



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“LA VOCACIÓN DE SERVICIO EN LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ASPIRANTES A
POLICÍAS DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
DEL DISTRITO FEDERAL”**

TESINA

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)

PRESENTA:

MANUEL RIVERA GUTIÉRREZ

Asesor: Lic. Manuel Quijano Torres

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO

MMXI





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.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CENTRO DE ESTUDIOS EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO

MMXI

En Reconocimiento:

A la Universidad Nacional Autónoma de México en su recién Centenario.

A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales en su LX Aniversario.

Con Gratitud:

A mis Padres y Hermanos.

A Don Víctor Espinosa por la confianza y apoyo.

Al profesor Manuel Quijano, por ser guía en este proyecto.

A los profesores: Reyna Pineda, Víctor Nájera, Ulises Corona y Ramiro Álvarez por sus comentarios y opiniones.

A:

Gabriel I.

Arcelia G.

Leonardo A.

SUMARIO

	TEMA	PÁG
	Introducción.	2

CAPITULO 1.

ESTADO, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

No.	TEMA	PÁG
1.	Términos y conceptualización.	5
1.1	Estado.	5
1.1.1	Elementos constitutivos del Estado.	6
1.2	La Razón de Estado.	7
1.3	Gobierno.	8
1.3.1	Diferencia entre Estado y Gobierno.	9
1.3.2	Forma de Estado y de Gobierno en México.	10
1.4	Administración Pública.	12
1.4.1	Administración Pública como disciplina de conocimiento.	14
1.4.2	El Administrador Público como Servidor del Estado.	17
1.4.3	Administración Pública y Administración Privada.	17
1.5	Estructura de la Administración Pública.	19
1.5.1	Estructura Orgánica de la Administración Pública en México.	20
1.6	Ciencia Política.	23
1.6.1	Historia de la Ciencia Política.	24
1.7	Política.	25
1.8	Políticas Públicas.	26
1.8.1	Programa de Gobierno por Políticas Públicas.	28

CAPITULO 2.

ASPECTOS GENERALES DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

No.	TEMA	PÁG
2.	Marco Teórico de la Policía del Distrito Federal.	30
2.1.	Reseña de la Policía.	38
2.1.1	Época Prehispánica.	38
2.1.2	Época Colonial.	39

SUMARIO

2.1.3	Época Independiente.	39
2.1.4	Revolución.	41
2.1.5	Primera Mitad del Siglo XX.	42
2.1.6	Segunda Mitad del Siglo XX.	42
2.1.7	Actualidad (2006-2012).	44
2.2	Conceptos sobre Policía.	45
2.2.1	Seguridad Pública.	45
2.2.2	Orden Público.	46
2.2.3	Policía.	47
2.2.4	El Policía.	48
2.2.5	Policial.	48
2.2.6	Policiaco.	49
2.2.7	Policía Administrativa.	49
2.3	Imagen Institucional del Policía Preventivo.	50
2.3.1	El Policía como Principal Factor.	51
2.3.2	Como Servidor Público.	51
2.3.3	Derechos y Obligaciones.	53
2.3.4	Derechos Humanos y Policía.	53
2.3.5	Derechos Profesionales o Laborales.	54
2.3.6	Principios de Actuación de los Cuerpos de Seguridad Pública.	55
2.4	Fundamento Jurídico y Normatividad de la Policía Preventiva de la Ciudad de México	56
2.4.1	Constitución y Policía.	56
2.4.2	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	57
2.4.3	Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.	58
2.4.4	Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.	60
2.4.5	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.	60
2.4.6	Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.	61
2.4.7	Reglamento Interior de la SSP-DF.	62
2.4.8	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.	62
2.5	Estructura Orgánica de la S.S.P. D.F.	63
2.5.1	Principios y Valores de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	64

SUMARIO

2.5.2	Escala Jerárquica.	66
2.6	Operación Policial.	69
2.6.1	Descripción del Mando y principales unidades de la Policía Preventiva.	69
2.7	Unidades Policiales y Agrupamientos.	71
2.7.1	Policía Sectorial Preventiva.	71
2.7.2	Unidad de Protección Ciudadana.	72
2.7.3	Policía de Proximidad.	72
2.7.4	Policía Metropolitana.	73
2.8	Policía Complementaria.	76
2.8.1	Policía Auxiliar.	77
2.8.2	Policía Bancaria e Industrial.	77
2.9	Participación Vecinal y Ciudadana.	78

CAPITULO 3.

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ASPIRANTES A POLICÍAS.

