos humanos de la seguridad pública es la mejora de la reglamentación de los programas educativos, adecuando el conjunto de textos reglamentarios, en orden a rescatar el contenido esencial de la diversidad de los programas, pero con una visión unitaria y de sistema integral, que sea una herramienta útil para los operadores y los beneficiarios de dichos programas. Así mismo, se debe recoger diversos aspectos de carácter proyectivo como: la sustentación de las intervenciones del sector privado y de la sociedad en el mismo, y la incorporación de avances en términos de tecnología y calidad, a través de instrumentos e instituciones de certificación de calidad; promover la innovación tecnológica mediante exigencias en las licitaciones públicas; actualizar y generar normas que incorporen las nuevas tecnologías y conceptos de estándar exigido y profundizar mecanismos legales de aseguramiento de la calidad. Es por lo anterior que en este trabajo se plantean propuestas para implementar la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal.

CAPITULO IV PROPUESTAS

Modelo De Profesionalización del servicio público en Seguridad Pública

La profesionalización del servicio público se define como la técnica administrativa que persigue alcanzar un alto nivel de profesionalización y desarrollo de todos y cada uno de los servidores públicos, quienes deben tener como principio la superación y el reconocimiento a fin de que el servidor público se comprenda como la capacidad, honestidad, dedicación y eficiencia en la institución. Para llevar a cabo la implementación de un modelo de profesionalización del servicio público en materia de seguridad pública es necesario analizar por cuantas y cuales partes estará integrado dicho modelo, tomando en cuenta que la profesionalización del servicio público deberá lograr que en la institución en que se implemente las jerarquías se den de una forma piramidal y los ascensos solo se den cuando existan vacantes y se conservaran sobre la base de los resultados.

La profesionalización del servicio público debe desarrollar dos objetivos primordiales, el primero de ellos es en el ámbito institucional y el segundo a nivel persona; en el aspecto institucional debe de lograr la continuidad de los programas institucionales y asegurarse de tener recursos humanos especializados que lleven a cabo el desarrollo de las metodologías necesarias mediante la permanencia en la institución (la permanencia se debe de dar sobre la base de resultados); en el ámbito de la persona la profesionalización del servicio público debe garantizarle a los recursos humanos de la institución la oportunidad de desarrollo de una carrera acorde a su plan de vida personal, además de garantizar la adquisición de conocimientos técnicos a través de la practica y de la capacitación logrando con ello que dicho personal permanezca en la institución aplicando los conocimientos obtenidos.

Sin embargo, las Naciones Unidas consideran que para que un Modelo de servicio profesional de carrera en el servicio público sea realmente viable y acorde a las necesidades de una organización determinada debe contener entre sus componentes los siguientes:

- Profesionalización del servicio público: Para tener un alto nivel de educación y calificación, es muy importante que el servicio público se profesionalice. Esa profesionalización necesita observar el principio del merito en las contrataciones y ascensos. El principio del merito requiere que la calificación y experiencia profesionales sean el criterio principal para nombramientos a puestos públicos, en vez de la afiliación política o social.
- sistemas y unidades para la planeación de recursos humanos: se necesita contar con estrategias y planes de desarrollo de recursos humanos a largo plazo, con base en datos básicos exactos y pronósticos claros sobre los requerimientos de sucesión.
- Estructura de incentivos: Para promover el orgullo de hombres y mujeres que se dedican al servicio público, necesitamos recordar que el reconocimiento social juega un papel importante.
- Creación de una cultura de organización de aprendizaje: Los conocimientos y especialidades que el sector público necesita están evolucionando con rapidez y garantizar el desempeño y el mero del “MEJOR TALENTO” no es suficiente. El reclutamiento debe ir acompañado de esfuerzos deliberados para desarrollar continuamente personal del sector público, a través de la creación de una cultura de organización del aprendizaje, fomentar la actualización de conocimientos, capacidades y actitudes, según cambien las necesidades.
- Estrategias para aprovechar el mejor talento de grupos subrepresentados:

En muchos países, especialmente en países en desarrollo, existen varias prácticas de manejo de recursos humanos que aumentan la posibilidad de no utilizar o subutilizar parte del mejor talento de la sociedad. Estas prácticas incluyen la discriminación contra mujeres, grupos minoritarios y personas

discapacitadas. Para que ese talento se incorpore, desarrolle y despliegue eficazmente, el sector público debe adoptar políticas y prácticas adecuadas de igualdad de oportunidades.

- Estrategias para fortalecer el liderazgo. Se necesita liderazgo para asegurar la visión, la legitimidad, el estado de derecho, la facultad de autoridad, el pensamiento estratégico, el manejo de conflictos, la equidad, la integridad y la comunicación.

Mejorar el desempeño del sector público depende de estrategias, que no pueden entrar en vigor sin un marco institucional sólido. Una reforma de instituciones clave otorga credibilidad y legitimidad para otras reformas, que no sólo pueden disipar una imagen negativa, sino que también impulsan el desempeño y promueven el orgullo en el sector público. Por lo tanto tiene que haber una estrategia nacional sostenida que incluya aspectos de :

- Reconstrucción de la confianza en el sector público.
- Reclutamiento de los mejores egresados de universidades e instituciones del servicio público.
- Diseño de un sistema justo de remuneración, que no necesariamente está a la par del sector privado o la sociedad civil, pero que se base en el costo de la vida, permitiendo que quienes decidan dedicar su vida al servicio público tengan una calidad de vida adecuada.
- Desarrollar un sistema administrativo orientado a cumplir la misión, que cuente con la capacidad de enfocarse a la prestación eficaz de servicios de calidad.
- Desarrollo de una capacidad institucional para promover y mantener un clima de creatividad e innovación.
- Desarrollo de recursos humanos de calidad para facilitar la transformación de los servidores públicos con habilidad para responder eficazmente a las demandas de un ambiente complejo y de rápido cambio.¹

¹ G. Shabbir Cheema, “La visión de la Organización de las Naciones Unidas”, Foro para la Profesionalización del Servicio Público en México: hacia la innovación y la democracia” . México D.F. 24 y 25 de febrero de 2003.

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO SERVICIO PÚBLICO

AMBITO INSTITUCIONAL

- Continuidad de programas institucionales
- Asegurar la formación de recursos humanos especializados
- Asegurar el desarrollo de metodologías necesarias para el funcionamiento de la institución

AMBITO PERSONAL

- Desarrollo de una carrera acorde al plan de vida
- Adquisición de conocimientos técnicos y capacitación
- Lograr la permanencia en la institución basándose en resultados (Meritocracia)

Cuadro de elaboración propia

Para que los recursos humanos de una institución permanezcan en ella, denominándose a esto arraigo institucional, se deben dar dos puntos; el primero consiste en que la inamovilidad se dé debido a los resultados del personal, es decir, se permanezca en la institución sobre la base de resultados obtenidos; el segundo punto del arraigo institucional se refiere a la parte económica que la misma institución ofrezca a la persona, como parte de este aspecto económico es necesario que la institución cuente con un tabulador competitivo, buenas prestaciones a corto, mediano y largo plazo y, por último, garantizar un retiro digno.

La profesionalización del servicio público, está orientado a promover la permanencia del personal y a fortalecer en éste los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficacia, eficiencia y sobre todo de equidad; para ello se debe valer, entre otros medios, del mejoramiento de sus condiciones laborales, la capacitación y el reconocimiento de sus aptitudes. En el caso de los cuerpos de seguridad pública, se consideran entre las principales acciones a ser emprendidas y concretadas para reconocer y estimular el trabajo de los servidores públicos en esta materia:

- Lineamientos generales para la promoción de personal.
- Mejorías en los lineamientos y programas de contratación de personal.

- Establecimiento de un tabulador diferenciado que considere niveles mínimo, media y máximo en cada puesto

Es necesario recordar que no existen sistemas homogéneos en cuanto a la administración de las instituciones de la administración del Estado, es por ello que la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal debe asumir el compromiso de iniciar el proceso de modernización de la profesionalización del servicio público propio, basado en las características específicas de esta institución, con el objetivo de profesionalizar el Servicio Civil para que ésta pueda contar con servidores públicos profesionales, imparciales y eficientes, promoviendo el desarrollo de la Carrera Policial y contribuyendo de esta forma a la continuidad del funcionamiento administrativo de la misma, aprovechando los conocimientos, capacidades y experiencia de los Servidores Públicos, todo ello generaría en la ciudadanía una imagen de seguridad, profesionalidad y confianza en la actuación de la administración del Estado y los servidores públicos.

En la actualidad los ascensos en la Secretaría De Seguridad Pública del Distrito Federal, se realizan de manera discrecional, no obstante que el artículo 24 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal señala “En cada uno de los cuerpos de seguridad pública se establecerá un sistema de carrera policial, con forme al cual se determinarán las jerarquías y niveles que lo componen, los requisitos para acceder a ellos y su forma de acreditación:”, así mismo los artículos 21 párrafo 1, 24 y 25 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal mencionan la necesidad de la creación de una Comisión Técnica de Profesionalización, la cual se debe encargar de elaborar, evaluar, y actualizar el programa general de Formación Policial, de igual manera se establece que en cada uno de los cuerpos de Seguridad Pública se establezca un Sistema de Carrera Policial y la creación de una Comisión Técnica de Selección y Promoción, la cual funcionará en la forma que señalen las Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal. Para

la elaboración del programa se considerarán las opiniones que al efecto emita la Asamblea de representantes del Distrito federal.

“Artículo 21 párrafo I “ En cada uno de los cuerpos de seguridad pública existirá una comisión técnica de profesionalizaron, la cual se encargara de elaborar, evaluar y actualizar el programa general de formación policial. Dichas comisiones se integraran en la forma en que señalen las reglas que emita el Jefe del Departamento o el Procurado, según sea el caso, pudiendo participar en ella representantes de instituciones académicas o de educación superior.

Artículo 24.- En cada uno de los cuerpos de seguridad pública se establecía un sistema de carrera policial, con forme al cual se determinara las jerarquías y niveles que lo componen, los requisitos para acceder a ellos y su forma de acreditación.

Artículo 25.- La operación de este sistema quedara a cargo de una Comisión Técnica de Selección y Promoción en cada uno de los cuerpos de Seguridad Pública, la cual será autónoma en su funcionamiento y gozara de las más amplias facultades para examinar a los elementos, su expediente y hojas de servicio.”²

Por lo anterior, la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal debe contar con un órgano que garantice la profesionalización del servicio público, el cual debe asegurar que se cumpla con la función de capacitar y evaluar dentro del sistema de carrera policial, las promociones a las que deben acceder los elementos de la corporación en las jerarquías existentes, el cual proporcione las bases que sustenten las reglas y puntos específicos, así como la formas de

² LEY DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

acreditación dentro de la misma y, ser capas de dar seguimiento a los policías que pretenden hacer una carrera policial; es por ello que en este trabajo se plantea la creación de una Subcomisión de Capacitación y Evaluación Profesional, que sustentado en un marco legal respalde la capacitación, evaluación y los ascensos dentro de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Con la creación de un órgano de profesionalización del servicio público, se podrá establecer una verdadera carrera policial, la cual permitirá que sus elementos continúen capacitándose para poder ir escalando las jerarquías existentes. El modelo de profesionalización del servicio público que se propone en el presente trabajo está integrado por varios subsistemas a través de los cuales se detectan las necesidades de la institución, lo que se tiene y si se cumple con lo dispuesto y de no ser así se marcan tiempos para lograrlo; entre los subsistemas que es recomendable conformen un modelo de profesionalización del servicio público encontramos:*

- **Subsistema de planeación de personal:** Deberá contar con los instrumentos necesarios para la determinación de las necesidades de empleo institucionales incluidos el retiro digno, un adecuado tabulador de sueldos, etc. Mediante la utilización de diversas herramientas deberá detectar las necesidades de personal debido a incapacidades, jubilaciones, pensiones, defunciones y ascensos detectando a los prospectos para ocupar las determinadas vacantes.

- **Subsistema de profesionalización y desarrollo** (Comité interno de profesionalización del servicio público): Estará integrado por los modelos de profesionalización y desarrollo que deben seguir los recursos humanos de una determinada institución para permanecer en ella siempre sobre la base de resultados obtenidos; determinará las normas, las políticas y los procedimientos para la implementación de la profesionalización del servicio público.

* El presente Modelo de Profesionalización se realizó basado en las clases impartidas por el Maestro Alfonso González Mateos.

- **Subsistema de plan de carrera (líneas de carrera):** Basándose en el catálogo de puestos se establecerán las trayectorias de las promociones, de puestos afines, así como de los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos. El catálogo de puesto se hará basándose en el perfil de puestos y auxiliándose de las líneas de carrera necesarias para que el personal de la institución desarrolle una carrera en la misma, creando la llamada cadena de puestos a través del cual sabremos en cual puesto iniciara y en cual terminará la profesionalización del servicio público.

- **Subsistema de reclutamiento y selección de personal (ingreso):** Tiene como objetivo regular el ingreso de los servidores públicos de carrera de conformidad con los instrumentos de evaluación, los mecanismos de preselección y selección, los tiempos previstos y autorizados así como los requisitos necesarios para la incorporación de los recursos humanos a la institución a través de la profesionalización del servicio público.

- **Subsistema de capacitación (Subcomité de capacitación):** Determinará los mecanismos y lineamientos que regirán la profesionalización del servicio público de la institución a partir de los cursos de capacitación y formación que se les otorgará a los recursos humanos de la misma. Se debe basar en aspectos pedagógicos, sociológicos, psicológicos así como técnicos para determinar el tipo de capacitación que se necesita en cada nivel escalafónario de la profesionalización del servicio público.

- **Subsistema de evaluación del desempeño (Subcomité técnico de evaluación):** Determinará los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos, estableciendo los parámetros de los ascensos, las promociones, premios y estímulos a través de una evaluación integral; para llevar cabo la evaluación integral deberá coordinarse con otros subsistemas tales como el Subsistema de derechos y obligaciones, el

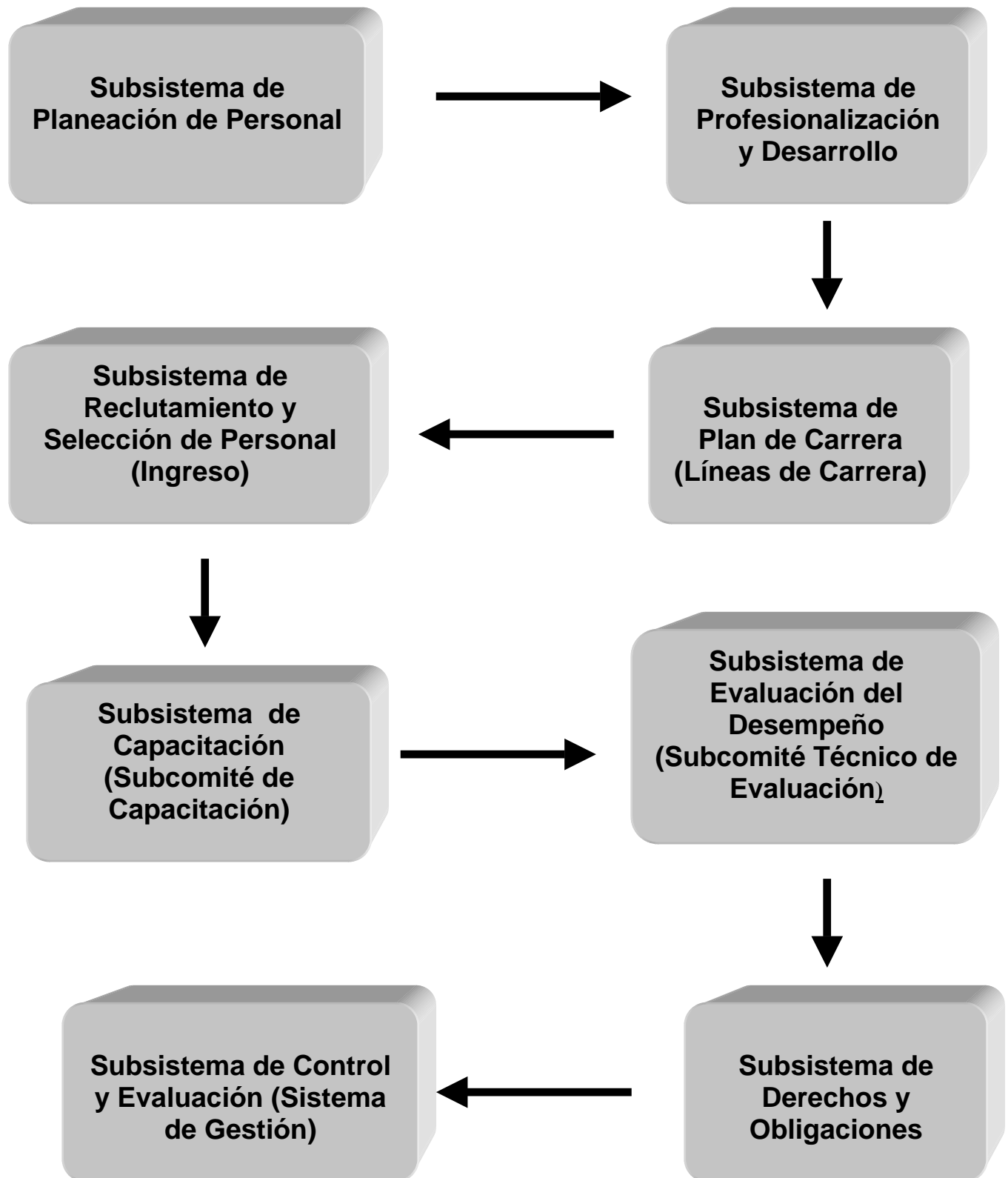
subsistema de control y evaluación, el Subsistema de capacitación y el subsistema de plan de carrera o líneas de carrera.

➤ **Subsistema de control y evaluación (Sistema de gestión):** Deberá diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y corrección de la profesionalización del servicio público a través de la comunicación interna y basándose en un sistema de gestión que permita tener actualizados los datos de los recursos humanos con que cuenta la institución; este subsistema deberá apoyar constantemente a subsistemas como el Subsistema de planeación de personal.

➤ **Subsistema de derechos y obligaciones:** Este subsistema marcará los lineamientos que regirán profesionalmente a los recursos humanos de la Secretaría de Seguridad Pública, tanto en sus derechos como en sus obligaciones. Deberá regirse por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal así como todas aquellas otras leyes y reglamentos de carácter federal que regulen la seguridad pública.

Sin embargo, para lograr lo anterior se deben desarrollar nuevas formas de organización y administración de los recursos que permitan una vinculación eficiente entre los diferentes cuerpos de seguridad pública y aquellos encargados de la impartición de justicia en el Distrito Federal, una interacción también eficiente de las autoridades y la sociedad de modo que se diera una inserción entre grupos organizados para participar en las políticas de seguridad pública, llevar a cabo un planteamiento sustentado en la concertación de acuerdos específicos y en el uso de instrumentos y formas de organización que le den verdadera fuerza a las políticas públicas en materia de seguridad pública.