No.	TEMA	PÁG
3.1	Reclutamiento y Selección de Personal Policial.	80
3.1.1	Difusión.	81
3.1.2	Promoción.	82
3.1.3	Reclutamiento.	83
3.1.4	Evaluación.	84
3.1.5	Selección.	86
3.2	Desarrollo Administrativo y Operativo del Reclutamiento y Selección.	86
3.2.1	Requisitos de ingreso.	87
3.2.2	Convocatoria.	88
3.2.3	Requisitos de permanencia.	90
3.2.4	Incentivos y Servicios.	91
3.2.5	Descripción del Proceso.	93
3.2.6	Perfil del Puesto.	94
3.2.7	Perfil Profesional.	96
3.2.8	Evaluaciones de Control de Confianza.	96
3.3	Fundamentos Esenciales.	98

SUMARIO

3.3.1	Humanismo Público y Profesionalización del Servicio.	99
3.3.2	Integración por Sistemas.	104

CAPITULO 4.

LA VOCACIÓN DE SERVICIO COMO FUNDAMENTO EN LA SELECCIÓN

No.	TEMA	PÁG
4.	Detonantes para ser Policía Preventivo.	106
4.1	Consideraciones para ser Policía Preventivo.	106
4.1.1	La Vocación de Servicio por Necesidad.	106
4.1.2	Vocación de Servicio Policial.	107
4.2	La Vocación de Servicio.	110
4.2.1	Desarrollo Profesional y Personal.	112
4.2.2	Ética Profesional.	113
4.3	Propuesta de Modelo.	115
4.3.1	Fundamentos para la Implementación del Modelo.	115
4.3.2	Integración de Recursos conforme al Modelo.	118
4.4	Propuesta para mejorar el Reclutamiento y Selección.	124
4.4.1	Difusión.	126
4.4.2	Instrumentación de Cursos de Inducción.	128
4.4.3	Escultismo.	129
4.4.4	Reclutamiento.	130
4.4.5	Orientación Vocacional.	130
4.4.6	Presentación Informativa.	131
4.4.7	Evaluación de Conocimientos y Aptitudes.	131
4.4.8	Selección.	133
4.5	Implementación del Modelo.	134
4.5.1	Planeación.	134
4.5.2	Diagnóstico Organizacional.	136
4.6	Consideraciones para el Reclutamiento y Selección.	138
4.6.1	Perspectiva para el Reclutamiento y Selección.	138
4.6.2	Desarrollo Administrativo y Operativo del Reclutamiento y Selección.	139
4.7	Calidad en el Servicio en los Procesos de Reclutamiento y Selección.	140

SUMARIO

4.7.1	Calidad en el Servicio.	140
4.7.2	Calidad en la Atención.	141
4.7.3	Especialización del Personal por Área de Evaluación.	142
4.8	Organización Estructural.	144
4.8.1	Distribución Estratégica.	144
4.8.2	Equipamiento.	146
4.8.3	Resguardo de Expedientes	146
4.9	Seguimiento a los Procesos.	147
4.9.1	Análisis de Información.	147
4.9.2	Retroalimentación y Mejora.	148
4.9.3	Rendición de Cuentas.	149

5. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

	TEMA	PÁG
	Conclusiones.	151
	Consideraciones.	160

6. FUENTES DE INFORMACION

	TEMA	PÁG
	Bibliografía.	162
	Leyes, Reglamentos y Circulares.	164
	Documentos Institucionales.	165
	Mesografía.	166

7. ANEXOS

	TEMA	PÁG
	Ingresos y Egresos de Generaciones del CBFP de 2006 a 2011.	167
	Curso Básico de Formación Policial Generaciones Egresadas del ITFP de 2006 a 2011.	169

Introducción.

La delincuencia y la inseguridad son el resultado de la convergencia de causas que surgen y se desarrollan motivadas por las carencias y necesidades de la sociedad, otras más son temporales y circunstanciales es decir, varían de lugar, tiempo y condiciones que imperan en el momento.

Entre los factores que crean el clima de inseguridad destacan los de carácter económico o de naturaleza social, como son: el desempleo o la rentabilidad del delito que pueden incidir en el incremento de la delincuencia.

Aunado a lo anterior el desprestigio de los cuerpos policiales y la percepción generalizada de la sociedad civil en un sentido negativo generan desconcierto y en casos particulares desconfianza hacia las instituciones, por lo que esto es un reflejo de lo que se piensa de la Policía y de ahí la dificultad de acercar a jóvenes interesados en la actividad policial como una opción viable que pudiera convertirse en una forma de vida.

En este documento se propone un modelo que favorezca la especialización en el reclutamiento y selección de candidatos a *Policías Preventivos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, de tal forma que sea posible mejorar la captación de aspirantes para cumplir con mayor éxito el propósito de proveer al Instituto Técnico de Formación Policial de candidatos mejor informados respecto a la función policial desde las etapas inductivas y promover también: la vocación para el servicio policial, las perspectivas laborales y el desarrollo profesional, considerando que a la fecha no en todos los casos los aspirantes están plenamente convencidos de la responsabilidad social a la que pretenden ingresar o más aún; carecen de vocación y es en este punto en donde se puede contribuir de manera eficaz.