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO



El Subsistema de planeación de personal deberá desarrollar los mecanismos necesarios para detectar las necesidades de una institución en cuanto a recursos humanos mediante la planeación, es decir, deberá prever el factor humano en cuanto a cantidad, calidad costo y necesidad. El desarrollar una adecuada planeación del factor humanos o del personal nos permitirá conocer aquellos elementos que se deben de tomar en cuenta para poder realizar el adecuado manejo y control de los recursos humanos con que cuenta una institución, y sobre la base de ella se podrá prever las necesidades de contratación del personal, tomando en cuenta las jubilaciones, los retiros, las incapacidades, los ascenso e incluso el abandonó de empleo, ya que sobre la base de las necesidades totales requeridas se conocen las necesidades de reclutamiento y selección de personal así como las necesidades de capacitación del mismo.

El propósito de la planeación debe ser el de una visión clara de hacia dónde dirigir las acciones de la Institución para así lograr los objetivos de la misma, además de contribuir en la formación de los recursos humanos para lograr dicha finalidad. La planeación debe de ser acorde con las necesidades tanto individuales como organizacionales; la planeación debe tener como principal meta lograr un enriquecimiento tanto personal como grupal basado en las áreas de conducta personal o individual, relaciones familiares, relacionada con el trabajo y relacionada con el mundo, el arte y la naturaleza. Entre los principales objetivos de la planeación encontramos:

- Motivar al personal a una reflexión crítica de la trayectoria vital y laboral
- Proporcionar los conocimientos y técnicas necesarias para la revisión de la experiencia vivida
- Proporcionar los conocimientos y técnicas necesarias para la fijación de objetivos
- Entrenar al personal para la adquisición de habilidades para el manejo de sus limitaciones
- Orientar al personal en la adquisición de destrezas

PASOS DE LA PLANEACIÓN

1.- DEFINICIÓN DE LA INSTITUCION

2.-ANALISIS DEL SECTOR

3.- DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCION

6.- IMPLEMENTACION

5.- ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS

4.- ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Cuadro basado en las clases impartidas por el Maestro Jesús Palacio Ramirez

En el caso específico de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, la planeación es importante debido a que permite prever cambios y por lo tanto permite prepararse para satisfacer las necesidades y/o servicios cambiantes tanto de la organización como de la sociedad en general, es por ello que se debe lograr que los recursos de la institución se incorporen correcta y productivamente a estos cambios; para que se desenvuelvan correcta y asertivamente, debiendo de contar con los recursos necesarios para hacer frente a los cambios tanto los recursos humanos como los materiales deben ser utilizados de manera adecuada y acorde a las necesidades cambiantes de la institución. La planeación debe ser considerada como parte fundamental para mantener la vinculación entre la institución y los recursos con los que esta cuenta, logrando con ello un crecimiento conjunto entre la misma y sus integrantes.

El tabulador de sueldos debe de estar basado en los perfiles de puestos y en la línea de carrera; el tabulador depende de asociar las percepciones actuales con los puestos valuados, estableciendo una relación directa entre sueldos y salarios pagados y las obligaciones y responsabilidades.

- a) Funcional. Permite el movimiento ascendente del servidor público mediante la capacitación entre puestos a fines de la misma rama.
- b) Intercomunicado. Se dan los movimientos de promoción para ascender a puestos distintos del mismo grupo inclusive en otras ramas de distintos grupos por capacitación.

El Retiro digno a través de una jubilación complementaria es parte fundamental de la profesionalización del servicio público ya que a partir de el se logrará que los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública se arraiguen a la institución, evitando con ello que el cambio de funcionarios o servidores públicos impida crear una base de recursos humanos que apoye una gestión más eficiente y con continuidad.

PLANEACIÓN DE RECURSOS

1. PANTILLA ACTUAL	2. NECESIDAD DE MAYOR PERSONAL	3. DISMINUCIÓN DE PERSONAL	4. RECLASIFICACION Y REUBICACIÓN DE PERSONAL
<ul style="list-style-type: none"> Enlistar al personal total de la empresa plaza por plaza. 	<ul style="list-style-type: none"> Resultado de la demanda por crecimiento o expansión de la empresa, así como nuevos productos, servicios o nuevas tecnologías. 	<ul style="list-style-type: none"> Resultado de la necesidad de tener personal capacitado en el manejo o empleo de nuevas tecnologías Resultado de la rotación esperada: <ul style="list-style-type: none"> Jubilación / Pensión Liquidación Resultado de la compactación o fusión de la empresa. Resultado de la eliminación de un producto o de un servicio 	<ul style="list-style-type: none"> Resultado del desarrollo interno y externo de los empleados de la corporación, lo que puede generar ascensos, renunciación y reclasificación por: <ul style="list-style-type: none"> Termino de estudios académicos Obtención de conocimientos técnicos Productividad y desempeño
X	X + N = X'	X' - N' = X1	X1 - D = X2

Cuadro basado en las clases impartidas por el Maestro Jesús Palacio Ramirez

PLANEACIÓN DE RECURSOS

PLANEACIÓN	RESULTADO
1. PLANTILLA ACTUAL: NUMERO DE EMPLEADOS PLAZA POR PLAZA.	X
2. DEMANDA DE CRECIMIENTO POR EXPANSION: NUEVAS PLANTAS O SUCURSALES	X + D = X'
3. NECESIDADES POR ROTACION ESPERADA: JUBILACIONES, PENSIONES, INCAPACIDADES, ETC.	X' - N = X1
4. CRECIMIENTO POR NUEVO SERVICIO: NUEVOS PRODUCTOS O SERVICIOS	X1 + C = X2
5. CRECIMIENTO POR NUEVA TECNOLOGÍA: NECESIDAD DE EMPLEADOS QUE MANEJEN LA NUEVA TECNOLOGIA O TEORIAS.	X2 + NT = X3
6. DESARROLLO DEL PERSONAL: ASCENSOS POR PROFESIONALIZACIÓN	X3 + DP = X4
7. DECREMENTO POR NUEVA TECNOLOGIA: AL ADQUIRIR NUEVA TECNOLOGIA ALGUNAS PLAZAS QUEDARAN ABSOLETAS	X4 - DNT = X5
8. DECREMENTO POR FUSION Y COMPACTACION: SE REALIZAN LIQUIDACIONES POR FUSION CON NUEVAS EMPRESAS	X5 - FC = X6
9. DECREMENTO POR ELIMINACION DE SERVICIO O PRODUCTO: AL ELIMINAR UN SERVICIO O PRODUCTO SE ELIMINA EL PERSONAL QUE REALIZABA ESAS FUNCIONES.	X6 - EPS = X7
10. TOTAL DE NECESIDADES REQUERIDAS: PLAZAS TOTALES A CUBRIR	X7

Cuadro basado en las clases impartidas por el Maestro Jesús Palacio Ramirez

El Subsistema de profesionalización y desarrollo debe de establecer los modelos de profesionalización necesarios y específicos de una institución determinada, dicho modelo será desarrollado por el Comité interno del servicio civil. El Comité interno de la profesionalización del servicio público debe estar integrado por el nivel jerárquico más alto de la institución así como por los directores de áreas; el comité interno es un órgano que puede ser auxiliado por un subcomité, el cual puede estar integrado por los subdirectores los cuales dirán que necesidades tiene la institución así como que especificidades necesitan y que características debe de tener el personal que conforma la institución. En el caso de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal el comité de la profesionalización del servicio público podría estar conformado por el Secretario

de Seguridad Pública, el Subsecretario de Seguridad Pública, los Directores Generales de la Complementaria y el Director de la Policía Sectorial.



Cuadro de elaboración propia

El Subsistema de plan de carrera (líneas de carrera) son aquellas líneas de carrera de especialización en las que la institución necesita que sus recursos humanos estén preparados, es en lo que se necesita que sean especialistas; es recomendable que se desarrollen líneas de carrera en las que se contemplen aspectos técnicos, legales – normativos, sistemas computacionales y sistemas de planeación administrativa. Cabe señalar que la formación o capacitación de los recursos humanos a través de las líneas de carrera es fundamental para el buen funcionamiento de la institución. Cada una de las carreras que conforman el plan de carrera aunque es específica necesita de las demás líneas de carrera como complemento, es por ello que a las líneas de carrera se les denomina subsistema, ya que las mismas al complementarse permiten que el crecimiento de la institución.

LINEAS DE CARRERA
POLICIOLOGIA
VIALIDAD
SINIESTROS
ARMAMENTO
JURIDICA
CIENCIAS PENALES
ORDEN PÚBLICO
ADMINISTRACIÓN
PSICOLOGIA
ETICA
SOCIOLOGIA
MEDICA
PEDAGOGIA



Cuadro de elaboración propia

En el caso de la seguridad pública es necesario que se desarrollen líneas de carrera basados en la cadena de puestos de la institución, en el catálogo de puestos y en el perfil de los mismos. El catálogo de puestos es aquel que nos indica que puestos conforman la profesionalización del servicio público de una institución, define las características que se realizan en cada una de estos puestos; el catalogo de puestos se define a partir de conocimiento y aptitudes, responsabilidades, esfuerzos, ambiente y riesgos.

Para llevar a cabo la conformación del catálogo de puesto de una institución es necesario llevar a cabo la descripción de puesto, la cual tiene como función determinar cuales son las funciones que se desarrollan en un determinado puesto, debe de responder a las preguntas que se hace, como se hace, cuando se hace, con quien se hace, donde se hace, para que se hace y por que se hace. La Descripción de Puesto puede ser considerada como la base fundamental de toda organización debido a que en ella esta sostenido el Plan de Desarrollo.

Ejemplo de Formato para llevar a cabo la Descripción de puesto:

<p>1.- Identificación del Puesto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto - Lugar donde se ubica el puesto - Clavé del puesto - A que puesto reporta - A que puesto supervisa
<p>2.- Funciones Genéricas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos del puesto
<p>3.- Funciones Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de labores (puede ser diarias, semanales, quincenales o mensuales)
<p>4.- Metodología del Puesto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas o instrumentos - Puestos colaboradores - Cantidad de trabajo - Procesos de trabajo

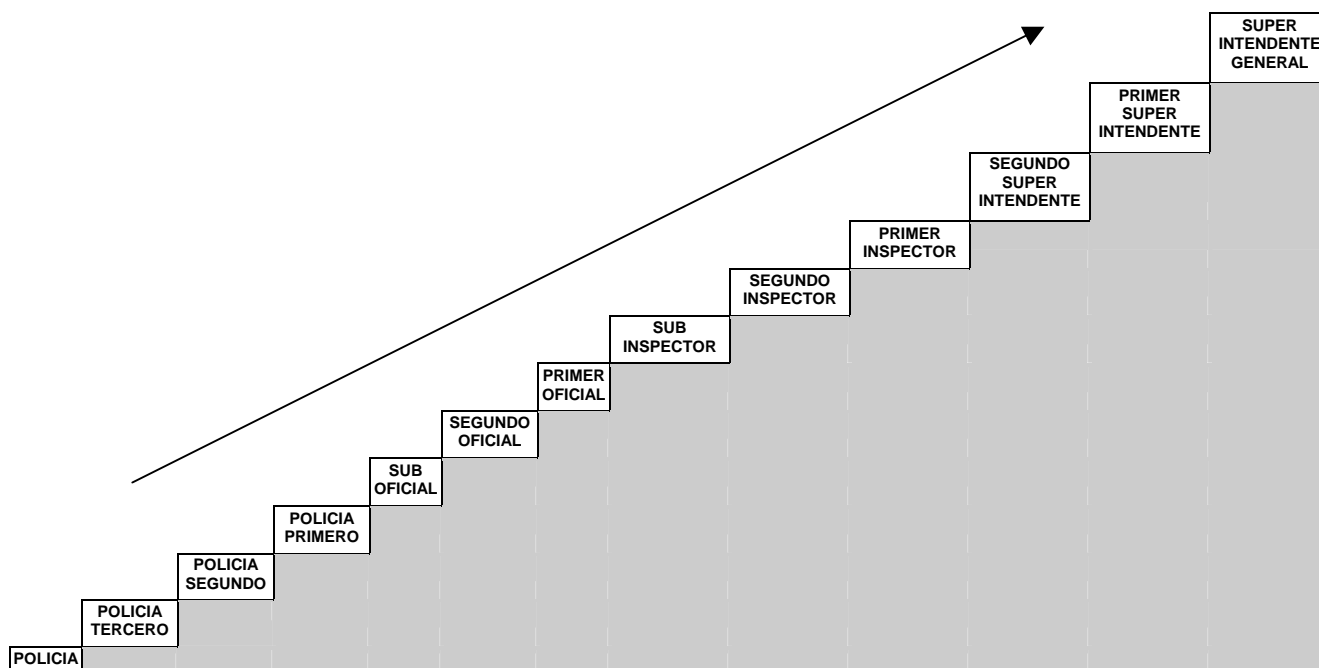
La metodología para la descripción de puesto puede hacerse de forma directa o indirecta, la forma directa es en la que el analista encargado de llevar a cabo dicha descripción realizará cuestionarios y entrevistas dirigidas al ejecutante del mismo; la indirecta es aquella en la cual la información necesaria para llevar a cabo dicha descripción se hará a través de instrumentos o mecanismos que no permitan al ejecutante del puesto saber sobre el análisis del mismo.



Cuadro de elaboración propia

Una cadena de puestos esta integrada por aquellos puestos por los cuales puede aspirar a ocupar el personal de una institución si cumple con los requisitos necesarios para ello; es necesario definir cual va a ser el puesto inicial y cual el puesto tope o final de una cadena de puestos, lo anterior debido a que existen

puesto que no entraran en la profesionalización del servicio público; en el caso de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal la Cadena de puestos estará integrada por las 13 jerarquías que componen el sistema jerárquico policial; el puesto inicial será el de policía y el puesto tope o final será el de superintendente general.



Cuadro realizado por el autor de la tesis, basado en el Manual Jurídico de la Policía del Distrito Federal

Para la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, la captación de los recursos humanos juega un papel prioritario; su adecuada selección nos permite contar con el personal idóneo para adquirir la formación policial pretendida y como consecuencia, que el elemento se desempeñe con eficiencia y eficacia en las actividades propias de la Institución. El perfil policial deseado por la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, busca cumplir con las expectativas requeridas por la propia institución encaminadas al mejor desempeño en los servicios y a la atención de las exigencias que demanda la sociedad. Es necesario poner especial énfasis en las actitudes que el elemento debe poseer, así como en las aptitudes y requisitos mínimos con los que debe de contar. Se señalarán

también los requisitos y el perfil necesarios para obtener ascensos dentro de las diferentes jerarquías para poder desarrollarse en el Sistema de Carrera Policial.

Es necesario que el perfil de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública esté basado en la capacidad de especialización y profesionalización del servidor público, para que de esta manera se dé un mejor servicio a la sociedad, por ello es conveniente que se establezca la profesionalización del servicio público en materia de administración policial, dicha medida debe ser una estrategia de fortalecimiento en el desarrollo de los mencionados servidores públicos (policías), además de que una mayor eficiencia en el desarrollo de los servicios, además de que permitiría diseñar y operar un sistema de méritos y reconocimientos en la función pública en áreas técnicas, manifestando de manera explícita los niveles de promociones y ascenso y los procedimientos y métodos para otorgarlos. Así mismo, como parte de la profesionalización del servicio público encontramos el aplicar exámenes de oposición a los candidatos a ocupar los puestos en áreas técnicas y emitir dictámenes sobre el desempeño de los servidores públicos en dichas áreas, lo que permitiría que las plazas públicas estuvieran ocupadas por la gente mejor preparada.

El perfil son aquellos aspectos o factores académicos, físicos, psicológicos, morales y de salud con los que debe contar el personal que desee o aspire a una determinada vacante dentro de la Secretaría de Seguridad Pública; dependerá de dicha vacante o puesto las características o aspectos que los interesados deban cumplir, estas características se ven determinadas en gran parte por la personalidad y conducta del individuo. En el caso específico de los aspirantes a formar parte de la Policía del Distrito Federal, para dar un mejor servicio a la sociedad y con ello proporcionar una mejor imagen tanto personal como de la institución en general, el perfil que deben cubrir debe proporcionar los recursos humanos requeridos por un medio tan conflictivo, es por ello que los policías deberán ser hombres con una conducta basada en un alto sentido ético y con un alto nivel de capacitación que permita satisfacer las necesidades y demandas de la sociedad a la que sirven. En el Anexo 3 se muestran los cuadros

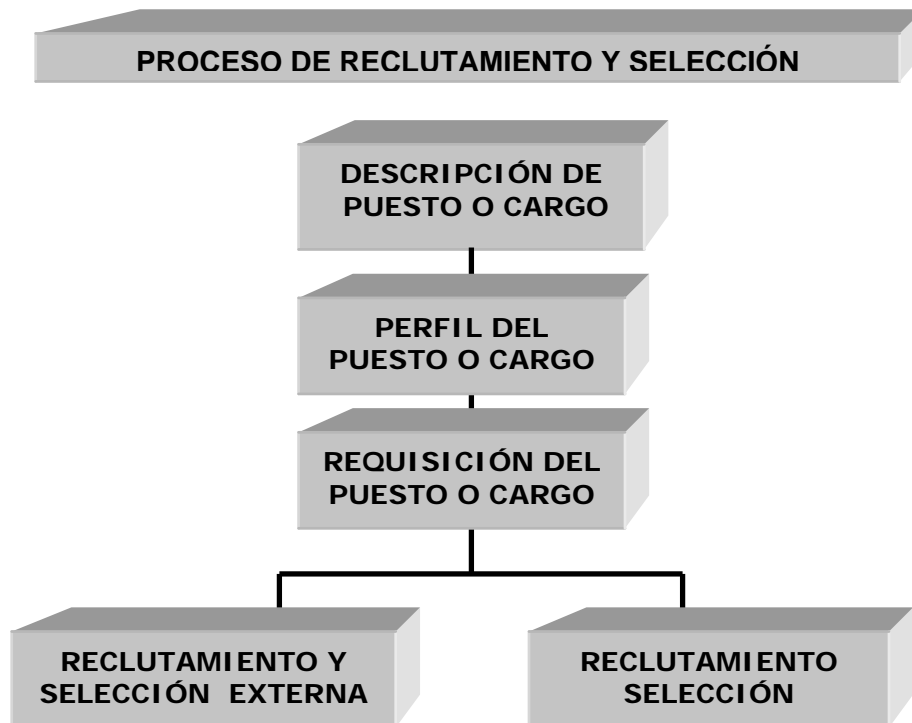
de los perfiles para ocupar los diversos puestos de policía en la Secretaría de Seguridad pública del Distrito Federal

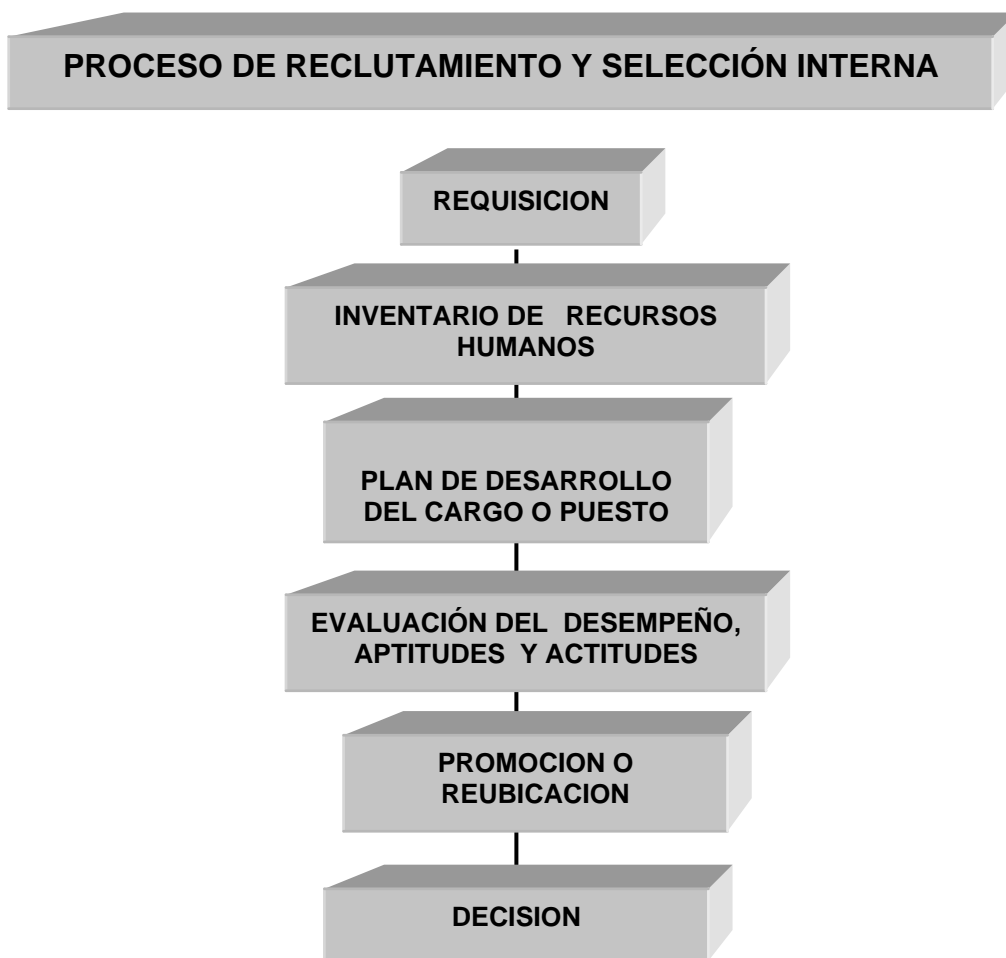
Subsistema de reclutamiento y selección de personal (ingreso): Para la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, la captación de los recursos humanos juega un papel prioritario; su adecuada selección permitirá contar con el personal idóneo para adquirir la formación policial pretendida y como consecuencia, que los recursos humanos se desempeñen con eficiencia y eficacia en las actividades propias de la Institución.