Baste precisar que la referencia al modelo tiene como propósito fundamental destacar las principales áreas de oportunidad, sin abordar procesos puntuales como manuales de organización o procedimientos, considerando que éstos implican por sí el desarrollo de un análisis específico para su instrumentación e implementación, quedando la posibilidad de que en otro momento se trate este apartado, de tal forma que sólo se abordan tópicos generales que delinear la estructura para el fortalecimiento del reclutamiento y selección.

En el desarrollo se referirán mecanismos encaminados a optimizar las estrategias de selección que deberán complementarse con las ya existentes con la finalidad de generar mejores herramientas que agilicen los procesos y tiempos en la espera de resultados, pero sobretodo destacar aspectos relacionados con la vocación de servicio.

Así también valorar las perspectivas de desarrollo laboral que ofrece la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal frente al interés de quienes pretenden incorporarse como policías considerando además de aspectos académicos, psicológicos, físicos, médicos y de entorno social, otras cualidades que se relacionen directamente con el compromiso social.

El periodo en referencia abarca el presente sexenio (2006-2012) no obstante considera como prefacio las acciones y actividades que corresponden al periodo anterior (2000-2006) toda vez que hay continuidad en las políticas institucionales y la normatividad aplicable, primeramente por prevalecer la línea de gobierno y la misma estructura orgánica, no obstante la creación de nuevas carteras en el organigrama de mando superior de la Secretaría de Seguridad Pública local y la adecuación paulatina entorno a una Ley General de Seguridad Pública.

El interés de proponer la vocación de servicio en el proceso de *Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Policías de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, obedece a la necesidad de contar con policías altamente calificados y mejor preparados en aspectos personales, académicos, vocación y ética, en suma, con un mejor perfil para realizar diligencias policiales en el ámbito operativo, planteando el análisis de los procesos a través de la sistematización de las actividades con el fin de seleccionar a los mejores candidatos a ingresar al Instituto Técnico de Formación Policial del Distrito Federal, procurando reducir el tiempo de selección, mejorando la atención, aumentando la calidad en el servicio, al tiempo que se cuente con información permanente que permita la retroalimentación y diseño de estrategias para procesos sucesivos. En específico, las etapas a tratar abarcan exclusivamente el reclutamiento y selección de aspirantes al curso de formación policial.

En otro apartado se incluye una reseña histórica del devenir de la Policía Preventiva en la Ciudad de México, considerando sin propiamente serlo, algunas funciones y personajes que realizaban actividades similares desde la época Prehispánica, la Colonia o la Revolución sólo como datos referenciales hasta llegar a la actualidad. Así también se considera un apartado referente a la conceptualización de la Administración Pública y Ciencia Política, destacando términos como parte sustancial en el sistema que integra el ejercicio de gobierno y su estructura orgánica. En otro apartado se hace mención particular a la normatividad aplicable a la Policía Preventiva de la Ciudad de México.

El incorporar elementos complementarios o nuevas estrategias que permitan modificar paradigmas en el reclutamiento y selección pueden ser opciones reales que amplíen las perspectivas de desarrollo profesional de quienes aspiren a ser Policías.

A manera de colofón se generó un apartado de consideraciones y conclusiones en el cual se expresan observaciones que resultaron al desarrollar mínimamente este tema, más un apartado de anexos.

CAPITULO 1.

ESTADO, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

1. TÉRMINOS Y CONCEPTUALIZACIÓN.

1.1 Estado.

"El Estado tiene el monopolio del uso legítimo de la fuerza".

Max Weber.

“La palabra Estado proviene del vocablo latino *status*, término con el que se designaba al conjunto de derechos y obligaciones que tenía una persona, respecto de ella misma, su familia y la ciudad...generalmente se define como la sociedad civil jurídica y políticamente organizada que tiene como elementos constitutivos esenciales el poder público, el territorio y el pueblo”, según lo menciona Ernesto Enríquez¹.

Continúa señalando que otros autores refieren: “el *Estado* es la forma de ordenación política, jurídica y administrativa de un país en el cual es el representante más significativo y donde ejerce acciones de soberanía y coerción; a él corresponde el monopolio de poder y la dominación sobre el conjunto de individuos asentados en el territorio que le concierne; sus decisiones se basan en leyes y tienen carácter de obligatoriedad general; constituye una forma de dominación territorial; y también se le identifica como unidad soberana de acción y decisión, así como el catalizador y la forma de síntesis más acabada del interés común”.

Concluye: “el Estado es una población asentada en un territorio determinado, la cual está organizada políticamente bajo un gobierno...que conduce necesariamente a su relación con el poder como posibilidad de imponer la voluntad de dicho Estado dentro de una relación social, es decir, siempre que exista un fin legítimo que cumplir debe contarse con la capacidad necesaria para ejecutarlo”.