El subsistema de reclutamiento y selección de personal pretende contar con una base que fundamente la selección del personal dentro de los parámetros idóneos para el servicio que la sociedad requiere le sea proporcionado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal logrando con ello tener el recurso humano más selecto para desarrollarlo dentro del Sistema de Carrera Policial. Así mismo, se buscan establecer de manera clara y sistemática los lineamientos a seguir para cumplir con el proceso de ascensos dentro de la Institución, obteniendo así, personal mejor capacitado y acorde a los requerimientos de cada grado que conforman las diferentes jerarquías de la misma. El proceso de selección está concebido para satisfacer los perfiles de ingreso, implica un procedimiento integral que permite el análisis de las diferentes esferas de la personalidad, así como de las características de nivel escolar y entorno socioeconómico. El proceso de reclutamiento y selección es auxiliado por técnicas como son la descripción del puesto o cargo; es la enumeración de las funciones a desarrollar en dicho cargo o puesto y la requisición es el formato de la institución en el cual se solicita que una plaza sea cubierta anexando perfil del puesto, descripción del puesto.

El subsistema de reclutamiento y selección de personal tendrá entre sus principales funciones:

- Atender y evaluar todas las solicitudes de empleo que reciba para integrar un archivo.
- Atender todos los requerimientos de personal de las áreas de la Institución, presentando e incorporando a los prospectos previamente evaluados.
- Verificar en los archivos de la Institución y en el Sistema de Información de la misma corroborando que los solicitantes no tengan antecedentes negativos en su historial.
- Observar que los prospectos cubran los requisitos mínimos para ingresar al servicio y en su caso, gestionar las dispensas procedentes.
- Coordinar la aplicación de exámenes médicos para evaluar las condiciones físicas de los prospectos.
- Coordinar el diseño y la aplicación de los exámenes Psicológicos de acuerdo a las características de puesto y servicios a ocupar.
- Captar la documentación del personal de nuevo ingreso.
- Analizar y verificar los expedientes del personal de nuevo ingreso que se recluta para integrar correctamente sus expedientes.
- Obtener de los aspirantes de nuevo ingreso su documentación correspondiente.





Diagramas basados en las clases impartidas por el Mtro. Jesús Palacio Ramirez

El Proceso de Reclutamiento y Selección Interno permite conocer a la institución si dentro de ella misma se cuenta con el personal idóneo para ocupar cierto cargo o puesto que se necesite cubrir; este proceso de reclutamiento es menos costoso que el externo y es recomendable debido a que es fuente de motivación en los empleados para que constantemente se estén actualizando y capacitando. Entre los mecanismos que auxilian a este tipo de reclutamiento encontramos al Inventario de Recursos Humanos el cual debe de ser constantemente actualizado con los datos de los empleados, principalmente en lo referente a domicilio, escolaridad y cursos, estado civil y aptitudes / actitudes. El comité de reclutamiento y selección de personal debe conocer el Plan de

Desarrollo del cargo o puesto es de vital importancia para determinar si el concursante a la misma cumple con las características requeridas para llevar dicho Plan a buen termino.



Diagramas basados en las clases impartidas por el Mtro. Jesús Palacio Ramirez

El Proceso de Reclutamiento y Selección Externa esta entre las fuentes de reclutamiento más frecuentes y se ocupa de encontrar en escuelas, institutos, recomendaciones, medios de comunicación, clubes y asociaciones. Si el candidato no cumple satisfactoriamente con algunos de los requisitos necesarios para desempeñar el puesto o cargo vacante, su expediente debe ser reintegrado a la Cartera de Candidatos, ya que puede ser que más adelante se necesite para desarrolla alguna otra función. El Reporte Integral es un mecanismo auxiliar del proceso de reclutamiento y debe ser elaborado tanto por el entrevistador como por

el jefe de la vacante para que en base a el se tome la decisión final siempre y cuando la misma sea una decisión tomada por los directivos de la institución; como punto final se debe llevar a cabo la integración del expediente, pero este solo se hará en el caso en el que el candidato sea aceptado y estará integrado por la documentación solicitada por la institución.

El Subsistema de capacitación (Subcomité de capacitación) será aquel que realice el Programa Integral de Capacitación a partir de los temarios de especialidades requeridas por cada línea de carrera, es decir, a través de los cursos de inducción, Básico I, Básico II, Básico III y los cursos de especialización se transmitirán los conocimientos necesarios para que los recursos humanos de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal cuenten con las técnicas adecuadas para servir correctamente a la sociedad.

CURSO DE INDUCCIÓN

AREA	MATERIAS
HUMANISTICA	ETICA POLICIAL DERECHOS HUMANOS Y REGLAMENTOS RELACIONES HUMANAS
JURIDICA	NOCIONES BASICAS DE SEGURIDAD PÚBLICA NORMATIVIDAD POLICIAL 1
TECNICO OPERATIVA	ARMAMENTO, BALISTICA Y TIRO TECNICAS Y TACTICAS POLICIALES
ADISTRAMIENTO	ACONDICIONAMIENTO FISICO Y DEFENSA PERSONAL
ARMAMENTO Y TIRO	INSTRUCCIÓN POLICIAL BASTON PR-24

CURSO BÁSICO 1

AREA	MATERIAS
HUMANISTICA	ETICA POLICIAL RELACIONES HUMANAS
JURIDICA	NOCIONES BASICAS DE SEGURIDAD PÚBLICA NORMATIVIDAD POLICIAL 2
TECNICO OPERATIVA	SEGURIDAD EN LOS SERVICIOS TECNICAS Y TACTICAS POLICIALES
ADISTRAMIENTO	ACONDICIONAMIENTO FISICO Y DEFENSA PERSONAL
ARMAMENTO Y TIRO	ARMAMNETO Y TIRO 1 BASTON PR-24

CURSO BÁSICO 2

AREA	MATERIAS
JURIDICA	NOCIONES DE DERECHO NORMATIVIDAD DE PROTECCION CIVIL
TECNICO OPERATIVA	SEGURIDAD EN LOS SERVICIOS 2 INFORMES POLICIALES
ADISTRAMIENTO	ACONDICIONAMIENTO FISICO Y DEFENSA PERSONAL
ARMAMENTO Y TIRO	ARMAMENTO Y TIRO 2 TECNICAS Y TACTICAS POLICIALES

CURSO BÁSICO 3

AREA	MATERIAS
HUMANISTICA	PRIMEROS AUXILIOS RELACIONES HUMANAS
JURIDICA	DERECHOS HUMANOS LEGISLACION POLICIAL JUSTICIA CÍVICA
TECNICO OPERATIVA	INSTRUCCIÓN DE ORDEN CERRADO TECNICAS Y TACTICAS POLICIALES PREVENCIÓN Y EVALUACION DE RIESGOS
ADISTRAMIENTO	ACONDICIONAMIENTO FISICO Y DEFENSA PERSONAL
ARMAMENTO Y TIRO	ARMAMNETO Y TIRO 3 BASTON PR-24

CURSOS DE ESPECIALIZACION

MATERIA	GRADO
PROTECCION A PERSONALIDADES	POLICIAS
SUPERVISIÓN DE SERVICIOS	OFICIALES E INSPECTORES
AUTOPATRULLAJE	POLICIAS Y OFICIALES
SEGURIDAD Y VIGILANCIA	POLICIAS
MANEJO DE DISTRURBIOS CIVILES	POLICIAS, OFICIALES E INSPECTORES
MANEJO DE ARTEFACTOS EXPLOSIVOS	POLICIAS, OFICIALES E INSPECTORES
TALLER DE ARMAMENTO Y TIRO	POLICIAS, OFICIALES E INSPECTORES
TECNICAS DE MANDO	OFICIALES E INSPECTORES
USO Y MANEJO DE RADIO TRANSMISOR POLICIAL	POLICIAS

Cuadros de elaboración propia

Los cambios estructurales por los que atraviesa la sociedad de hoy, exigen la concurrencia de profesionales cada vez más competentes en todos los campos, es por ello que se le debe dar una mayor importancia a la formación y capacitación de recursos humanos especializados acorde a las transformaciones exigidas por el país. Los recursos humanos están condicionados por dos niveles de factores que conjugados propician condiciones para el desarrollo; los factores básicos son aquellos aspectos fundamentales para el desenvolvimiento del trabajo (fuerza de trabajo o mano de obra) y los factores avanzados son las estructuras que permiten la especialización de ese trabajo (tecnología, centros de investigación, etc.

Subsistema de Evaluación del Desempeño (evaluación integral): La evaluación de los elementos de seguridad pública es fundamental para el buen funcionamiento de la profesionalización del servicio público. Uno de los más graves problemas a los que se enfrentan las autoridades de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal, es la movilidad de los cuadros operativos-administrativos del personal de la misma, ante tal situación, se ve una vez más la urgente necesidad de que las administraciones locales definan políticas de personal que permitan contribuir a la eficiencia de los servidores públicos, a través

de un sistema de administración de personal policial, desde su ingreso al servicio del Estado hasta su retiro y/o jubilación.

Lo anterior implica modificar los procesos que tradicionalmente se han utilizado en las administraciones locales para el reclutamiento, selección, ascenso y promoción. Ante la necesidad de implementar la profesionalización del servicio público en el personal operativo-administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, como una forma de administración, y siendo que el desempeño del mismo debe ser la pauta para trazar su ruta de crecimiento, resulta necesario implementar sistemas de evaluación integral, a fin de que se verifique el cumplimiento de las actividades de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública haciendo énfasis en la evaluación del logro de los objetivos fijados. Para ello, cada cuerpo policial debe establecer un método de evaluación de acuerdo a sus propias necesidades.

Se deben definir metas por cada tipo de puesto de manera individual, de acuerdo a las funciones y objetivos de las áreas de trabajo; asimismo, evaluar en primer término el cumplimiento de las mismas y en segundo lugar el comportamiento laboral para que la permanencia de dichos servidores públicos se justifique por la calificación de sus méritos. El Subcomité técnico de evaluación será el que determine los lineamientos que regirán los ingresos, las promociones, y los ascensos en la carrera policial a partir de la capacitación, la productividad y el desempeño laboral.

El Subsistema de derechos y obligaciones es necesario en la Secretaría de Seguridad Pública para que marque los derechos y obligaciones ya que los mismos deben ser reglamentados y en el caso de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se cuenta con un órgano encargado de ello; el Consejo de Honor y Justicia es un órgano colegiado que tiene la competencia para otorgar condecoraciones, estímulos y recompensas así como para sancionar las faltas de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal; El Consejo de Honor y Justicia debe garantizar la adecuada impartición de los

derechos de los elementos, pero también debe de supervisar que los mismos desarrollen sus funciones cumpliendo con las obligaciones correspondientes.

El Consejo de Honor y Justicia de la Secretaria de Seguridad Pública del Distrito Federal tiene como fundamento teórico – normativo la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, Título Sexto “ Régimen Disciplinario”, Capítulo IV “Consejo de Honor y Justicia”, Artículo 53 que dice:

“ En cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública habrá un Consejo de Honor y Justicia.... El Consejo de Honor y Justicia velará por la honorabilidad y reputación de los Cuerpos de Seguridad Pública y combatirá con energía las conductas lesivas para la comunidad o la corporación, para tal efecto, gozará de las más amplias facultades para examinar los expedientes u hojas de servicio de los agentes y para practicar las dirigencias que le permitan allegarse de los elementos necesarios para dictar su resolución.”

Así mismo, en el Capítulo de la Ley de Seguridad Pública mencionado con anterioridad, no solo se da pauta para la creación del Consejo de Honor y Justicia, sino que también se estipula cual será su función, como estará integrado y marca los procedimientos a seguir por el mismo.

El Consejo de Honor y Justicia propuesto, está integrado por cuatro Subcomités:

1. Subcomité de ascensos, estímulos y recompensas.
2. Subcomité de capacitación y formación
3. Subcomité de prestaciones sociales
4. Subcomité de quejas y derechos

A través de dichos Subcomités se conocen los recursos disponibles y se analiza si se ha cumplido con los objetivos estipulados en el proyecto a realizar por cada uno de ellos, buscando con ello la retroalimentación y mejoría del mismo. Los Subcomités permitirán atender las quejas específicas sobre su materia así como conocer los efectos de la capacitación y formación, los sistemas de adiestramiento y su aplicación o desarrollo en la institución.

Entre las principales funciones que desarrolla el Consejo de Honor y Justicia encontramos:

Determinar y conocer los recursos con los que se cuenta (humanos, materiales, didácticos y técnicos).

- Verificar el cumplimiento de objetivos y metas.
- Valorar los métodos a desarrollar.
- Analizar los pros y los contras de los proyectos y programas.
- Eficiencia de la instrucción, enseñanza o elementos formativos y capacitadores.

El Consejo de Honor y Justicia permite verificar la organización y el funcionamiento de la institución, así como sus objetivos, políticas y estrategias. Constituye un análisis de los procesos, y de los resultados obtenidos, así como también, una apreciación sobre su realidad actual a partir de su socio génesis, por ello es importante que:

- Cuento con un alto grado de participación y credibilidad
- Adopte una perspectiva contextual e histórica referida a sus objetivos y al proyecto.
- Cubra todas las funciones que desempeña la Corporación.
- Enfoque a la Corporación como un todo y no como la mera suma de sus partes.
- Realice una auto evaluación de las metas alcanzadas por la Corporación.

Subsistema de control y evaluación (Sistema de gestión) este subsistema es necesario para que la profesionalización del servicio público se logre implementar correctamente en la institución ya que es un Sistema de gestión, dicho sistema será un control de gestión e informática que permita contar con una base de datos tanto generales como específicos de todo el personal de la institución; dicha base de datos permitirá detectar al personal al interior de la institución capacitado para ocupar un puesto vacante, así mismo permitirá tener un control preciso de los cursos que dicho personal realice a lo largo de su carrera en la institución.

La comunicación interna es un factor básico para que la profesionalización del servicio público se desarrolle asertivamente dentro de la institución, en este caso la Secretaria de Seguridad Pública, ya que mediante él se logrará la sensibilización de los recursos humanos a través de principios y acciones determinadas que permitan la participación activa del personal en su desarrollo laboral personal e incluso en el desarrollo organizacional de la misma Secretaria. Lo anterior se logrará mediante un adecuado desarrollo de clima laboral.

Propuestas A Manera De Conclusión

Los esfuerzos realizados por el Estado para fortalecer y planear la actividad político, económica y social se han desarrollado en forma paralela con los esfuerzos realizados por prestar mayor atención a los programas de desarrollo y bienestar de los servidores públicos; resultado de lo anterior, ha sido el surgimiento de la profesionalización del servicio público como un medio seguro para atraer los procesos de desarrollo integral de la administración pública. Un Estado moderno, requiere de la planeación como requisito para obtener un grado de desarrollo económico y social, que permita programar el manejo óptimo de los recursos disponibles del país, adecuado a ello, se debe instrumentar la profesionalización del servicio público, para que en forma sistemática justa, continua y dinámica aplique, coordine y garantice a cada servidor público la realización de sus potencialidades y su contribución más eficaz al desarrollo cultural, social y económico del país.

Ante la actual situación de inseguridad pública que se vive en el Distrito Federal, el gobierno debe dar respuesta a las demandas por parte de la población de una mejor seguridad pública a través de políticas en este rubro, para ello es necesario que se de una respuesta sencilla, eficaz, económicamente viable, socialmente pertinente, que implique una decisión política y un impulso transformador importante en esta materia. La propuesta de dicha política pública debe partir de un diagnóstico sencillo que de manera integral permita una interacción entre la sociedad y el propio gobierno de modo que se constituyan redes de acción recíproca y solidaria entre ambas partes. El estudio de la actual situación de la seguridad pública en el Distrito Federal nos hace ver la necesidad de una replantación gubernamental en esta materia. Para poder llevar a cabo el replanteamiento de políticas en seguridad pública es necesario que se tome en consideración:

- Es un problema grave y la sociedad demanda acciones rápidas, concisas y eficaces.
- Es un problema complejo influenciado por variables económicas y sociales (desempleo, desintegración familiar, pérdida de valores, crisis económica).

- Al ser un problema cuya solución urgente es reclamada por la sociedad se ha convertido en un botín político.
- Para que se pueda solucionar realmente es necesario que se aplique una metodología que tome en cuenta las posibles causas del fenómeno.
- Las decisiones deben de ser tomadas en consenso básico y con ello la correlación de fuerzas se muevan a favor de los fines que se persiguen.
- Es fundamental tomar en cuenta las dualidades metas-medios y decisiones-consecuencias.
- Se debe tener conciencia real de los límites de los recursos y el factor tiempo.