¹¹ Enríquez Rubio Ernesto, Coordinador. “Administración de Recursos Materiales en el Sector Público”, Primera Edición. México 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. pp 7-9

En cuanto a los elementos constitutivos del Estado y los fines del Estado Enríquez Rubio² los explica de la siguiente manera:

1.1.1 Elementos constitutivos del Estado.

- **Territorio.** Se refiere al espacio geográfico.
- **Población.** A los habitantes o pueblo.
- **Gobierno.** Al poder público.

“El Estado requiere de un **territorio** para realizar sus fines, necesita un lugar para que su población habite y desempeñe sus actividades, cumpliendo con las normas jurídicas establecidas. Es el lugar en donde reside la población. Abarca, además de la superficie terrestre: el subsuelo, la atmósfera y el mar territorial, además comprende la plataforma continental.

La **población** se encuentra constituida por los habitantes de un país, incluso los extranjeros que se hallen de manera temporal. Así, la población es un conjunto de sujetos con obligaciones y derechos establecidos en la Constitución.

El **Gobierno** en un sentido amplio puede considerarse como el elemento ordenador y coactivo (detenta el poder público), ya que está dotado de un poder soberano a fin de hacer posible el cumplimiento de los fines del Estado.

En cuanto a sus fines el Estado en principio realiza dos funciones fundamentales:

Hacia afuera: tiene que defender fronteras (noción de territorialidad).

Hacia adentro: tiene que proteger derechos, es decir, la legitimación de un sistema de poderes.

² Idem pp. 10-11

Los fines del Estado en este contexto son los mismos que tienden a justificar al poder: alcanzar mediante la suma y la organización de esfuerzos puestos bajo una dirección, todo aquello que escapa a las voluntades personales dispersas y rebasa las finalidades estrictamente individuales”.

1.2 La Razón de Estado.

Omar Guerrero³ menciona: “el concepto de Razón de Estado...nació para diferenciar y especificar los principios y métodos de gobierno del Estado, frente a los correspondientes a la familia, la iglesia o cualquier organización particular”.

Continúa señalando: “consiste en la definición de la especificidad del arte del gobierno estatal... basado en reglas fundadas en costumbres y tradiciones, así como en el conocimiento racional. La racionalidad, pues, es la esencia del gobierno y supone al mismo tiempo un tipo específico de conocimiento, citando a Foucault sentencia: “el gobierno sólo es posible si la fuerza del Estado es conocida”, aunque también deben ser conocidas las fuerzas de otros estados”.

Citando a Reyes Heróles, Guerrero Orozco afirma: “la Razón de Estado como otras ideas, ha sobrevivido a los tiempos y a los hombres... propiamente hablando es *dé y para el Estado*, es su razón de ser y medrar... la biografía de la razón de Estado se confunde ciertamente con la biografía del Estado mismo. La razón de Estado es desvirtuada si se convierte en dogma religioso, razón dinástica o causa de grupo, clase o partido. La razón de Estado es inherente al Estado y sólo a él, por lo que se encuentra al margen de la religión o la ética”.

Continuando con las citas menciona que para Friedrich Meinecke "la Razón de Estado es la máxima del obrar político, la ley motora del Estado...dice al político lo que tiene que hacer, a fin de mantener al Estado sano y robusto. Y como el Estado es un organismo, cuya fuerza no se mantiene plenamente más que si le es posible desenvolverse y crecer, la Razón de Estado indica también los caminos y metas de ese crecimiento... significa que el Estado se conozca a sí mismo, así como su ambiente, extrayendo de este conocimiento las máximas de su obrar...y consiste en el conocimiento de los métodos y

³ Guerrero Orozco Omar. “El Estado y la Administración Pública en México”. Una Investigación sobre la Actividad del Estado Mexicano en Retrospección y Prospectiva. Primera edición, México 1989. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 187-189

mecanismos del ejercicio del poder, dentro de los intereses objetivos del Estado, no los relativos a tal o cual político”.

“La razón de Estado es un conjunto de criterios políticos que norman la acción del Estado, que fijan los objetivos a alcanzar y los medios para conseguirlos...”

Concluye diciendo: “El espacio ocupado por el Estado no es compartible, porque su existencia excluye la existencia de cualquier otra institución que pretenda hacer valer su interés como interés público. El Estado, en suma, es el único ente capaz de agregar en sí mismo, como bloque en el poder, a distintas clases y fracciones de clase dominantes, función ajena a cualquier institución de la sociedad civil”.

1.3 Gobierno.

En cuanto al concepto gobierno Enríquez Rubio⁴ apunta: "el gobierno es el Estado en acción y constituye el dispositivo de dominación que permite conducir a un conjunto de individuos asentados en un territorio donde él ejerce su potestad soberana, con el propósito de lograr de ellos un comportamiento deseado. El gobierno como forma de dirección y organización de las acciones a cargo del Estado tiene la responsabilidad de realizar funciones de índole política (manejo, conservación y consolidación del poder) y de naturaleza administrativa (captación de recursos, dotación de servicios, preservación del orden)”.