Pero la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública no termina en los tres niveles de gobierno, se requiere llegar más abajo, más cerca de la gente; en este sentido es necesario hacer de la formación policial una gestión que sitúe a directivos, profesores, elementos y sociedad como protagonistas de un quehacer institucional compartido. Aquí se refuerza, antes que nada, la necesidad de participación de la sociedad y las instituciones en la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública. El carácter "participativo" en la profesionalización no debe ser visto como una característica adjetiva, sino que forma parte de su esencia, puesto que sólo el compromiso efectivo y afectivo de autoridades, sociedad y los mismos integrantes de los cuerpos de seguridad pública puede lograr desarrollar todo su potencial. Por ello sería conveniente que las políticas públicas en materia de seguridad pública, principalmente aquellas encaminadas a lograr la profesionalización de los recursos humanos contaran con los siguientes lineamientos:

a) Aumentar la participación y compromiso de los profesores ya que la participación de los docentes es esencial para lograr la profesionalización ya que, modificando las estructuras tradicionales de consulta y decisión, podrían instalar una práctica de trabajo colectivo. Los profesores deben crear y/o actualizar los programas educativos actuales en conjunto con los propios elementos de seguridad pública, de manera que realmente se enseñe en los Centros de

Formación Policial aquello necesario para desarrollar eficiente y eficazmente la labor policial. Es preciso avanzar más decididamente hacia sistemas organizacionales, de evaluación y de información, que permitan obtener mejores resultados.

b) Perfeccionar los mecanismos de selección de los aspirantes a elementos de seguridad pública.

c) Comprometer más a la sociedad en la prevención de la seguridad pública.

Entre los principales desafíos de la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública encontramos:

- La mejoría de la calidad del servicio que se debe brindar a la sociedad, así como flexibilizar el uso de instrumentos, técnicas y tácticas para la capacitación, lo anterior permitirá hacer de la capacitación una instancia eficaz de diálogo permanente para determinar acciones de capacitación y acciones operativas acordes con los requerimientos de la ciudad en materia de seguridad pública.
- Impulsar la formación de comités ciudadanos de manera que se fomente la participación en las decisiones de capacitación y de políticas públicas en seguridad por parte de la misma sociedad.
- Establecer mecanismos que desarrollen proyectos que tengan la finalidad de mejorar la calidad y eficiencia en el uso de los recursos.
- Fomentar el desarrollo de un sistema de certificación de competencias que garantice la calidad de los egresados de las escuelas de formación policial y que permita la certificación gradual de nuevas competencias adquiridas; .
- Garantizar que la certificación de calidad de los centros capacitación se realice mediante normas reconocidas y avaladas por organismos independientes del Estado.
- Evaluar la inversión pública y privada en capacitación destinada a la realización de cursos específicos de mayor duración.
- Generar nuevas oportunidades para los interesados en formar parte de los cuerpos de seguridad pública y que cumplan con los perfiles y requisitos

específicos para ello, con mecanismos que permitan su capacitación en centros de formación policial.

- Inversión en infraestructura especializada tanto en los institutos y academias policiales como en los centros laborales.
- Proyectos especiales.
- Talleres de profesionalización y especialización de los servicios de seguridad pública.
- Edición de materiales técnicos.
- Eventos de intercambio y actualización de formación policial.
- Campañas de concientización para que población contribuya con salvaguardar la seguridad pública
- Edición de material de información y difusión.
- Participación y organización de eventos promocionales de la seguridad pública.
- Políticas e instrumentos adecuados e integrales para mejorar la seguridad pública.

Las políticas en materia de seguridad pública deben estar encaminadas a lograr construir confianza y redes de cooperación en función de objetivos comunes entre la sociedad y las diversas instancias e instituciones del gobierno. Las políticas en seguridad pública deben ser orientadas a alcanzar una alianza estratégica entre todos los actores de la sociedad de modo que se modernicen las estructuras de los cuerpos de seguridad pública y se fortalezca su capacidad de elaborar propuestas reales y efectivas para solucionar las demandas de la sociedad, esto requiere una relación más estrecha entre las instancias educativas, la sociedad y las instancias de los gobiernos en sus tres niveles para lograr consolidar y aumentar los programas de formación, mejorar la información sobre la evolución de los índices delictivos; crear mecanismos de certificación de competencias; apoyar la formación inicial y el perfeccionamiento de los profesores en estas áreas; intensificar el uso de las nuevas tecnologías; y evaluar y acreditar continuamente las diversas instancias formativas.

Debido a la grave situación que priva en toda la república respecto al problema de la seguridad pública, una propuesta analítica de este tema debe exigir que las policías de todos los Estados deban ser profesionalizadas. En este sentido, es necesario que se generen políticas públicas tendientes a lograr que los recursos humanos integrantes de los cuerpos de seguridad pública tengan una adecuada preparación, así mismo es necesario que se implementen programas continuos de profesionalización de los mismos. La profesionalización de los cuerpos de seguridad pública tiene como uno de sus principales objetivos, mediante programas de capacitación y planes de estudio, que los elementos de los cuerpos de seguridad pública que integren los cuadros de mando (mismos que estarán llamados a ocupar, con el tiempo, las direcciones generales) desarrollen una carrera en el área de su desempeño de tal manera que la gente mejor preparada sea la que ocupa los altos mandos, con ello dejando atrás el nombramiento de altos mandos por nepotismos y amiguismos.

Uno de los factores que son de mayor prioridad para la actual administración del Distrito Federal, es la profesionalización de las estructuras del servicio público, particularmente de la seguridad pública; sin embargo, la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública no solo se logrará a través del impulso a programas de capacitación, sino que también se hace evidente la necesidad de una adecuada coordinación entre las instancias de seguridad pública y aquellas otras instancias que se encuentran conformando el proceso de la impartición de justicia, así como en la eficiencia de los sistemas implantados en sus áreas administrativas y operativas. En relación con las políticas públicas, estas pueden ser agrupadas dependiendo de su planteamiento, estos van desde exigencias particulares de algunas zonas específicas, hasta formulaciones de criterios generales para la definición de una política de desarrollo para los pueblos indígenas, reformas institucionales, transferencias de atribuciones y recursos públicos, mecanismos de participación, seguridad pública, etc.; ante tal situación, y en relación a la demanda de seguridad pública por parte de la población, es

necesario que el gobierno asuma la función y responsabilidad de la Seguridad Pública, aplicando para ello recursos financieros y fortaleciendo la formación profesional de sus recursos humanos para así combatir los altos índices de criminalidad, en este programa se debe involucrar a la sociedad mediante la creación de consejos de protección civil y organizar y volver operativo, el plan de emergencia que reúna requisitos de seguridad integral.

En materia de justicia y seguridad, constituir cuerpos de policía de barrios y de colonias, con un adecuado nivel profesional, es esencial para dar solución eficientemente a esta demanda de la sociedad, para ello es necesario regularizar a todas las policías a nivel federal, estatal y municipal y establecer su legalidad y coordinación.

- a) Establecimiento, en el ámbito nacional, estatal y municipal de Institutos o Escuelas de capacitación policial, que dispongan de programas modernos y actualizados de estudios científicos y técnicos;
- b) Profesionalización de los policías, empezando a partir de la incorporación de los egresados de las Escuelas o Institutos;
- c) Unificación de criterios mediante convenios de intercambio, para que las policías federales y locales tengan coincidencia en objetivos y métodos, y,
- d) Expedición de las leyes orgánicas que se ocupen de normar la actividad policial.

No hay más remedio que crear las condiciones mínimas de progreso y bienestar social, de otro modo, la prevención del delito será una tarea poco menos que imposible. Condición de pleno empleo, de salud y educación; de vivienda y de recreación, etcétera. Ninguna policía del mundo podrá prevenir la criminalidad si esas condiciones son adversas o tan completamente adversas como ahora lo son en nuestro país.

Las policías preventivas deben diferenciarse de las policías judiciales y no convertir su misión de prevención con la de represión, y muchísimo menos

convertirse en los más temibles delincuentes, como se escucha en las consultas populares. La nueva política criminal que asuma el Estado, deberá estar basada en la intervención mínima del Derecho Penal, en el sentido de que éste interviene mismamente en la sociedad, porque aún confía en el hombre y porque al intervenir así, más fecunda y próspera será la vida en comunidad frente al ataque más intolerables que se realizan contra la misma. El Derecho Penal debe ser la última instancia a la que pueden llegar los ciudadanos para resolver sus conflictos. El punto de partida de la intervención habrá de ser la realidad social, con sus tensiones y contradicciones, pero sin extralimitaciones que sólo importen comportamientos que interesen a la perpetuación de grupos en el poder.

Nuestra propuesta es sencilla, y consiste en desarrollar armónicamente los siguientes puntos:

- a) Diseñar y promover programas de prevención del delito, que propicien la verdadera integración de organismos públicos y privados que impulsen una real participación ciudadana en los programas de seguridad pública.
- b) Adecuar un marco jurídico, acorde a las políticas nacionales sobre Seguridad Pública.
- c) Cuidar la designación de las autoridades judiciales e incorporar a la sociedad en acciones de vigilancia y contraloría social.
- d) Celebrar convenios nacionales con diferentes instituciones encargadas de la procuración de justicia para el intercambio, cooperación jurídica y policial, para lograr una estrecha y eficaz coordinación entre las dependencias, organismos federales, estatales y municipales, encargados de la seguridad pública.
- e) Elevar el nivel de profesionalización del Ministerio Público y de los elementos de la Policía Judicial y Servicios Periciales, apoyando la modernización de los sistemas y métodos de investigación para la comprobación de los hechos delictivos y la responsabilidad de los indiciados.
- f) Establecer la profesionalización del servicio público policial y la actualización profesional, sobre la base de la impartición permanente de cursos, seminarios,

diplomados, licenciaturas, maestrías, etc., en los institutos y academias propias para ello y reconocidos por el Programa de Seguridad Nacional.

g) Poner en práctica un programa de estímulos, apoyos y reconocimientos, para los servidores públicos que cumplan con eficiencia, efectividad y lealtad, la responsabilidad inherente a su cargo.

h) Dignificar el trabajo y los sueldos de los funcionarios que intervienen en la impartición de justicia y dotarlos de los instrumentos necesarios para agilizar su función.

i) Lograr un seguimiento conjunto en la integración de la averiguación previa y el desarrollo de los procesos penales.

j) Realizar reformas específicas para homologar criterios entre las instituciones encargadas de procurar e impartir justicia.

k) Impulsar las acciones relativas a la construcción de centros penitenciarios, con diseños arquitectónicos acordes a los principios de la readaptación social.

El programa de justicia, legislación y seguridad pública que se debe implantar en nuestro país, debe llevar a cabo una profunda revisión de la efectividad de las actuales formas de prevención del delito y control de la delincuencia, una amplia reforma del marco jurídico y una consulta abierta y permanente con la sociedad, los profesionales, los investigadores y los grupos sociales organizados, para lograr, de manera coordinada, actuar sobre la realidad social para transformarla y alcanzar la seguridad y la justicia, necesarias para avanzar hacia el progreso.

El principio de intervención mínima del Derecho Penal propuesto, es una exigencia ética dirigida al legislador, que si no la respeta, castigando más de lo que debe castigar, se origina una criticable hipertrofia penal que, por otra parte, es precisamente lo que constituye la razón por la cual se eliminan tipos penales. En este sentido, cuestiones tales como el urbanismo, la política agraria, el trabajo, la vivienda, la seguridad pública, la política de sanas inversiones y de distribución de

la riqueza, tienen especial importancia para corregir desequilibrios sociales, su desarrollo es posibilidad de intervención preventiva, no penal.

La profesionalización debe ser pensada a partir de un contexto que explore sus formas y condiciones de resolución a las demandas de la sociedad, para ello se debe proponer replantear la naturaleza y la función de lo profesional, en su relación con los programas de formación de los recursos humanos de la administración pública a partir de entornos integrados e integrales. La profesionalización es factible en un contexto donde se den la coincidencia en el espacio y el tiempo como condición de posibilidad de una acción formativa. La necesidad de la profesionalización es dar una respuesta adecuada al reto de los servidores públicos para mejorar el servicio otorgado a la sociedad, la respuesta adecuada pasaría por combatir la estandarización desde la profesionalización en el ámbito de la formación educativa.

La profesionalización de los servidores públicos en seguridad pública permitirá tener una mayor eficiencia y eficacia así como permitirá dar continuidad a muchos programas de trabajo gubernamentales, por ellos es necesario avanzar en la conformación de un servicio profesional de carrera en seguridad pública que garantice la experiencia y los conocimientos del personal y que no se interrumpirá el funcionamiento administrativo. De igual modo, un servicio de carrera debe facilitar la capacitación indispensable para el mejor desarrollo de cada función, la adaptación a los cambios estructurales y tecnológicos, y el desenvolvimiento de la iniciativa y creatividad que contribuya a un mejor servicio para la sociedad. Un servicio profesional de carrera deberá establecer, además, un código claro de ética del servidor público y promover esquemas de remuneración, promoción e incentivos basados en el mérito y la capacidad profesional.

La ciudadanía ha manifestado la conveniencia de que la profesionalización incluyan a servidores a cargo de la seguridad pública por ello será necesario estudiar los requisitos, alcances y niveles jerárquicos de la implantación del

servicio profesional, en la inteligencia de que el objetivo de largo plazo debe ser que toda la administración pública cuente con un servicio de carrera. La implantación y obligatoriedad del servicio profesional de carrera en seguridad pública entraña el reconocimiento de la importancia que tiene el trabajo del servidor público en esta materia y asegura que su desempeño honesto y eficiente sea condición esencial para la permanencia en el empleo. Además, el servicio de carrera permitirá establecer normas claras para que el ascenso esté basado en la capacidad y el rendimiento profesional, y que el servicio público culmine con una jubilación digna y decorosa.

Al planear una política en materia de seguridad pública es recomendable:

- Diseñar el marco jurídico y los elementos organizativos, técnicos metodológicos y tecnológicos para la profesionalización del servicio público basado en el mérito, a fin de posibilitar su implantación y garantizar la profesionalidad de los servidores públicos así como la continuidad y eficiencia de los servicios que éstos prestan a la Sociedad.
- Desarrollar una estrategia de comunicación de la Ley y el Reglamento de Servicio Civil y de la Carrera, con el fin de que estos conozcan sus nuevos derechos, deberes y responsabilidades.
- Fortalecer la capacidad institucional del Servicio Civil y de las Instancias de Recursos Humanos de las Instituciones del ámbito de Ley.
- Ejecutar en coordinación con las Instancias correspondientes el proceso de clasificación de cargos en las instituciones, así como la elaboración de los Manuales Operativos.
- Impulsar una estrategia que permita que la sociedad tome conciencia real del fenómeno, de lo que la seguridad pública representa en su vida, de tal manera que los habitantes del Distrito Federal dejen atrás su papel de demandantes-observadores-receptores anónimos y se ubiquen en el papel demandantes-actores-proponentes y participes de la solución.

- Consolidar una visión interdisciplinaria y plural de la seguridad pública articulando las acciones de los actores institucionalizados para que ejerzan toda su influencia en el sentido de sumar fuerzas y voluntades.
- Convocar a los sectores público, privado y social del Distrito Federal para definir los objetivos de la seguridad pública y fomentar que el orden y la paz pública se vean como un mínimo de calidad de vida indispensable para el desarrollo de las potencialidades individuales, colectivas e institucionales.
- Fomentar en todos los niveles del sector público el debate sobre la seguridad pública, de tal manera que se rompan las inercias de la indiferencia, la omisión y la negligencia que se presentan en la práctica burocrática sensibilizando de esta manera a los servidores públicos.
- Fortalecer a las instituciones, particularmente a la Secretaría de seguridad Pública, generando confianza y estímulo en las expectativas sociales de justicia, contribuyendo al cumplimiento y ejercicio responsable de las atribuciones y facultades que las leyes establecen.
- Prestigiar el servicio de seguridad pública a través de capacitar e instruir a los servidores públicos de las instituciones de seguridad pública para establecer una relación de entendimiento, colaboración, apoyo y auxilio a la población del Distrito Federal.
- Propiciar acercamiento con las organizaciones vecinales de las 16 delegaciones políticas del Distrito Federal a fin de permitir que las ideas de la sociedad sobre seguridad pública se conviertan en el eje de acción de las políticas en esta materia.
- Determinar las acciones prioritarias de seguridad pública por zonas e informar a la población sobre los tiempos en que se llevara a cabo cada una de ellas.
- Estimular el ejercicio responsable de la autoridad mediante reconocimientos públicos a nivel delegacional a los servidores públicos destacados en materia de seguridad pública.
- Revisar y reformar el marco legal de las instituciones en materia de seguridad pública para resolver los problemas de interpretación, consistencia, coordinación y control.

- Determinar una atención interinstitucional al problema de la seguridad pública, considerando las causas de la misma, que oriente acciones y obras de gobierno que logren reducir la inseguridad.
- Promover e impulsar campañas de prevención del delito mediante el fomento de las actividades deportivas y recreativas en las zonas de mayor índice delictivo.
- Reparar la descomposición institucional derivada de la corrupción, el abuso de autoridad y la falta de capacitación.
- Institucionalizar un espacio de supervisión social en cada una de las delegaciones políticas del Distrito Federal.
- Impulsar la profesionalización y capacitación de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal.
- Redefinir y ampliar la cobertura de la Secretaría de Seguridad Pública a través de la policía en el Distrito Federal para garantizar la aprehensión y consignación de delincuentes.
- Revisar el funcionamiento de la institución del Ministerio Público para que su actividad se ajuste a la labor social.
- Evitar la penetración y convivencia de la delincuencia en las corporaciones policiales y la procuración de justicia.
- Descentralizar las decisiones y el mando de los elementos de la Secretaría de Seguridad pública a las autoridades de las 16 delegaciones del Distrito federal, así como los recursos materiales y equipo de acuerdo a la situación específica que presentan las diversas zonas de la ciudad.
- Racionalizar la presencia de la policía a través de una planeación objetiva y operativa conjunta y coordinada que atienda a los indicadores criminógenos, a las características y problemáticas de la sociedad y a sus demandas más frecuentes.
- Redefinir, revisar y ampliar la estrategia de cobertura de las patrullas que operan en la ciudad.

En ese sentido la realización de un programa de seguridad pública debe adaptar la conducta a las nuevas circunstancias determinando las metas que se pretenden alcanzar, definiendo las actividades que se deben realizar y la forma

que se utilizará para soportarlas, es decir, asignar los recursos necesarios; sin duda un programa implica la capacidad de previsión como elemento fundamental para estar en posibilidad de cambiar las cosas en el sentido deseado. Las políticas de profesionalización en seguridad pública constituyen una forma de enfrentar una determinada situación que se quiere cambiar, y establece a partir de la realidad que se vive el cambio para arribar a la realidad que se desea.