De igual forma señala que desde esta perspectiva: “el gobierno es el conjunto de instituciones públicas que funcionan como aparato a través del cual el Estado ejerce su poder de dominación sobre la sociedad y, asimismo hace manifiesta la soberanía de la nación frente a otras naciones.

El gobierno conduce los designios de la sociedad civil y conoce también de sus demandas; asimila la problemática de la comunidad y se vincula a ésta, para que a través de sus instrumentos le proporcione bienes y servicios, manifestando el compromiso del Estado con ella. Éste ejerce el poder en la medida que sus instituciones intervienen en la vida de la sociedad. La mediación que por sus instituciones mantiene con la sociedad lo llevan a vincular dos instancias: sociedad y Estado.

⁴ Op. Cit. Enríquez Rubio Ernesto, pp. 14-15

En los esquemas del punto anterior se advirtió cómo el gobierno es un elemento del Estado. Su función consiste en buscar el bien público (temporal). En otras palabras, el Estado es unidad y totalidad, es titular de la soberanía en tanto que el gobierno es el conjunto de órganos estatales a los que está confiado el ejercicio de esa misma soberanía. No cabe duda que estos órganos encargados de traducir en acto la potestad soberana del Estado ocupan el lugar más importante, son el vértice y la culminación de la pirámide estatal; pero no se identifican pura y plenamente con el Estado. Éste es algo más: un pueblo en su marco geográfico, que activa y conscientemente participa en la vida de la comunidad política a la vez que moldea, modifica y controla al propio poder. Existen en el Estado: hombres, territorio, gobierno y fin; pero no exclusivamente gobierno.

En función de los argumentos aportados, se considera que el poder supremo dentro de una sociedad organizada políticamente lo constituye el gobierno. Su responsabilidad es mantener el orden y la seguridad sociales; su única justificación, la de conducir a esa misma sociedad hacia el logro de fines comunes”.

Formas de Estado y de Gobierno⁵.

1. **Por su población:** nacional y multinacional.
2. **Por su territorio:** centralista y federalista.
3. **Por su gobierno:** monarquía (absoluta y constitucionalista), república (presidencialista y parlamentaria) y dictadura (oligárquica y socialista).

1.3.1 Diferencia entre Estado y Gobierno.

Enríquez Rubio citando a González Uribe, menciona que: “el análisis del Estado requiere de la precisión relacionada con formas de Estado y formas de gobierno...se llegó a confundir Estado y gobierno, pues entonces se consideraba que la persona o la institución gobernante era la parte más importante del *Estado*. Así se aludió a formas de gobierno como sinónimo de formas de organización de la comunidad política entera.

⁵ Enrique Rubio Ernesto, Coordinador “Administración de Recursos Materiales en el Sector Público”, Primera Ed. México 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. pp 12

En consecuencia, referirse a la forma de Estado es atender principalmente a la estructura del poder del cual el Estado es el titular y a su distribución espacial. En tanto que referirse a forma de gobierno, concierne a la manera en que se ejerce el poder y cómo son designados los gobernantes”.

1.3.2 Forma de Estado y de Gobierno en México⁶.

El Estado mexicano de acuerdo al artículo 40 de la Constitución Política Mexicana, se define como una República representativa, democrática y federal, compuesta por estados libres y soberanos. Se rige por el principio de división de poderes denominados de la Unión, siendo estos:

Poder Ejecutivo. Reside en el Presidente de la República, quien es auxiliado en el ejercicio de sus funciones por las secretarías, por la Procuraduría General de la República, así como por los organismos descentralizados, empresas de participación estatal y fideicomisos públicos.

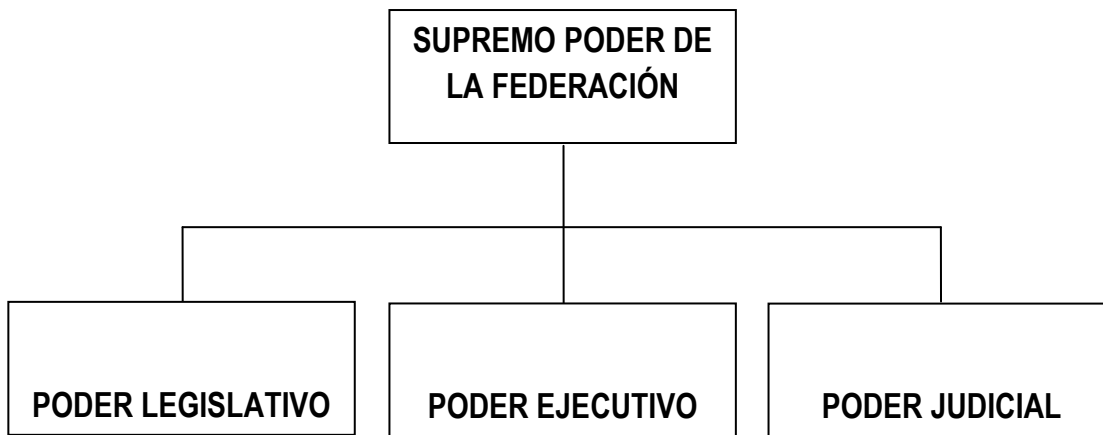
Poder Legislativo. Se integra por el Congreso de la Unión que se divide en dos Cámaras: la de Diputados que representa a la población nacional y la de Senadores que representa a las entidades federativas, incluyendo el Distrito Federal.

Poder Judicial. Se integra por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral de la Federación, los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, los Juzgados de Distrito y el Consejo de la Judicatura Federal.

División de Poderes en la Federación.

Para el ejercicio de sus funciones los poderes de la Unión no podrán reunirse dos o más en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, sólo en caso de facultades extraordinarias hay salvedades para el Poder Ejecutivo.

⁶ Idem. pp 15-17

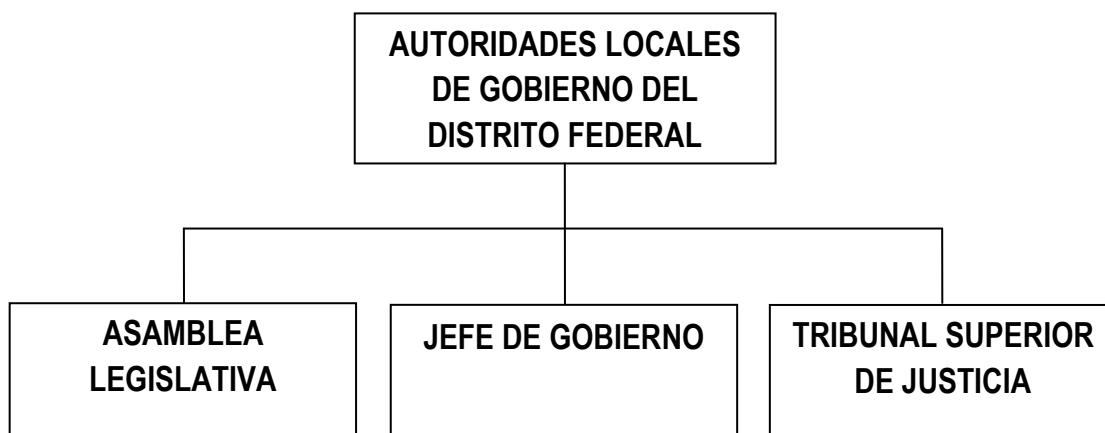


TÍTULO TERCERO. CAPÍTULO I. DE LA DIVISIÓN DE PODERES. Artículo 49. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. México. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de julio de 2011.

División de Poderes en el Distrito Federal.

De acuerdo al artículo 7 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal⁷, el Gobierno del Distrito Federal está a cargo de los Poderes Federales, y de los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local, de acuerdo con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno y las demás disposiciones legales aplicables.

La distribución de atribuciones entre los Poderes Federales y los órganos de Gobierno del Distrito Federal está determinada, además de lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que dispone el citado Estatuto.



Artículo 8 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1994. Título Primero Disposiciones Generales. México, 28 de enero de 2011.

⁷ Artículos 7 y 8 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1994. Título Primero Disposiciones Generales. México, 28 de enero de 2011.

1.4 Administración Pública.

“La Administración Pública es el Estado en acción,
el Estado como constructor”.

Marshall Dimock

Concepto de Administración Pública.

Enríquez Rubio⁸ apunta: “el término administración proviene del latín *administratio*. La palabra está compuesta por: *ad* (a) y *ministrare* (servir, cuidar); se utilizaba entre los romanos para *referir el acto o la función de prestar un servicio a otras personas*.”

Abunda: “Si administración significa una serie de actividades para satisfacer las necesidades de la sociedad; la expresión pública que proviene del latín *publicus* significa: colectivo o comunitario.

Continúa señalando: “la administración pública, caracterizada como la actividad del Estado, tiene por objeto fundamental a la sociedad para la que labora en su perpetuación y desarrollo. Por consiguiente: la administración pública tiene su razón de ser, así como su legitimidad y justificación, en la perpetuación y desarrollo de la sociedad”.

Concluye diciendo que la administración pública es: “la actividad del Estado que está encaminada a producir las condiciones que facilitan la perpetuación de la sociedad y crear las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen”.