Se trata de la decisión de lo que hay que hacer y como hacerlo sin caer en la ingenuidad de creer que las cosas cambiaran por si solas o incluso, que cambiaran por el solo hecho de identificar las causas principales del problema y el deseo de que cambie en un sentido determinado; así, el establecer un programa en profesionalización en seguridad pública significa definir el curso de acción y ordenadas las decisiones en este sentido. En este ejercicio de lograr la profesionalización de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública en el Distrito federal se deben incorporar las líneas estratégicas mediante las cuales se abordara dicho problema, identificando las operaciones tácticas inmediatas que indiquen como plantear las actividades tendientes a lograr el objetivo.

En resumen, la profesionalización de los servidores públicos, en este caso específicamente los integrantes de los cuerpos de seguridad pública, favorece el óptimo desarrollo del aparato gubernamental, al tiempo que trae consigo un beneficio social, al propiciar el mejoramiento administrativo y la prestación eficaz y eficiente del servicio público, lo cual genera confianza y continuidad en las instituciones, y promueve el bienestar colectivo.

ANEXO 1

Ley para el Servicio Profesional de Carrera
en la Administración Pública Federal

SECRETARIA DE CONTRALORIA Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO

DECRETO por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; se reforman la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; SE REFORMAN LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y LA LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PÚBLICO FEDERAL; Y SE ADICIONA LA LEY DE PLANEACIÓN.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal para quedar como sigue:

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único De la naturaleza y objeto de la Ley

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera tomando como base los principios de la presente Ley.

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad y competencia por mérito.

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Sistema: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada;

II. Administración Pública: Administración Pública Federal Centralizada;

III. Secretaría: Secretaría de la Función Pública;

IV. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;

V. Comités: Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de cada dependencia;

VI. Registro: Registro Único del Servicio Público Profesional;

VII. Dependencia: Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;

VIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Federal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos, y

IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.

Artículo 4.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares. Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un convenio.

El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

Artículo 5.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director General;
- b) Director de Área;
- c) Subdirector de Área;
- d) Jefe de Departamento, y
- e) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del trabajador de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

Artículo 7.- El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Unidad, Titulares de Órganos Desconcentrados y equivalentes para desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores, coordinaciones de comunicación social y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

- a) La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y
- b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los servidores públicos de carrera.

Artículo 8.- El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Presidencia de la República, los rangos de Secretarios de Despacho, Jefes de Departamento Administrativo, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefe o Titular de Unidad y cargos homólogos; los miembros de las Fuerzas Armadas, del sistema de seguridad pública y seguridad nacional, del Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, los gabinetes de apoyo, así como aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; y los que presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las dependencias.

Artículo 9.- El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Capítulo Primero De los Derechos

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
- II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;
- VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
- VIII. Participar en el Comité de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
- IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
- X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente, y
- XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo De las Obligaciones

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
- X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y

XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

Artículo 12.- Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones laborales aplicables.

TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Capítulo Primero Consideraciones Preliminares

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;

II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos; así como, los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:

a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Federal en su conjunto;

b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;

c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;

d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y

e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y

VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos.

Compete a las dependencias de la Administración Pública administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.

Capítulo Segundo De la Estructura Funcional

Sección Primera Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;

II. Operará el Registro;

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y permita la movilidad de los miembros del Sistema;

IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;

V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;

VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Federal los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema;

VII. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y

VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

Sección Segunda

Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias.

Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

Artículo 16.- El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

Artículo 17.- El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema.

Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y desarrollo deberán actualizarse de manera permanente. Esta información permitirá identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

Artículo 18.- El Registro acopiará información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes a servidores públicos en los concursos.

Artículo 19.- El Sistema, en coordinación con las dependencias, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo.

Artículo 20.- Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

Capítulo Tercero

Del Subsistema de Ingreso

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;

II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y

V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Artículo 22.- Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

Artículo 23.- El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema.

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las dependencias para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las dependencias, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, la Secretaría organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

Artículo 24.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

Artículo 25.- Los Comités deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación, mediante convocatorias públicas abiertas.

Artículo 26.- cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités deberán emitir convocatoria pública abierta. Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.

Artículo 27.- Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

En el caso de los servidores públicos provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a los de carrera que se encuentren laborando en esos lugares con motivo de un intercambio.

Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el **Diario Oficial de la Federación** y en las modalidades que señale el Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

Artículo 30.- La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

Para la calificación definitiva, los Comités aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.

Artículo 31.- El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia.

Artículo 33.- Los candidatos seleccionados por los Comités se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público de Carrera en la categoría que corresponda. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

Artículo 34.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Secretaría en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Capítulo Cuarto Del Subsistema de Desarrollo Profesional

Artículo 35.- Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o en las entidades públicas y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

Artículo 36.- Los Comités, en coordinación con la Secretaría, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos de carrera.

Artículo 37.- Los servidores públicos de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.

Para estos efectos, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas.

Artículo 38.- Cada Servidor Público de Carrera en coordinación con el Comité correspondiente podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

Artículo 39.- La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y

II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

Artículo 40.- cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

Artículo 41.- Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo.

Artículo 42.- Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

Artículo 43.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional de los servidores públicos de carrera y de ampliar sus experiencias.

Capítulo Quinto

Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo 44.- La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

Artículo 45.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;

II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y

III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

Artículo 47.- El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

Artículo 49.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 50.- Los Comités en coordinación con la Secretaría, determinarán mediante la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores profesionales de carrera tengan acceso o continúen con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 51.- Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

Artículo 52.- Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.

Artículo 53.- cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

La dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Público de Carrera de la Administración Pública Federal y por consiguiente, causará baja del Registro.

Capítulo Sexto

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 54.- La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;

II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;

III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;

IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia, y

V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

Artículo 56.- Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que perciben en forma ordinaria los servidores públicos.

El Reglamento determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas.

Artículo 57.- Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia.

El Comité informará en la propuesta sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas.

La dependencia hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria. Ello, de conformidad con las disposiciones del Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño.

Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo.

Artículo 58.- Los Comités en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.

Capítulo Séptimo **Del Subsistema de Separación**

Artículo 59.- Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

Artículo 60.- El nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

I. Renuncia formulada por el servidor público;

II. Defunción;

III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;

La valoración anterior deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;

V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño, y

VII. cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento.

El Oficial Mayor o su homólogo en las dependencias deberá dar aviso de esta situación a la Secretaría.

Artículo 61.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Para que un funcionario pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al Comité, con el visto bueno del superior jerárquico. El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

Artículo 62.- Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias.

Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

Artículo 63.- La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

Capítulo Octavo **Del Subsistema de Control y Evaluación**

Artículo 64.- La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

Artículo 65.- La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

Artículo 66.- Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

Capítulo Noveno De la estructura orgánica del Sistema

Sección Primera De la Secretaría

Artículo 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.

I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y

II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

Artículo 68.- La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 69.- La Secretaría contará con las siguientes facultades:

I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;

II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;

III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;

IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;

V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Federal;

VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;

VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;

VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;

IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;

XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;

XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;

XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;

- XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;
- XV. Ordenar la publicación en el **Diario Oficial de la Federación** de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;
- XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;
- XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y
- XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

Sección Segunda
Del Consejo Consultivo

Artículo 70.- El Consejo es un órgano de apoyo para el Síndico Procurador General de la Federación. Ó

ANEXO 1

Ley **ervicio** para el **Servicio** Profesional de **Administración** Profesional de **Pública** de **Carrera Carrera Federal**
en la

a **Federal** y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal; y se adiciona la Ley de Planeación.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; SE REFORMAN LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y LA LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PÚBLICO FEDERAL; Y SE ADICIONA LA LEY DE **ERAL Y LA LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PÚBLICO FEDERAL; Y SE ADICIONA LA LEY DE PLANEACIÓN**Inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

Artículo 74.- Los Comités estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. En sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

Artículo 75.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

I. Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;

II. Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;

III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;

IV. Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;

V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;

VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;

VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;

IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y

X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

TÍTULO CUARTO

Capítulo Primero

Del Recurso de Revocación

Artículo 76.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Secretaría, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

Artículo 77.- El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;

II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;

III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;

IV. La Secretaría podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;

V. La Secretaría acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Secretaría dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

Artículo 78.- El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título.

Capítulo Segundo De las Competencias

Artículo 79.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 80.- En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Esta Ley entrará en vigor a partir de ciento ochenta días después de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

Artículo Segundo.- El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

Artículo Tercero.- A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado Servidor Público de Carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Artículo Cuarto.- Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley.

Una vez publicado el Reglamento todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el Registro no opere en su totalidad. A partir del siguiente año fiscal a su publicación se convocarán en los términos de esta Ley los concursos a primer ingreso.

La contravención a esta disposición será causa de responsabilidad del servidor público que haya autorizado nombramientos sin apearse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

Artículo Quinto.- Los servidores públicos de las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio Profesional de Carrera que se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de 180 días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar temporalmente sin personal de carrera de la dependencia, hasta que se cuente con estos servidores en la propia dependencia.

Artículo Sexto.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos de la Federación para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de las dependencias.

Artículo Séptimo.- Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Se abroga el Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 29 de junio de 1983 y el Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 19 de junio de 1984. Las referencias a esta Comisión se entenderán realizadas a la Secretaría de la Función Pública.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforma la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en sus artículos 26 y 31 fracciones XIX y XXIV; se adiciona el artículo 37 con una fracción VI bis, XVIII bis y XXVII; y se modifican sus fracciones XVIII y XXVI para quedar como sigue:

Artículo 26.- Para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con las siguientes dependencias:

Secretaría de Gobernación

Secretaría de Relaciones Exteriores

Secretaría de la Defensa Nacional

Secretaría de Marina

Secretaría de Seguridad Pública

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Secretaría de Desarrollo Social

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales

Secretaría de Energía

Secretaría de Economía

Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación

Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Secretaría de la Función Pública
Secretaría de Educación Pública
Secretaría de Salud
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Secretaría de la Reforma Agraria
Secretaría de Turismo
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal

Artículo 31.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. a XVIII. ...

XIX. Coordinar y desarrollar los servicios nacionales de estadística y de información geográfica, así como establecer las normas y procedimientos para su organización, funcionamiento y coordinación;

XX. a XXIII. ...

XXIV. Ejercer el control presupuestal de los servicios personales y establecer normas y lineamientos en materia de control del gasto en ese rubro, y

XXV. ...

Artículo 37.- A la Secretaría de la Función Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. a VI. ...

VI bis. Dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en los términos de la Ley de la materia, dictando las resoluciones conducentes en los casos de duda sobre la interpretación y alcances de sus normas;

VII. a XVII. ...

XVIII. Aprobar y registrar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y sus modificaciones; previo dictamen presupuestal favorable de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVIII bis. Establecer normas y lineamientos en materia de planeación y administración de personal;

XIX. a XXV. ...

XXVI. Promover las estrategias necesarias para establecer políticas de gobierno electrónico, y

XXVII. Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará lo necesario a efecto de asegurar la transferencia de los recursos presupuestarios destinados al pago de los sueldos, prestaciones y demás percepciones que deban cubrirse a favor de los servidores públicos que por virtud del presente decreto pasarán a depender de la Secretaría de la Función Pública.

Artículo Segundo.- Aquellas disposiciones que hagan mención a la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo se entenderán referidas a la Secretaría de la Función Pública.

Artículo Tercero.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

ARTÍCULO TERCERO.- Se adiciona un tercer párrafo al artículo 9o. de la Ley de Planeación para quedar como sigue:

Artículo 9o.- ...

...

El Ejecutivo Federal establecerá un Sistema de Evaluación y Compensación por el Desempeño para medir los avances de las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada en el logro de los objetivos y metas del Plan y de los programas sectoriales que se hayan comprometido a alcanzar anualmente y para compensar y estimular el buen desempeño de las unidades administrativas y de los servidores públicos.

TRANSITORIO

Artículo Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

ARTÍCULO CUARTO.- Se reforman los artículos 19, fracción III; 33 párrafo primero, 34 y 48 párrafo primero de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, para quedar como sigue:

Artículo 19.- El Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación se integrará con los documentos que se refieran a:

I. a II. ...

III. Estimación de ingresos y proposición de gastos del ejercicio fiscal para el que se propone, incluyendo el monto y clasificación correspondiente a las percepciones que se cubren en favor de los servidores públicos.

Dichas percepciones incluyen lo relativo a sueldos, prestaciones y estímulos por cumplimiento de metas, recompensas, incentivos o conceptos equivalentes a éstos;

IV. a IX. ...

Artículo 33.- La Secretaría de la Función Pública será responsable de llevar un registro de personal civil de las entidades que realicen gasto público federal y para tal efecto estará facultada para dictar las normas que considere procedentes.

...

Artículo 34.- Salvo lo previsto en las leyes, el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de la Función Pública, determinará en forma expresa la procedencia general de la compatibilidad para el desempeño de dos o más cargos, empleos o comisiones, con cargo a los presupuestos de las entidades, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las metas, tareas, proyectos, horarios y jornadas que en su caso correspondan. En todo caso, los interesados podrán optar por el cargo, empleo o comisión que les convenga.

Artículo 48.- La Secretaría de la Función Pública podrá dispensar las responsabilidades en que se incurra, siempre que los hechos que las constituyan no revistan un carácter delictuoso, ni se deban a culpa grave o descuido notorio del responsable, y que los daños causados no excedan cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

TRANSITORIO

Artículo Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

México, D.F., a 3 de abril de 2003.- Dip. **Armando Salinas Torre**, Presidente.- Sen. **Enrique Jackson Ramírez**, Presidente.- Dip. **María de las Nieves García Fernández**, Secretaria.- Sen. **Yolanda E. González Hernández**, Secretaria.- Rúbricas".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de abril de dos mil tres.- **Vicente Fox Quesada**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Santiago Creel Miranda**.- Rúbrica.

ANEXO 2

**Ley del Servicio Público de Carrera de la
Administración Pública del Distrito Federal**

**LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL**

PREÁMBULO

(publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 13 de junio de 2000)

(Al margen superior izquierdo un escudo que dice: CIUDAD DE MEXICO.- JEFE DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL)

LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

ROSARIO ROBLES BERLANGA, Jefa de Gobierno del Distrito Federal, a sus habitantes sabed:

Que la Honorable Asamblea Legislativa del Distrito Federal, I Legislatura se ha servido dirigirme la siguiente:

LEY

(Al margen superior izquierdo el escudo nacional que dice: ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL.- I LEGISLATURA)

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, I LEGISLATURA

DECRETA

LEY DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

Del Objeto, Ámbito de Aplicación, Principios y Sujetos de la Ley

Artículo 1°.-La presente Ley es de orden público y de observancia general y tiene por objeto establecer el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.

El Servicio Público de Carrera es el instrumento para la profesionalización de los servidores públicos de la Administración Pública del Distrito Federal que señala la presente Ley; se sustenta en el mérito, la igualdad de oportunidades y el desarrollo permanente, con el propósito de que la Administración Pública cumpla con sus programas y alcance sus metas con base en la actuación de personal calificado que preste servicios de calidad, con imparcialidad, libre de prejuicios, con lealtad a la institución, de manera continua, uniforme, regular y permanente, para satisfacer las necesidades y responder a las demandas de los habitantes del Distrito Federal.

La organización y desarrollo del Servicio Público de Carrera se llevará a cabo a través de un Sistema Integral, en los términos de la presente Ley.

Artículo 2°.-Esta Ley es de aplicación obligatoria para la Administración Pública Central y Desconcentrada del Distrito Federal.

Las Entidades de la Administración Pública Paraestatal contarán con sistemas propios de Servicio Público de Carrera. Tales sistemas observarán en lo conducente, los principios generales establecidos en esta Ley.

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

I. Administración Pública Central: La que define como tal la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, a excepción de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y la Secretaría de Seguridad Pública;

II. Administración Pública Desconcentrada: Los órganos administrativos desconcentrados creados por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por reglamento, decreto o acuerdo, que estén jerárquicamente subordinados a él o a la dependencia que éste determine;

III. Catálogo: El Catálogo General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal;

IV. Comités: Los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado;

V. Consejo: El Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal;

VI. Oficialía Mayor: El Oficial Mayor de la Administración Pública del Distrito Federal;

VII. Plaza: La posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un Servidor Público de Carrera a la vez, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestamente;

VIII. Principios: Los principios generales rectores del Sistema que son el mérito, la igualdad de oportunidades, la legalidad, la honradez, la lealtad, la imparcialidad, la eficiencia, la profesionalización y la eficacia;

IX. Programa Operativo Específico: El emitido por los Comités, que establece el diseño y la implementación de acciones del Servicio Público de Carrera al interior de cada dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado;

X. Programa Operativo Global: El emitido por el Consejo y que establece las políticas, estrategias y líneas de acción a que debe sujetarse el Sistema;

XI. Puesto: La unidad impersonal de trabajo que se caracteriza por tener tareas y deberes específicos, lo cual le asigna un grado de responsabilidad. Pueden existir una o varias plazas que correspondan al mismo puesto;

XII. Servidor Público de Carrera: Los Servidores Públicos que ocupen los puestos que se precisan en el Artículo 5°, de la presente Ley;

XIII. Sistema: El Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, y

XIV. Tabulador: El Tabulador General del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal.

Artículo 4°.-El Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal se sustenta en los principios generales de mérito, igualdad de oportunidades, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, profesionalización y eficacia.

A través de reglas claras, justas y equitativas y de procedimientos transparentes se determinará el ingreso, permanencia y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera, evaluando su capacidad, desempeño y méritos en igualdad de oportunidades.

Artículo 5°.-Son Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, aquellos que siendo personal de confianza hayan cumplido con el proceso de ingreso previsto en la presente Ley y ocupen alguna plaza de los puestos siguientes:

I. Director de Área y homólogos;

II. Subdirector de Área y homólogos;

III. Jefe de Unidad Departamental y homólogos, y

IV. Personal de Enlace y Líder Coordinador de Proyecto.

El desempeño de estos puestos implica requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia.

Se exceptúan de lo dispuesto en la fracción I de este Artículo los Directores de Área y Homólogos que desarrollan actividades de carácter político, los cuales serán considerados como cargos de libre designación de conformidad con la lista de puestos que establezca el reglamento de la presente ley.

Excepcionalmente los puestos de estructura con nivel de mandos superiores y homólogos, podrán ser considerados dentro del Sistema de Servicio Público de Carrera, cuando así lo acuerde el Consejo, previa solicitud de los Comités correspondientes.

Artículo 6°.-No serán considerados como Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, los siguientes:

I. Los electos por vía de sufragio, directa o indirectamente;

II. Los de libre designación, entendidos como aquellos que designe el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o los titulares de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, y de acuerdo a lo dispuesto por la presente Ley y por las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven;

III. Los de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal;

IV. Los del magisterio que dependan de la Administración Pública del Distrito Federal y que estén comprendidos en el Sistema de Carrera Magisterial;

V. El personal médico, paramédico y enfermeras que están adscritos a la Administración Pública del Distrito Federal y que tengan un sistema escalafón ario;

VI. El personal que sea sindicalizado y que labore en la Administración Pública del Distrito Federal;

VII. Los que presten sus servicios a la Administración Pública del Distrito Federal, mediante contrato civil de servicios profesionales;

VIII. Los que estén adscritos a un servicio civil de carrera, y

IX. Los que determine el Consejo, en virtud de las funciones y responsabilidades inherentes al puesto, a solicitud de los Comités.