Omar Guerrero⁹ citando a Florentino González señala: “una vez que se han identificado los intereses sociales la administración pública es la acción de las autoridades sobre los intereses y negocios sociales, que tengan el carácter público, ejercida conforme a las reglas que se hayan establecido para manejarlos...Esta idea, que se refiere a la acción... la extiende a los funcionarios mismos, de modo que lo que llama una buena administración, se refiere tanto a los resultados ventajosos que se obtienen, como a los funcionarios que la ejercitan. Finalmente, distingue a la administración pública nacional y a la administración municipal, entendiendo a la primera como la acción de la autoridad pública sobre los

⁸ Enríquez Rubio Ernesto, Coordinador. Op. Cit. Pp. 24-25

⁹⁹ Martínez Anzures Luis Miguel. Compilador. “Antología Sobre Teoría de la Administración Pública”. Primera Ed. México 2002, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 29-30

intereses y negocios sociales relativos a la nación, y a la segunda, como la acción de la autoridad pública sobre los intereses y negocios referentes a las secciones de la nación”.

Por su parte José Galván¹⁰ menciona: "la administración pública consiste en llevar a cabo el trabajo del gobierno coordinando los esfuerzos de modo que puedan colaborar unidos en el logro de sus propósitos... es la aplicación detallada y sistemática de la ley...es pues, la ejecución y observancia de la política gubernamental, según ha sido delineada por las autoridades competentes y por lo tanto, a ella conciernen los problemas, poderes, organización y técnicas que lleva implícita la aplicación de las leyes y políticas formuladas por las dependencias gubernamentales encargadas de ello. La administración pública es la ley en acción; es la parte ejecutiva del gobierno”.

Continúa señalando que la administración pública se refiere: “primordialmente a las labores de las empresas civiles que se encargan, por mandato legal, de tramitar los negocios públicos que se le han asignado. Sin embargo, los negocios públicos pueden abarcar ámbitos políticos distintos y en esa forma la administración pública puede ser de carácter internacional o nacional; puede ser de tipo federal o central, estatal o departamental, municipal o urbana. Puede abarcar también las actividades del poder legislativo, puesto que existe mucho de administración en la elaboración de las leyes. Abarca, asimismo, las funciones de las cortes y tribunales en su papel de administradores de la justicia, a las oficinas civiles y militares que dependen directamente o no del Ejecutivo”.

Finaliza diciendo: “por lo que respecta a la actividad específica de aplicación, la administración pública podrá a su vez, referirse a la administración de personal, de presupuesto, de materiales, financiera, etc. La administración pública concentra su estudio en aquellos aspectos de organización, procedimientos y métodos que son comunes a la mayoría de las oficinas administrativas. La aplicación del cuerpo de conocimiento de esta disciplina a cualquier función especial, digamos, la de salubridad, puede conducirnos desde el nivel municipal al estatal, al nacional y aún al internacional”.

¹⁰ Galván Escobedo José, “Tratado de Administración General”. Primera Ed. México 1980, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 43-44

1.4.1 Administración pública como disciplina de conocimiento¹¹.

“La llamada Teoría de la Administración Pública se aboca al estudio de los aspectos administrativos del Estado. A esta le corresponde el análisis de los principios que explican de manera general, el ser y el devenir de la administración pública. El ser de la administración pública integra y documenta teóricamente los elementos esenciales que la constituyen; el devenir es su evolución hasta el presente”.

Citando a Omar Guerrero precisa: "la diferenciación de lo administrativo a partir del concepto de *policía*, propició que desde 1756 se sentaran las bases para el estudio científico de la Administración Pública como una disciplina independiente. Así lo administrativo fue diferenciado de los ámbitos: político, financiero y económico, como parte del fenómeno estatal en su conjunto".

Termina diciendo: "La ciencia de la administración es, en efecto -como apunta Bonnin-, la ciencia de las relaciones entre la comunidad y los individuos, y de los medios de conservación de esas mismas relaciones por la acción de las leyes y de los magistrados sobre las personas y las propiedades, en todo a lo que interesa el orden social".

Administración Pública como Estructura¹².

La administración pública, desde su enfoque estructural, se define como "la agrupación e integración de las dependencias y entidades que comprenden el Poder Ejecutivo y sirven de medios para la consecución de los propósitos del Estado".

Citando a Omar Guerrero menciona: "la administración pública puede considerarse como la acción a través de la cual la universalidad del Estado se individualiza en las particularidades de la sociedad civil. Los actos de la administración pública son actos particulares ejercidos por la sociedad, transformando por ese hecho lo general del Estado en hechos concretos que causan un impacto en los individuos".

La administración pública en consecuencia: comprende la actividad administrativa que realiza el Estado para satisfacer sus fines, a través del conjunto de organismos que componen la rama ejecutiva del

¹¹ Op. Cit. Enríquez Rubio Ernesto, pp 25-26

¹² Idem. pp. 27

gobierno y de los procedimientos que ellos aplican, así como de las funciones administrativas de otros órganos y organismos del Estado.

Por otra parte, la administración pública tiene en esencia una connotación material y otra formal.

En lo material: atiende concretamente la acción positiva del Estado: satisfacer las necesidades colectivas de la sociedad, mediante un conjunto de procedimientos especiales.

En lo formal: su acción se traduce en diversas órdenes y procedimientos generales y específicos”.