El personal sindicalizado, previa licencia, así como el personal técnico operativo de confianza podrán ocupar un puesto dentro del Sistema del Servicio Público de Carrera, sujetándose para tal efecto al procedimiento de ingreso establecido en el Título Tercero de esta Ley.

Artículo 7°.-En casos excepcionales y cuando se altere o peligre el orden público, la salubridad, la seguridad, el medio ambiente, o la prestación de los servicios públicos, en casos de desastres naturales, fortuitos o de fuerza mayor o de costos adicionales importantes, el Oficial Mayor previo acuerdo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal y mediante solicitud fundada y razonada del Comité respectivo podrá nombrar de manera provisional a los servidores públicos estrictamente necesarios, para ocupar las plazas de los puestos descritos en el Artículo 5° de esta Ley, sin sujetarse a los procedimientos de ingreso o promoción.

En el mismo acuerdo que expida el Jefe de Gobierno autorizando los nombramientos provisionales, se señalará el plazo que tendrán los servidores públicos nombrados para cumplir con los procedimientos de ingreso y promoción, previstos en esta Ley.

Artículo 8°.-El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal, y los programas que de él se deriven, deberán incluir un apartado relativo al Servicio Público de Carrera, como parte fundamental de la operación de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.

Artículo 9°.-El Consejo, podrá acordar la implementación de instrumentos de participación ciudadana, de conformidad con la ley de la materia y con la normatividad aplicable, a efecto de diseñar e implementar las acciones y políticas para mejorar el Sistema.

TÍTULO SEGUNDO DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo Primero De las Bases de Organización del Servicio Público de Carrera

Artículo 10.-La organización del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal se rige por las siguientes bases e instrumentos:

I. El Sistema;

II. El Catálogo, que define los perfiles, niveles y puntuación de los puestos comprendidos en el Sistema, que será expedido por el Oficial Mayor, previa opinión del Consejo, con base en la lista de puestos que para tal efecto establezca el Reglamento;

III. El Tabulador, que es el instrumento técnico en el que se fijan y ordenan por el nivel salarial las remuneraciones para los puestos señalados en el Artículo 5° de esta Ley, y descrito en el Catálogo, con una estructura salarial equitativa, que ofrezca un esquema de remuneración acorde a las exigencias de profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera. Este tabulador será elaborado por la Secretaría de Finanzas y autorizado por la Oficialía Mayor, previa opinión del Consejo; con base en la lista de puestos que para tal efecto establezca el reglamento;

IV. La estabilidad y seguridad administrativa de los Servidores Públicos de Carrera, así como el establecimiento de reglas claras, justas y equitativas para su ingreso, desarrollo, y profesionalización, promoviendo así la responsabilidad, eficiencia y eficacia en el servicio público;

V. El desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera que atienda a la capacidad, formación, evaluación del desempeño y mérito;

VI. El establecimiento de un régimen de estímulos y beneficios para los Servidores Públicos de Carrera, encaminado al desempeño de la función pública con calidad, lealtad, honradez, continuidad e imparcialidad; y

VII. La profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera, que permita dignificar la función pública y elevar la calidad de los servicios que presta la Administración Pública Local.

Artículo 11.-El Sistema se integra por esta Ley y las normas que de ella deriven, los órganos que componen su estructura y los Servidores Públicos de Carrera. Su propósito es asegurar que la Administración Pública del Distrito Federal, logre sus objetivos y metas de manera oportuna y eficaz.

Capítulo Segundo Del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera

Artículo 12.-El Sistema se regirá por esta Ley y las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella deriven. A falta de disposición expresa, siempre que no contravengan lo dispuesto por esta Ley y sus normas derivadas, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.

Artículo 13.-Forman parte de la estructura del Sistema, los órganos que se señalan en el Capítulo Tercero de este Título, así como los que se establezcan en las disposiciones jurídicas y administrativas que de esta Ley se deriven.

Artículo 14.-Los Servidores Públicos de Carrera comprendidos en el Sistema, son los que establece el Artículo 5° de la presente Ley.

Capítulo Tercero De los Órganos del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera

Artículo 15.-El Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, estará a cargo del Consejo y los Comités Técnicos de cada dependencia, unidad administrativa y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.

Sección Primera: Del Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal

Artículo 16.-El Consejo es la instancia deliberativa, normativa y resolutive de la Administración Pública, en materia de Servicio Público de Carrera y estará integrada por:

I. Una Presidencia, a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal;

II. Una Vicepresidencia, a cargo del Oficial Mayor del Distrito Federal;

III. Una Secretaría Técnica, a cargo del Servidor Público que apruebe el Consejo a propuesta del Presidente;

IV. Cuatro Vocalías a cargo de los titulares de las Secretarías de Gobierno y de Finanzas, Contraloría General y Consejería Jurídica y de Servicios Legales; y

V. Las demás Vocalías que el Jefe de Gobierno determine conveniente para la prestación del Servicio Público de Carrera.

Las atribuciones de cada uno de los integrantes del Consejo se establecerán en el Reglamento de esta Ley.

Los integrantes del Consejo no percibirán remuneración alguna por el desempeño de sus funciones en el mismo.

Artículo 17.-

Son atribuciones del Consejo, las siguientes:

I. Aprobar el Programa Operativo Global del Sistema, verificar su observancia y el cumplimiento en las áreas de la administración;

II. Aprobar el programa de trabajo anual y calendario de sesiones del Consejo y de los Comités Técnicos;

III. Aprobar la constitución, desaparición o fusión de los Comités Técnicos;

IV. Fijar lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Servicio Público de Carrera;

V. Validar el catálogo y el tabulador;

VI. Emitir las bases generales a las que se sujetarán las Convocatorias de ingreso al Servicio Público de Carrera, así como aquellos que se emitan para ocupar vacantes;

VII. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

VIII. Resolver las inconformidades a que se refiere el Artículo 76 de esta Ley;

IX. Acordar los mecanismos de participación ciudadana en la Ley de Servicio Público de Participación Ciudadana del Distrito Federal;

X. Aprobar los programas de capacitación, actualización y especialización, así como la implementación de seminarios, cursos o diplomados;

XI. Aprobar los convenios de colaboración con instituciones de Educación Superior, que contribuyan a los fines del Servicio Público de Carrera;

XII. Acordar la participación de invitados en las sesiones; y

XIII. Aprobar el Reglamento Interior del Consejo y de los Comités Técnicos.

Artículo 18.-

Los miembros del Consejo, excepto la Secretaría Técnica, contarán con un suplente designado por cada uno de los titulares. El titular no podrá ausentarse de las sesiones en tres ocasiones seguidas, salvo que medie autorización expresa del Jefe de Gobierno.

Artículo 19.-

Las sesiones del Consejo serán ordinarias o extraordinarias; las primeras se fijarán en el calendario anual y las segundas atenderán la naturaleza urgente e indiferible del asunto a tratar. El Secretario Técnico a petición expresa del Presidente, convocará y notificará a los integrantes del Consejo, por lo menos con tres días hábiles de anticipación, si de ordinarias se trata y con veinticuatro horas de anticipación, si corresponde a sesiones extraordinarias.

Artículo 20.-

Los integrantes del Consejo tendrán voz y voto; el Secretario Técnico sólo a voz.

A las sesiones del Consejo podrán ser invitados los titulares de las dependencias, unidades administrativas, órganos desconcentrados o entidades; así como los servidores públicos, que dada la naturaleza de los asuntos a tratar, se requiera de su presencia y participación. Los asistentes con este carácter sólo tendrán derecho a voz.

Artículo 21.-

Para que una sesión sea válida, deberá de reunirse la mitad más uno de los integrantes con voz y voto, entre los que deberá estar el Presidente o su suplente.

Artículo 22.-

Los acuerdos o resoluciones se tomarán por unanimidad o por mayoría simple de los integrantes presentes. En caso de empate, resolverá el voto de calidad del Presidente.

Sección Segunda De los Comités Técnicos

Artículo 23.-

Los Comités Técnicos son las instancias encargadas de cada la operación e implementación del Servicio Público de Carrera en cada dependencia, unidad

administrativa y órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federal; y se integra por:

I. Una Presidencia a cargo del titular de la dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado de que se trate;

II. Una Secretaría Técnica, a cargo del servidor público que lo apruebe el Comité a propuesta del Presidente;

III. Un Vocal a cargo del titular de la administración de los recursos humanos, financieros y materiales; y

IV. Dos vocales que corresponderán a servidores públicos de carrera adscritos al área administrativa que corresponda al Comité.

Artículo 24.-

Las disposiciones relativas a las suplencias, tipo de sesiones, notificaciones y convocatorias, acuerdos y resoluciones que se establecen para el Consejo, serán aplicables en lo conducente a los Comités Técnicos.

Artículo 25.-

Los Comités Técnicos, tienen las siguientes atribuciones:

I. Ejecutar en el ámbito de su competencia el Programa Operativo del Sistema;

II. Implementar el programa de trabajo anual fijado por el Consejo;

III. Aplicar los lineamientos, políticos, estrategias y líneas de acción que haya aprobado el Consejo;

IV. Informar trimestralmente al Consejo el resultado de su gestión;

V. Poner a consideración del Consejo para su aprobación, los perfiles y requisitos de escolaridad que deben reunir los Servidores Públicos de Carrera correspondientes al ámbito de actuación del Comité, para ser considerados en el catálogo;

VI. Resolver sobre el ingreso y promoción de los Servidores Públicos de Carrera; y

VII. Evaluar, examinar y emitir la puntuación correspondiente a los Servidores que participen en los cursos, seminarios y demás actividades que haya fijado el Comité.

Sección
De la Oficialía Mayor

Tercera

Artículo 26.-

El Sistema será coordinado en lo referente a su organización y operación por la Oficialía Mayor, que tendrá las siguientes atribuciones generales:

I. Elaborar el proyecto de Programa Operativo Global, para someterlo a la aprobación del Consejo;

II. Ejecutar, en el ámbito de su competencia, las acciones establecidas en el Programa Operativo Global, así como coordinar la implementación, operación y evaluación integral del Sistema;

III. Difundir el contenido del Programa Operativo Global entre los Comités, para que con base en el mismo, elaboren sus programas Operativos Específicos;

IV. Recibir y registrar los programas Operativos Específicos que emitan los Comités;

V. Integrar y analizar los informes que presenten los Comités sobre la operación del Sistema;

VI. Formular proyectos de políticas, normas, estrategias y líneas de acción para la aprobación del Consejo;

VII. Asesorar a los Comités en la organización e instrumentación del Sistema;

VIII. Presentar al Consejo un informe anual del estado y operación del Sistema, remitiendo una copia del mismo a los Comités;

IX. Supervisar e informar al Consejo del cumplimiento de las políticas, estrategias y líneas de acción del Programa Operativo Global, así como de las que éste haya aprobado;

X. Integrar y presentar al Consejo para su aprobación, los estudios de planeación y análisis prospectivo para el desarrollo del Sistema;

XI. Proponer al Consejo las bases a las que deberán sujetarse las convocatorias, para los procesos de ingreso y promoción;

XII. Proponer al Consejo los proyectos de acuerdo que en los que se definan de manera excepcional los puestos que serán considerados como parte del Sistema;

XIII. Presentar para la aprobación del Consejo los lineamientos generales para la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos de Carrera;

XIV. Proponer para la aprobación del Consejo los criterios de puntuación por desempeño de los Servidores Públicos de Carrera;

XV. Elaborar los proyectos de Catálogo para la opinión del Consejo, tomando como base el listado de puestos que para tal efecto establezca el Reglamento;

XVI. Autorizar el Tabulador que elabore la Secretaría de Finanzas, previa opinión del Consejo;

XVII. Solicitar a los Comités los informes, dictámenes, evaluaciones y opiniones relacionadas con la operación del Sistema;

XVIII. Elaborar los estudios y opiniones, así como proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones del Consejo;

XIX. Vigilar que las plazas del Sistema sean ocupadas conforme a las normas aplicables y a las políticas que defina el Consejo;

XX. Substanciar y elaborar los proyectos de resolución de los recursos de inconformidad que presenten los Servidores Públicos de Carrera, y

XXI. Las demás que establezca la presente Ley y las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven.

Artículo 27.-

La Oficialía Mayor llevará un Registro de los Servidores Públicos de Carrera con el objeto de integrar y mantener actualizado el banco de datos que contenga toda la información relacionada con el Sistema, y tendrá el carácter de único y permanente.

Artículo 28.-

La Oficialía Mayor con los datos registrados deberá:

I. Elaborar y mantener actualizado el padrón de los Servidores Públicos de Carrera;

II. Recibir, revisar, registrar e integrar en un banco de datos la información referente a los Servidores Públicos de Carrera, considerando los siguientes aspectos: perfiles académicos, ingreso, evaluaciones, reingreso, medidas disciplinarias, profesionalización, licencias, desarrollo, sanciones administrativas, así como los dictámenes correspondientes;

III. Elaborar los informes que le sean solicitados por los órganos del Sistema;

IV. Expedir la información que le sea solicitada por los Servidores Públicos de Carrera relacionada con su expediente;

V. Integrar y mantener actualizados los expedientes personales de cada uno de los Servidores Públicos de Carrera;

VI. Expedir certificaciones de los documentos que obren en el Registro a los órganos del Sistema, a las autoridades facultadas para solicitarlas y a los servidores públicos interesados;

VII. Recibir y registrar los dictámenes y resoluciones que emitan el Consejo y los Comités; y

VIII. Las demás que establezca la presente Ley y las disposiciones jurídicas y administrativas que de ella se deriven.

Artículo 29.-

El Consejo contará con un órgano de apoyo encargado de las siguientes funciones:

I. Diseñar e implementar los programas de profesionalización para los Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, de acuerdo a las necesidades de las dependencias, órganos desconcentrados y las unidades administrativas; así como a las directrices que dicte el Consejo, y a las solicitudes de los Comités;

II. Proponer al Consejo para su aprobación los criterios de puntuación sobre la formación profesional de los Servidores Públicos de Carrera;

III. Recibir de los Comités, las propuestas de los cursos que sean considerados en los programas de acuerdo a sus necesidades requieran, a efecto de que sean considerados en los programas de Profesionalización;

IV. Diseñar e implementar los cursos básicos y especiales, así como aplicar los exámenes en la etapa de selección dentro del proceso de ingreso al Servicio Público de Carrera;

V. Otorgar a los Servidores Públicos de Carrera los puntos que por la aprobación de los cursos de actualización o especialización obtengan, o bien por la certificación de estudios que realicen en instituciones de educación superior nacionales o internacionales; o por estudios, investigaciones o aportaciones al desarrollo de la Administración Pública;

VI. Suscribir con instituciones y organismos de educación superior nacionales o internacionales convenios de colaboración para la impartición de cursos, foros, o cualquier otro evento de carácter académico para apoyar la profesionalización de los servidores públicos de carrera;

VII. Realizar estudios estadísticos y prospectivos sobre el perfil y desempeño de los Servidores Públicos de Carrera;

VIII. Realizar investigaciones relacionadas con la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal;

IX. Editar y publicar obras relacionadas con el desarrollo de la Administración Pública.

TÍTULO TERCERO
DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo Primero
Del Proceso de Ingreso

Artículo 30.-El ingreso a cualquier dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado de la Administración Pública del Distrito Federal para ocupar alguno de los puestos señalados en el Artículo 5º de la presente Ley, únicamente procederá previo cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

Artículo 31.-El proceso de ingreso al Servicio Público de Carrera se integra por las siguientes fases:

I. Reclutamiento;

II. Selección;

III. Emisión del dictamen, y

IV. Emisión del nombramiento.

Artículo 32.-Los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera, deberán cubrir los siguientes requisitos generales:

I. Ser ciudadano mexicano, en pleno ejercicio de sus derechos; o extranjero con la documentación migratoria correspondiente;

II. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por la comisión de delito doloso, calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal;

III. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

IV. Haber acreditado como mínimo, el nivel de educación media superior;

V. Cubrir los perfiles y requisitos que establezca la convocatoria correspondiente, de acuerdo al Catálogo; y

VI. Aprobar todas las fases del proceso de ingreso y obtener dictamen favorable del Comité correspondiente.

Artículo 33.-El proceso de ingreso atenderá a los principios de igualdad de oportunidades y

méritos de los aspirantes, para lo cual se considerarán invariablemente los conocimientos de idoneos para el puesto y la experiencia administrativa, según el perfil de puesto que marque el Catálogo. Para atender a dichos principios el proceso de ingreso se realizará mediante concurso, que al efecto convocarán los Comités correspondientes.

Sección Primera Del Reclutamiento

Artículo 34.-Reclutamiento es la primera fase del proceso de ingreso y tiene por objeto captar a los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera.

Esta fase inicia con la expedición y publicación de la convocatoria correspondiente y concluye con la captación de los aspirantes que cumplan con los términos de la misma.

Artículo 35.-Los Comités de acuerdo a la estructura dictaminada de cada dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado, y considerando sus necesidades técnicas y operativas, así como las plazas vacantes, expedirán y publicarán las convocatorias correspondientes.

Las convocatorias para ingreso al Servicio Público de Carrera deberán precisar, además de los requisitos generales señalados en el Artículo 32 de la presente Ley, el puesto, plazas a concursar, nivel, adscripción, remuneración y demás especificaciones que determine el Comité correspondiente.

Artículo 36.-Los Comités, de acuerdo a los perfiles y requisitos establecidos en la convocatoria, determinarán qué aspirantes pasarán a la fase de selección.

Sección Segunda De la Selección

Artículo 37.-Selección es la fase que permite determinar las capacidades, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Servicio Público de Carrera. Esta fase se acreditará mediante las siguientes vías:

I. Los exámenes de ingreso que al efecto se dispongan para la materia correspondiente;

II. Un curso básico de formación y las prácticas que determine el órgano auxiliar del Consejo, y

III. Los cursos especiales y exámenes específicos que se dispongan.

Artículo 38.-La implementación de la fase de selección estará a cargo del órgano auxiliar del Consejo, previa solicitud del Comité correspondiente.

Artículo 39.-Los aspirantes que estén en la fase de selección podrán recibir un estipendio durante el tiempo que dure esta fase, que en ningún caso excederá de seis meses.

El Comité determinará si en un proceso de selección se otorgarán estipendios a los aspirantes, y previo dictamen de la Secretaría de Finanzas se establecerán los montos y condiciones correspondientes. Dichos montos y condiciones deberán ser fijados desde la convocatoria respectiva.

Artículo 40.-Una vez concluida esta fase, el órgano auxiliar del Consejo, remitirá los resultados al Comité correspondiente para los efectos de su dictamen.

Sección Tercera De la Emisión del Dictamen

Artículo 41.-La emisión del dictamen es la fase en la cual el Comité, con base en los resultados que le remite el órgano auxiliar del Consejo, decide sobre la idoneidad del aspirante o aspirantes que ocuparán la plaza o plazas vacantes.

Artículo 42.-El dictamen que expida el Comité, deberá constar por escrito y estar debidamente fundado y motivado. Dicho dictamen deberá expedirse en la siguiente sesión del Comité, siempre y cuando entre la fecha en que se recibieron los resultados por parte del órgano auxiliar del Consejo medien cinco días hábiles. Comprenderá los antecedentes, considerándose y resolutivos que justifiquen su decisión.

Artículo 43.-El Comité deberá notificar de manera personal el dictamen que emita, a los aspirantes que participaron en el proceso de selección, en un plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de su emisión.

Los resultados de los dictámenes serán públicos. El Comité deberá remitir un ejemplar del dictamen a la Oficialía Mayor para su registro.

Artículo 44.-De acuerdo a las necesidades de las dependencias, unidades administrativas u órganos desconcentrados, y cuando así lo dictamine el Comité correspondiente,

se podrá expedir el nombramiento provisional, sin acreditar el curso básico de formación. El aspirante tendrá un plazo de seis meses contados a partir del nombramiento provisional para acreditar dicho curso. Este plazo en ningún caso podrá prorrogarse.

Sección Cuarta De la Emisión del Nombramiento

Artículo 45.-La emisión del nombramiento es la fase en la cual el Comité con base en su dictamen, solicita al Oficial Mayor la expedición de los nombramientos respectivos. Para este efecto, deberá remitir un ejemplar del dictamen y una copia del expediente respectivo a la Oficialía Mayor para su trámite respectivo.

Artículo 46.-El nombramiento es el documento que expide el Oficial Mayor con el cual se acredita el carácter de Servidor Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal y puede ser provisional o definitivo. Este nombramiento es distinto del que se expide para efectos laborales.

El nombramiento provisional es aquel que se expide a todos los Servidores Públicos de Carrera de nuevo ingreso al Sistema, y tendrá una vigencia de hasta seis meses contados a partir de la fecha de su expedición.

El nombramiento definitivo es aquel que se expide a solicitud del Comité; tiene un carácter permanente y otorga al Servidor Público de Carrera los derechos que establece esta Ley. Dichos nombramientos serán solicitados por el Comité correspondiente a través de la Oficialía Mayor.

Capítulo Segundo Del Reingreso

Artículo 47.-Es el acto por el cual, quien habiendo obtenido un nombramiento definitivo en términos de la presente Ley, se reincorpora a la Administración Pública del Distrito Federal como Servidor Público de Carrera, y sólo procederá cuando se haya separado del Sistema de manera voluntaria.

Artículo 48.- Para el reingreso al Servicio Público de Carrera se tendrá que observar lo siguiente:

HI. En el caso de los puestos que se señalan en la fracción IV del Artículo 5° de esta Ley, se requerirá únicamente el dictamen del Comité que decida el reingreso, siempre y cuando desde la fecha de la separación voluntaria no hayan transcurrido más de dos años. Este reingreso será invariablemente en el nivel inicial de los puestos; y

II. En los casos de los puestos señalados en las fracciones I, II y III del Artículo 5° de esta Ley, aquellos que quieren reingresar deberán someterse al proceso de ingreso o promoción que para tal efecto se convoque. En estos casos, no será

aplicable lo dispuesto por el Artículo 37 fracción I de esta Ley y si se obtuviera dictamen favorable para reingresar, se expedirá el nombramiento correspondiente.

TÍTULO CUARTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN, PERMANENCIA Y DESARROLLO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo Primero De los programas de Profesionalización

Artículo 49.-La profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera tiene por objeto fomentar su formación, a fin de que cuenten con las aptitudes, conocimientos y habilidades, y destrezas para desempeñar la función pública con calidad y eficiencia.

La profesionalización se llevará cabo a través de los siguientes programas:

I. Actualización, y

II. Especialización.

Artículo 50.- El diseño y la implementación de los programas de profesionalización estará a cargo del órgano auxiliar del Consejo, atendiendo a las necesidades de la Administración Pública Local, a las directrices que dicte el Consejo y a las solicitudes de los Comités.

Artículo 51.- Los cursos que se realicen en el marco de los programas de profesionalización tendrán valor curricular y otorgarán los puntos correspondientes. Los cursos que los Servidores Públicos de Carrera realicen en instituciones de educación superior, también podrán otorgar puntos, previa certificación que haga el Consejo.

Sección Primera Del Programa de Actualización

Artículo 52.- El programa de actualización es de carácter permanente y tiene por objeto asegurar que los Servidores Públicos de Carrera adquieran la información actualizada en las materias directamente vinculadas con su función.

Artículo 53.- El programa de actualización se integra con los cursos que al efecto establezca el órgano auxiliar del Consejo. Dichos cursos de actualización podrán ser optativos u obligatorios, y se otorgarán puntos a los Servidores Públicos de Carrera que los acrediten.

Para este efecto, el órgano auxiliar del Consejo definirá el alcance y contenido de los cursos de actualización.

Sección Segunda
Del Programa de Especialización

Artículo 54.- El programa de especialización es de carácter permanente y tiene como propósito que los Servidores Públicos de Carrera profundicen en los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, comprendiendo las materias específicas relacionadas con su puesto de trabajo. Dicho programa se integra con los cursos que al efecto establezca el órgano auxiliar del Consejo, los cuales tendrán el carácter de optativos.

Los Servidores Públicos de Carrera que acrediten estos cursos obtendrán los puntos que al efecto se establezcan.

Capítulo Segundo
De la Permanencia y Desarrollo en el Servicio Público de Carrera

Artículo 55.-La permanencia y desarrollo constituyen los ejes fundamentales del Sistema, y tienen por objeto garantizar la estabilidad administrativa y la promoción de los Servidores Públicos de Carrera, sustentadas en la profesionalización y en la evaluación del desempeño.

Artículo 56.-La permanencia es la prerrogativa de los Servidores Públicos de Carrera para realizar las funciones de su puesto de manera continua y estable, con base en un adecuado desempeño que permita la consecución de los objetivos, metas y programas de gobierno y la prestación de servicios públicos de calidad.

Artículo 57.- El desarrollo es el mejoramiento continuo en los niveles y percepciones de los Servidores Públicos de Carrera y se sustenta en el reconocimiento a las capacidades, habilidades, y méritos para realizar una carrera y obtener promociones dentro de la Administración Pública del Distrito Federal.

Artículo 58.- Los Servidores Públicos de Carrera podrán solicitar licencias en las condiciones y términos que establece la presente Ley, sin perder los beneficios que se derivan de su permanencia y desarrollo.

Sección Primera
De la Permanencia

Artículo 59.-Los Servidores Públicos de Carrera gozarán de estabilidad y permanencia en la realización de sus funciones y tendrán todos los beneficios y obligaciones que señala esta Ley.

Para gozar de esta estabilidad y permanencia, deberán observar un adecuado desempeño.

Artículo 60.- Los Comités evaluarán anualmente el desempeño de los Servidores Públicos de Carrera de su dependencia, unidad administrativa u órgano desconcentrado, con base en los lineamientos que para tal efecto expida el Consejo.

Artículo 61.- La evaluación que realicen los Comités, comprenderá los siguientes aspectos:

I. Un diagnóstico general;

II. Consideraciones sobre el desempeño de sus Servidores Públicos de Carrera; y

III. Recomendaciones generales y determinaciones individuales que califiquen con puntuación a cada uno de los Servidores Públicos de Carrera.

También se podrá como resultado de esta evaluación, imponer las medidas disciplinarias que correspondan.

Los resultados de estas evaluaciones deberán remitirse a la Oficialía Mayor para efectos de su registro y notificarse por lista a los Servidores Públicos de Carrera evaluados.

Artículo 62.- La Oficialía Mayor podrá hacer observaciones respecto de las evaluaciones del desempeño que realicen los Comités y las comunicará al Consejo para los efectos procedentes.

Sección
Del Desarrollo

Segunda

Artículo 63.- Para el desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera se tendrán en cuenta dos criterios fundamentales:

I. La evaluación de su desempeño, y

II. La profesionalización.

Artículo 64.- Los Servidores Públicos de Carrera obtendrán puntos por la evaluación de su desempeño y por su profesionalización, que servirán para determinar su promoción dentro del Sistema.

Artículo 65.- El órgano auxiliar del Consejo otorgará los puntos por profesionalización que se asignarán por acreditar cursos en los programas de actualización o especialización que realiza él mismo, o bien, por certificación de estudios de nivel superior realizados en instituciones de educación nacionales o internacionales; o por estudios, investigaciones o aportaciones al desarrollo de la Administración Pública.

Artículo 66.- Dentro del desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera las promociones pueden ser:

I. Horizontales, cuando ascienda de un nivel a otro dentro de su mismo puesto, y

II. Verticales, cuando ascienda a un puesto de jerarquía inmediata superior.

Artículo 67.- En cada uno de los puestos que establece el Artículo 5° de esta Ley, existirán los niveles que determine el Reglamento. Dichos niveles deberán quedar comprendidos en el Catálogo y en el Tabulador.

Artículo 68.- Para que un Servidor Público de Carrera pueda obtener una promoción horizontal, deberá solicitarla a su Comité, para lo cual tendrá que contar con el mínimo de puntos que al efecto establezca el Catálogo para el nivel correspondiente. El Comité tomando en cuenta el desempeño y la profesionalización del servidor público solicitante, dictaminará si procede o no la promoción. Dicho dictamen deberá notificarse personalmente al Servidor Público de Carrera y enviarse copia del mismo a la Oficialía Mayor para su registro.

Artículo 69.- Toda promoción vertical deberá otorgarse por concurso, previa convocatoria del Comité correspondiente. Estas convocatorias para ocupar plazas vacantes, reunirán en lo conducente las características señaladas en el Artículo 34 de la presente Ley y podrán estar dirigidas a los servidores públicos de nivel inmediato inferior a la vacante o ser de carácter público.

El proceso de promoción vertical observará en lo conducente lo dispuesto por el Título Tercero de la presente Ley, relativo al proceso de ingreso.

Para que un Servidor Público de Carrera pueda obtener una promoción vertical, deberá contar con el mínimo de puntos que establezca el Catálogo para el puesto vacante y ganar el concurso correspondiente.

Sección Tercera De las Licencias

Artículo 70.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su puesto de manera temporal, sin perder los derechos y prerrogativas que esta Ley le otorga.

Artículo 71.- Las licencias pueden ser de dos tipos:

- I. Con goce de sueldo, por un periodo de hasta dos meses, y
- II. Sin goce de sueldo, por un periodo de hasta un año.

Artículo 72.- Las licencias podrán ser otorgadas por el Comité, previa solicitud del Servidor Público de Carrera, quien deberá además informar a su superior jerárquico de esta solicitud. El Comité dictaminará la procedencia de la solicitud de licencia por escrito, de manera fundada y motivada, notificando este dictamen al Servidor Público de Carrera solicitante. Una copia de este dictamen deberá ser remitida a la Oficialía Mayor para su registro y demás efectos correspondientes.

Artículo 73.- En ningún caso se otorgarán a un Servidor Público de Carrera más de dos licencias en un periodo de cinco años. La suma de dichas licencias no podrá exceder de catorce meses. Ninguna licencia podrá ser prorrogable. Entre una licencia y otra deberá mediar un mínimo de doce meses.

Artículo 74.- Para realizar las funciones de un Servidor Público de Carrera que haya obtenido licencia se nombrará un encargado. El superior de Carrera que determinará si de dichas funciones se encargará un Servidor Público de Carrera del mismo nivel al que obtuvo la licencia o un inferior jerárquico al mismo.

Aquellos Servidores Públicos de Carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir una puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

TÍTULO QUINTO DE LOS BENEFICIOS Y CAUSAS DE BAJA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo Único De los Beneficios y causas de baja

Artículo 75.- Los servidores públicos que pertenezcan al Servicio Público de Carrera, tendrán los siguientes beneficios:

I. De estabilidad en el cargo, empleo o comisión que ocupan, salvo que por motivos presupuestales desaparezcan las plazas;

II. Participar en los procedimientos de promoción y ocupación de vacantes;

III. Participar en los cursos de actualización y especialización;

IV. Obtener autorización de reducción en sus jornadas de trabajo, así como para asistir a cursos y demás actividades inherentes al Servicio Público de Carrera;

V. Obtener constancia de la aprobación de los cursos y sus respectivas puntuaciones;

VI. Evaluación a su desempeño y profesionalización de manera imparcial y objetiva, brindando oportunidades para mejorar en los casos de evaluaciones bajas;

VII. De adscripción a otras áreas de la Administración Pública;

VIII. De preservar la plaza originalmente asignada, sin demérito de que pueda ocupar cargos de estructuras superiores a los señalados en el Artículo 5° de esta Ley; y

IX. Estar inscrito en el padrón de candidatos a vacantes.

Artículo 76.- Son causas de baja del Servicio Público de Carrera;

I. Dejar de participar sin causa justificada en los cursos que al efecto se establezcan;

II. Dejar de prestar el Servicio Público sin causa justificada por más de seis meses;

III. La renuncia al cargo, empleo o comisión que ocupe;

IV. Dejar de obtener la puntuación mínima para su permanencia;

V. Haber sido condenado en sentencia irrevocable por la comisión de delito doloso, calificado como grave por la Ley; y

VI. Haber sido sancionado administrativamente, mediante resolución firme, con su suspensión, destitución o inhabilitación del empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Distrito Federal o con sanción económica que exceda de diez veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal.

TÍTULO SEXTO Capítulo Único

Del Recurso de Inconformidad

Artículo 77.- El servidor público podrá interponer el recurso de Inconformidad en contra de los siguientes actos:

I. La exclusión o limitación a participar en los beneficios señalados en el Artículo 75 de esta Ley;

II. El resultado de la evaluación practicada a sus exámenes;

III. La resolución de baja del Servidor Público de Carrera; y

IV. La resolución que niegue el ingreso al Servicio Público de Carrera.

Artículo 78.-El recurso de inconformidad, se substanciará y resolverá conforme a lo que establece la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, en lo que sea aplicable. Para efectos de esta ley, le corresponderá a la Oficialía Mayor substanciar el procedimiento del recurso para lo cual los servidores públicos recurrentes deberán interponer su inconformidad ante la misma. Además,

elaborará el proyecto de resolución correspondiente. Es atribución del Consejo resolver los recursos de inconformidad.

En contra de las resoluciones que dicte el Consejo en los recursos de inconformidad procede juicio de nulidad ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.

TRANSITORIOS

PRIMERO.-La presente Ley entrará en vigor el 1° de enero del 2001. Las disposiciones contenidas en los Títulos Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto entrarán en vigor el 1° de Julio del 2001.

SEGUNDO.- El Consejo Directivo del Sistema Integral del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, deberá quedar instalado a más tardar 90 días después de la entrada en vigor de la presente Ley. Los Comités Técnicos de las Dependencias, Unidades Administrativas u Órganos Desconcentrados, deberán quedar instalados a más tardar 60 días después de instalado el Consejo. En la instalación, no será necesario que los servidores que integren los Comités sean de carrera, aunque sí deberán tener los puestos y funciones que se señalan en el Artículo 23 de esta Ley.

TERCERO.- El Catálogo y Tabulador a que aluden las fracciones II y III del Artículo 10 de esta Ley deberán presentarse para su opinión al Consejo Directivo a más tardar 90 días después de instalado el Consejo.

CUARTO.- Los Servidores Públicos que al 1° de Julio del 2001 se encuentren desempeñando algunos de los puestos a que aluden el Artículo 5° de esta Ley podrán cumplir con lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 37 y, una vez satisfecho ese requisito, se les expedirá el nombramiento respectivo en términos de lo dispuesto por los Artículos 45 y 46, párrafos primero y tercero. En estos casos no se exigirá lo requerido en el Artículo 32, fracción IV, de esta Ley.

QUINTO.- Las vacantes que se den a partir del 1° de Julio del año 2001 invariablemente se sujetarán a los procedimientos de ingreso y promoción establecidos en la misma.

SEXTO.-Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

RUBRICA

Salón de sesiones de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, a 28 de abril de dos mil.- POR LA MESA DIRECTIVA.- DIP. MARIA DE LOS ANGELES CORREA DE LUCIO, PRESIDENTA.- DIP. ELVIRA ALBARRAN RODRIGUEZ, SECRETARIA.- FIRMÁS.

En cumplimiento de lo dispuesto por los Artículos 122, apartado C, Base Segunda, fracción II, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos; 48, 49 y 67, fracción II del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto Promulgatorio, en la Residencia Oficial de la Jefa de Gobierno del Distrito Federal, en la Ciudad de México, a los cinco días del mes de junio de dos mil.- LA JEFA DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, ROSARIO ROBLES BERLANGA.- FIRMA.- EL SECRETARIO DE GOBIERNO, LEONEL GODOY RANGEL.- FIRMA.

PÚBLICACIÓN Y REFORMÁS

publicación: G.O. 13jun00

Esta Ley contiene:

No. de reformas: 0

Fecha y publicación de reformas:

Ninguna

TITULO1

SUBTITULO

(En caso de que aplique)

Texto de articulo...

texto de fracción...

ANEXO 3

CUADROS DE PERFILES

ASPIRANTE A POLICIA

REQUISITOS	PERFÍL
<ul style="list-style-type: none"> • Edad Mínima: 18 años. • Edad Máxima: 35 años. • Nacionalidad: Mexicano por nacimiento. • Escolaridad mínima: Secundaria • Peso: Hasta el 20% más o menos del índice de masa corporal. • Estatura Mínima: Hombres 1.60 mts. Mujeres 1.55 mts. sin zapatos. • Documentación original: <ul style="list-style-type: none"> - Acta de nacimiento - Dos cartas de recomendación que demuestren que es de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral. - Comprobante de domicilio - Cartilla del S.M.N. Liberada o Constancia - Certificado de Secundaria o Equivalente • No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso. • Acudir y aprobar la primera etapa del curso Básico de Capacitación y Adiestramiento impartido por la Subdirección del Centro de Formación Policial. • No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado de la Policía Auxiliar del Distrito Federal u otro cuerpo policial. • Ser apto por la Coordinación Médica Psicológica de Selección de Personal dependiente de la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Sociales. • El resultado del examen Toxicológico debe de ser negativo. • No tener familiares consanguíneos en primer y segundo grado dados de alta en la misma unidad operativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espíritu de Servicio.- Voluntad y actitud para ser y sentirse útil ayudando y sirviendo a otros. • Disciplina.- Apegarse a las normas o lineamientos establecidos cumpliendo con su deber y logrando objetivos comunes de modo que se conserve la unidad. • Adaptación.- Capacidad que los elementos manifiesten para afrontar las circunstancias adversas que se presenten durante el cumplimiento de sus deberes. • Presentación.- Apariencia personal pulcra (bien aseado, cabello recortado, zapatos lustrados, uniforme e insignias impecables). • Ética: El elemento deberá comportarse dentro de una conducta con valores morales que no alteren la sociedad. • Resistencia a la fatiga: Preparación física y mental que permita al individuo desarrollar labores incluso en condiciones extremas. • Valor: El policía debe tener la capacidad de enfrentar situaciones de riesgo cumpliendo con su deber.

Cuadro de elaboración propia

POLICIAS

REQUISITOS	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad: Secundaria • Peso: Hasta el 20% más o menos de que indica la mas corporal. • No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso. • No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado de la Policía Auxiliar del Distrito Federal. • No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares. • No padecer alcoholismo. • Aprobar examenes médico y psicológico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina: La eficiencia con que debe acatar y cumplir las ordenes superiores. • Responsabilidad: La capacidad para cumplir las obligaciones y actividades inherentes a su puesto. • Colaboración: Disponibilidad para llevar a cabo labores extraordinarias o que no sean de su competencia. • Adaptación: Capacidad que los elementos manifiesten para afrontar las circunstancias adversas que se presenten durante el cumplimiento de sus deberes. • Trabajo en equipo: Disposición que demuestre el policia hacia la realización de actividades en grupo, poniendo su mejor esfuerzo para el logro de los objetivos institucionales. • Presentación: Apariencia personal pulcra (Bien aseado, cabello recortado, zapatos lustrados, uniforme e insignias impecables).

POLICIA PRIMERO			
REQUISITOS		PERFIL	
POLICIA SEGUNDO			
REQUISITOS		PERFIL	
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 20 años • Antigüedad: 2 años en el servicio con 1 año en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para Policías 3º; De promoción a Policía 2º 		<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado • Responsable • Colaborar • Adaptarse a los cambios • Trabajar en equipo • Presentable 	
POLICIA PRIMERO			
REQUISITOS		PERFIL	
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 22 años. • Antigüedad: 4 años en el servicio con 1 año en el grado • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para Policías 2º; De Promoción a Policía 1º. 		<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado • Responsable • Colaborar • Adaptarse a los cambios • Trabajar en equipo • Presentable • Honesto 	
POLICIA TERCERO			
REQUISITOS		PERFIL	
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 19 años • Antigüedad: 1 año en el servicio • Cursos: Básicos I, II, III; Especialización Técnica; Actualización Profesional para Policías y De Promoción a Policía 3º. 		<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinado • Responsable • Colaborar • Adaptarse a los cambios • Trabajar en equipo • Presentable 	

OFICIALES

REQUISITOS	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad: Bachillerato o equivalente. • Peso: Hasta el 20% más o menos del índice de masa corporal. • Condición física: Buena. • No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso. • No padecer alcoholismo. • No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares. • Aprobar exámenes médico y psicológico. • Los demás que determine en el momento de emitir la convocatoria la Comisión de Selección y Promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa: Frecuencia y disposición que tenga para implementar y poner en práctica nuevas formas y procedimientos que mejoren el desempeño de sus actividades. • Organización: Capacidad metodológica y planificadora para distribuir y desarrollar tareas asignadas; aprovechamiento adecuado de los recursos. • Capacidad de mando: Aptitud y eficiencia que se muestre para dirigir la autoridad y actividad propias de su puesto. • Presentación: Apariencia personal; portación de placa y gafete, así como el interés que muestre hacia estos implementos. • Estabilidad emocional: La madures necesaria y el equilibrio para tomar las mejores decisiones. • Lealtad: Fidelidad y nobleza a la Corporación.

SUBOFICIAL		SEGUNDO OFICIAL		PRIMER OFICIAL	
REQUISITOS	PERFIL	REQUISITOS	PERFIL	REQUISITOS	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 25 años. • Antigüedad: 7 años en el servicio con 2 en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para Policías 1os; De Promoción a Suboficial 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener iniciativa. • Organizado. • Tener capacidad de mando. • Presentable. • Tener estabilidad emocional. • Lealtad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 27 años • Antigüedad: 9 años en el servicio con 2 en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para Suboficiales; De Promoción a 2do. Oficial; Básico para Oficiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener iniciativa • Organizado. • Tener capacidad de mando. • Presentable. • Tener estabilidad emocional. • Lealtad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 29 años. • Antigüedad: 11 años el servicio con 2 años en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para 2dos. Oficiales; De Promoción a 1er. Oficial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener iniciativa. • Organizado. • Tener capacidad de mando. • Tener estabilidad emocional. • Lealtad. • Conocimientos técnicos.

Cuadro de elaboración propia

INSPECTORES					
REQUISITOS		PERFILES			
<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad: Licenciatura • Peso: Hasta el 20% más o menos del índice de masa corporal. • Condición física: Buena. • No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso. • No hacer uso de sustancia psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares. • No padecer alcoholismo. • Aprobar los exámenes médico y psicológico. • Los demás que determinen en el momento la convocatoria, la Comisión Técnica de selección y Promoción. 		<p>Calidad de trabajo: Debe ser confiable, preciso y con presentación, demostrando su capacidad de respuesta y la oportunidad con que son entregados al superior jerárquico.</p> <p>Conocimientos administrativos: Capacidad del policía para el manejo, actualización, adecuación y aplicación eficiente de los sistemas administrativos internos.</p> <p>Expresión oral: Capacidad para expresarse ante sus superiores, compañeros y ante la ciudadanía cuando corresponda.</p> <p>Expresión escrita: Calidad y claridad de redacción que demuestre el policía en la elaboración de programas, informes y demás documentos oficiales.</p>			
SUBINSPECTOR		SEGUNDO INSPECTOR		PRIMER INSPECTOR	
REQUISITOS	PERFIL	REQUISITOS	PERFIL	REQUISITOS	PERFIL
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 3 años • Antigüedad: 14 años de servicio con 2 en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para 1os. Oficiales; Básico para Oficiales, De Promoción a Subinspector. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener calidad en el trabajo • Tener conocimientos administrativos. • Expresión oral. • Expresión escrita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 34 años • Antigüedad: 16 años en el servicio con 2 en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para Subinspector, Básico para Inspectores; De promoción para 2º Inspector. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener calidad en el trabajo • Tener conocimientos administrativos. • Expresión oral. • Expresión escrita 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima: 36 años • Antigüedad: 18 años en el servicio con 2 en el grado anterior. • Cursos: Especialización Técnica o Actualización Profesional para 2º Inspector; Básico para Inspectores; De Promoción para 1er. Inspector. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener calidad en el trabajo. • Tener conocimientos administrativos • Expresión oral. • Expresión escrita.

Cuadro de elaboración propia

BIBLIOGRAFIA

AGUAYO, SERGIO, BRUCE BAGLEY Y JEFFREY STARK, **EN BUSCA DE LA SEGURIDAD PÉRDIDA. APROXIMACIONES A LA SEGURIDAD NACIONAL MEXICANA,**
EDITORIAL SIGLO XXI, MEXICO

AGUILAR VILLANUEVA LUIS, **LA IMPLEMENTACION DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 2000, P.P. 472

AGUILAR VILLANUEVA LUIS, **EL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 2000, P.P. 280

AGUILAR VILLANUEVA LUIS, **LA HECHURA DE LAS POLÍTICAS,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 2000, PP. 432

AGUILAR VILLANUEVA LUIS, **PROBLEMÁS PÚBLICOS Y AGENDA DE GOBIERNO,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 2000, PP.. 283

ARIAS GALICIA, FERNANDO, **CAPACITACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y LA COLABORACIÓN,**
ASOCIACIÓN MEXICANA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL, A.C.,
INSTITUTO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTUDIOS EMPRESARIALES, S.C.

BARDACH, EUGENE, **LOS OCHO PASOS PARA EL ANALISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 1998

BORDEAU, GEORGES, **TRATADO DE CIENCIA POLÍTICA,**
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN (ENEP)-UNAM, MÉXICO,
1985.

CAMPOS CASTELLANOS, MARCO ANTONIO, **EL PODER DE POLICIA EN EL DERECHO MEXICANO,**
EDITORIAL SECRETARIA DE GOBERNACION, MEXICO 1986

CASILLAS, ROBERTO, **FUERZAS DE PRESIÓN EN LA ESTRUCTURA POLÍTICA DEL ESTADO,**
MÉXICO, 1975.

CASTILLO GONZÁLEZ HUBERTO, **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO Y DEMOCRACIA**

CASTILLO TAPIA FERNANDO, **NOTAS SOBRE EL ESTUDIO DE LA SEGURIDAD NACIONAL,**

CAVALLA ROJAS, ANTONIO, **FUERZAS ARMADAS Y DEFENSA NACIONAL,** UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, CULIACÁN, 1980.

CINTRA, JOSÉ THIAGO, **SEGURIDAD NACIONAL, PODER NACIONAL Y DESARROLLO,**
MÉXICO, ABRIL DE 1991,

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
EDITORIAL PORRUA, 1997.

CORDERA ROLANDO, **LAS POLÍTICAS SOCIALES DE MEXICO AL FIN DEL MILENIO, DESCENTRALIZACION, DISEÑO Y GESTIÓN,**
EDITORIAL MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO 2000, PP.. 820

COSIO VILLEGAS, DANIEL, **EL ESTILO PERSONAL DE GOBERNAR**,
EDITORIAL JOAQUÍN MORTÍZ MÉXICO, 1974

COSIO VILLEGAS, DANIEL, **EL SISTEMA POLÍTICO MEXICANO**,
EDITORIAL JOAQUÍN MORTÍZ, MÉXICO, 1973.

DE LASSE, OSCAR, "SEGURIDAD: RETOS Y NECESIDADES HACIA EL SIGLO XXI",
EL FINANCIERO, MÉXICO, 31 DE OCTUBRE DE 1988.

DE LASSE, OSCAR; "SEGURIDAD DE LA NACIÓN: DOCTRINA Y ESTRATEGIA",
EL FINANCIERO, MÉXICO, 27 DE OCTUBRE DE 1988.

DE LASSE, OSCAR; "SEGURIDAD NACIONAL: CUATRO FRONTERAS POLÍTICAS
CONFLICTIVAS",
EL FINANCIERO, MÉXICO, 26 DE OCTUBRE DE 1998.

DUHALT KRAUSS MIGUEL, **LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL EN EL SERVICIO
PÚBLICO. UN ENFOQUE SISTEMÁTICO**, INAP MÉXICO 1972

DUNN, WILLIAM, **ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS: UNA INTRODUCCION**,
EDITORIAL PRENTICE-HALL, 1981.

FUENTES MARIO LUIS, **LA ASISTENCIA SOCIAL EN MEXICO**,
EDITORIAL MILENIO, MEXICO, 1998, PP.. 812

FUNDACION MEXICANA CAMBIO XXI, **SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA**,
EDITORIAL IMPRESA, 1995.

GIUFFRE MERCEDES, **LAPROFECIONALIZACION DE LA FUNCIÓN PUBLICA COMO
OBSTÁCULO A LA CORRUPCIÓN**,

GONZÁLEZ DE LA VEGA, SAMUEL, **JUSTICIA PARA EL PUEBLO**,
EDITORIAL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES, MEXICO 1989.

GONZÁLEZ MATEOS ALFONSO, "DESARROLLO DE UN MODELO DE SERVICIO CIVIL DE
CARRERA PARA UN ORGANISMO ESPECIALIZADO" EN **VISION MULTIDIMENSIONAL MÉXICO**
1999

GONZÁLEZ RUIZ Y LOPEZ PORTILLO, **SEGURIDAD PÚBLICA EN MEXICO**,
EDITORIAL UNAM, 1996

GUERRERO OMAR, **EL ESTADO EN LA ERA DE LA MODERNIZACION**, MÉXICO
GUERRERO AMPARÁN JUNA PABLO, **TRABAS Y OPORTUNIDADES PARA EL SERVICIO
CIVIL EN UN MÉXICO DEMOCRATIZADO**.

GUERRERO MARTINEZ, CARLOS, **LA SEGURIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL**

GUERRERO RENTERIA, JULIO, **EL CONCEPTO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y LA REFORMA
DE LA JUSTICIA**,
REVISTA DEL SENADO, MEXICO 1996.

GUERRERO, OMAR, **TEORIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**,
HARPER AND ROW, EDITORIAL LATINOAMERICANA, MEXICO 1996.

HAROLD, LASWELL, **PUBLIC POLICY**,
UNIVERSIDAD DE PRESS, 1951

HERNANDEZ RAMIREZ JOSE LUIS, **SEGURIDAD PUBLICA, ESTADO DE DERECHO Y DERECHOS HUMANOS,**

HERRERA LASO L., **EN BUSCA DE LA SEGURIDAD PERDIDA,**

INEGI Y SECRETARIA DE SALUD, **MORTALIDAD POR HOMICIDIOS Y LESIONES,**
INEGI, 1997

INEGI, **CENSO NACIONAL DE LA POBLACIÓN 2000,**
INEGI, 2001

IÑIGO, ALEJANDRO, **BITÁCORA DE UN POLICIA,** DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL,
MEXICO 1985.

JEANNETTI DÁVILA ELENA, **PRESENTE Y FUTURO DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO.**

JONES, CHARLES, **UNA INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS,**
EDITORIAL NORTH SEITUATE

LA SEGURIDAD PÚBLICA ES UN DERECHO DE CARÁCTER COLECTIVO Y DE NATURALEZA FUNDAMENTAL

DIRECCION GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA 1998

LA SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
CENTRO DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

LEÓN Y RAMÍREZ JUNA CARLOS, **LA IMPORTANCIA DEL SERVICIO PÚBLICO EN EL FORTALECIMIENTO Y FUTURO DE LA DEMOCRACIA,** FONDO DE CULTURA ECONOMICA,
MÉXICO 1999

LEY DE SEGURIDAD PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

LEY DEL SERVICIO PUBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL

LEY PARA EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA FEDERAL

LINDBLOM, CHARLES, **EL PROCESO DE ELABORACION DE POLÍTICAS PÚBLICAS,**
EDITORIAL MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, MADRID, 1991.

LOZANO ARMENDARES, TERESA, **LA CRIMINALIDAD EN LA CIUDAD DE MEXICO,**
EDITORIAL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES HISTORICAS UNAM, MEXICO 1987.

MAJONE GIANDOMENICO, **EVIDENCIA, ARGUMENTACION Y PERSUACION EN LA FORMULACION DE POLÍTICAS,**

EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO 2000, PP.. 240

MANUAL JURIDICO DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA POLICIA DEL DISTRITO FEDERAL, P. 33

MÁRQUEZ ZARATE MIGUEL ÁNGEL, **REFORMA DEL ESTADO Y GERENCIA SOCIAL**

MARQUEZ, ENEIDA, **COMO ORGANIZAR GRUPOS PARA EL DESARROLLO**, EDITORIAL EDICOL, MEXICO 1999

MARTINEZ DE MURGUIA, BEATRIZ, **LA POLICIA EN MEXICO**, EDITORIAL PLANETA, MEXICO 1999.

MARTINEZ GARNELO, JESÚS, **SEGURIDAD PÚBLICA NACIONAL**, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1999, PP.. 669

MENY, YVES y THOENIG JEAN CLAUDE, **LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**, EDITORIAL ARIEL, ESPAÑA 1992.

MOCTEZUMA BARRAGÁN Y NARRO ROBLES JOSÉ, **EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ESTADO MODERNO**, EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, 1992.

MORENO ESPINOSA ROBERTO, **LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS ESTADOS FEDERADOS, UNA NECESIDAD ANTE LA DESCENTRALIZACIÓN, EL FORTALECIMIENTO DEL FEDERALISMO Y LA CONSOLIDACIÓN DE UN RÉGIMEN PLURAL**

OSBORNE DAVID Y GAEBLER TED, **LA REINVENCIÓN DEL GOBIERNO** EDITORIAL PAIDÓS

PALACIOS RAMÍREZ JESÚS, "SERVICIO PUBLICO PROFESIONAL", EN PERIODICO **EXCELSIOR** 2003

PARDO MARÍA DEL CARMEN, "EL REDIMENSIONAMIENTO DEL ESTADO Y EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA", **REVISTA CONTROL GUBERNAMENTAL**, NUMERO 15

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001-2006

POWELL y DIMAGGIO, **EL NUEVO INSTITUCIONALISMO EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL**, EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO 1999, PP.. 580

PROGRAMA INTEGRAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROCURACION DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

QUIJANO MANUEL, **HUMANISMO PÚBLICO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO**

REGLAMENTO GUBERNATIVO DE JUSTICIA CIVICA PARA EL DISTRITO FEDERAL, TALLER GRAFICOS DE LA POLICIA AUXILIAR, 1993

ROEL. SANTIAGO, **ESTRATEGIAS PARA UN GOBIERNO COMPETITIVO** EDITORIA DIANA

ROSAS RAMÍREZ, ENRIQUE SALOMON, **LA SEGURIDAD PÚBLICA EN MEXICO: ELEMENTOS PARA EL DISEÑO DE UNA POLITICA PÚBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL**, UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, MEXICO 1998, PP.. 202

RUBIO LUIS, "**LA ABDICACIÓN**", EN PERIODICO REFORMA 1996

RUIZ HARRELL, RAFAEL, **CRIMINALIDAD Y MAL GOBIERNO**, EDITORIAL SANSORES & ALJURE, MEXICO 1998.

RUIZ SANCHEZ, CARLOS HUMBERTO, **LAS POLÍTICAS DE SALUD EN EL ESTADO MEXICANO**, TESIS DOCTORAL, FCPYS UNAM, 1997.

RUIZ SANCHEZ, CARLOS HUMBERTO, **ANÁLISIS DE POLÍTICAS PUBLICAS**, TESIS DOCTORAL, FCPYS UNAM, 1997.

RUIZ, DIEGO RAFAEL, **HISTERESIS Y EL PROBLEMA DE DESEMPLEO EN MEXICO** SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 1999

SECRETARIA DE RECURSOS HIDRAULICOS, **MANUAL DEL PROMOTOR**, SRH, MEXICO 1992

SMITH, T. ALEXANDER, **TIEMPO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**, UNIVERSIDAD DE TENNESSEE 1988,

SOTO PEREZ RICARDO, **NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO**, EDITORIAL ESFINGE, MEXICO 2000, PP.. 169

SUBIRATS, JOAN, **ANALISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y EFICACIA DE LA ADMINISTRACIÓN**, EDITORIAL INAP, MEXICO 1989.

TODAS LAS ORGANIZACIONES SON PUBLICAS, FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MÉXICO 1998

UVALLE BERRONES, RICARDO, **INSTITUCIONALIDAD Y PROFESIONALIZACION DEL SERVICIO PÚBLICO EN MEXICO. RETOS Y PERSPECTIVAS**, EDITORIAL PLAZA Y VALDEZ, MEXICO 2000, PP.. 274

VALENCIA SANDOVAL JORGE, **CONDICIONES PARA INSTITUCIONALIZAR EL SERVICIO PÚBLICO PROFESIONAL**.

VILLEGAS DE LA VEGA JESÚS A. Y GARZA ZUAZUA JUNA CARLOS M., **CAMBIO Y MEJORAMIENTO CONTINUO** EDITORIAL DIANA.

WILSON, O. W. , **LA ADMINISTRACIÓN DE LA POLICIA**, EDITORIAL LIMUSA, MEXICO 1998, PP.. 700

ZORRILLA, SANTIAGO, **DICCIONARIO DE ECONOMIA**, EDITORIAL OCEANO, MEXICO 1999

FORO PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO: HACIA LA INNOVACIÓN Y LA DEMOCRACIA, MÉXICO D.F. 24 Y 25 DE FEBRERO DE 2003

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, **MANUAL DEL SERVICIO CIVIL**, DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, 1961

COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, **DICCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, MÉXICO 2000

SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, **PROYECTO PARA LA INSTAURACIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO EN MÉXICO**, MÉXICO 1984