La Estructura y Funciones Básicas de la Administración Pública ¹³. “Toda organización gubernamental o estructura de gobierno requiere cumplir, cuando menos, las siguientes funciones básicas:

1. Ejercer la forma de gobierno soberanamente adoptada al interior de su territorio.
2. Establecer relaciones con otros estados del planeta para buscar la coexistencia pacífica y soberana del Estado propio frente a los demás.
3. Contar con la capacidad de imponer las decisiones políticas soberanas, por la fuerza sí llega a ser necesario, tanto al interior del territorio como frente a quienes las quisieran desconocer desde el exterior; y finalmente,
4. Allegarse los recursos financieros para cumplir adecuadamente las tres funciones anteriores”.

Dialéctica de la Administración Pública¹⁴.

“La administración pública ha sido definida como el gobierno en acción, como el trabajo de los gobernantes, el quehacer gubernamental. El trabajo del gobierno consiste, por tanto, en el desarrollo y compulsión de controles; el establecimiento y manejos de servicios. La capacidad de imperio y control, la capacidad de servir y tutelar, es decir la dualidad de dominio y dirección, es en esencia la administración pública definida como gobierno en acción.

¹³ Carrillo Castro Alejandro. "Génesis y Evolución de la Administración Pública en México". Revista Especial 2001, Instituto de Administración Pública de Michoacán, A.C. pp. 13

¹⁴ Guerrero Orozco Omar "La Administración Pública del Estado Capitalista" Primera edición 1980 Ed. Instituto Nacional de Administración Pública pp. 289 y 311.

La administración pública es un fenómeno concreto, un objeto de estudio específico, identificable y definible. Tiene, como otros estudios, una tradición intelectual propia: la de la ciencia política. La Administración Pública es una disciplina desarrollada como un subcampo de la ciencia política, desde el siglo XVI; aunque sus orígenes como formación social concreta se remontan a los inicios mismos de la civilización”.

Objetivo de la Administración Pública.

Rodríguez Araujo¹⁵ señala: “El objetivo fundamental del Estado, y por lo tanto de la Administración Pública, es garantizar la conservación del sistema mediante la estabilidad política y, en este sentido y con tales fines, la administración pública atiende, junto con otras instituciones, las demandas de la población, particularmente aquellas que para la burguesía no resultan ser atractivas; es decir, las que no representan ganancia”.

El Objeto de la Administración Pública¹⁶.

La administración pública es un objeto de estudio consistente en la mediación entre el Estado y la sociedad. Es, por este hecho, un fenómeno identificable y definible. Los fundamentos de su identidad descansan en cuatro condiciones históricas:

1. El divorcio del Estado y la sociedad.
2. La necesidad de la mediación entre el Estado y la sociedad.
3. La forma doble de la mediación, al través de las clases sociales y de la administración pública. Las clases como mediación entre la sociedad y el Estado y la administración pública como mediación entre el Estado y la sociedad.
4. La organización bipolar de la mediación. Las clases sociales en el legislativo y la administración pública dentro del ejecutivo.

¹⁵Rodríguez Araujo Octavio, en Guerrero Orozco Omar “La Administración Pública del Estado Capitalista” Primera edición 1980 Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. Prólogo.

¹⁶ Guerrero Orozco Omar “La Administración Pública del Estado Capitalista” Primera edición 1980 Ed. Instituto Nacional de Administración Pública pp. 311,312 y 322.

El objeto de estudio de la Administración Pública es por tanto, el ejecutivo ya que éste es el gobierno como mediación: y es al mismo tiempo la administración pública, porque ella es la mediación entre el Estado y la sociedad. Gobierno, administración pública y ejecutivo, son lo mismo; el objeto de estudio es la administración pública -con minúsculas-, el gobierno y el ejecutivo, porque son idénticos”.

1.4.2 El Administrador Público como Servidor del Estado¹⁷.

“Todo trabajador al servicio del Estado es un servidor público; sin embargo se reserva la categoría de administrador público para el servidor capaz de tomar decisiones y de organizar programas conjugando los esfuerzos de personas y recursos económicos y materiales para alcanzar un fin determinado, tiene una serie de responsabilidades, compromisos, capacidad de mando y decisión política que son inherentes solamente a esta categoría.

El administrador público debe poner su capacidad al servicio de los ideales populares; debe ser un activo participante de los procesos de desarrollo de su país. Debe mantener, sin duda, su juicio crítico ante la decisión política: la base de la razón política es la negociación y el político lo es por su tendencia a la valoración de juicios por lo que comúnmente podrá entender cuando la opinión técnica es correcta”.

1.4.3 Administración Pública y Administración Privada.

Ricardo Uvalle¹⁸ señala: “La sociedad moderna es la conjugación de estructuras privadas y públicas que sustentan su razón de ser en el imperativo de que lo privado es la clave para situar la formación de lo público, y éste, representa la base para proteger la conservación productiva de lo privado. Uno y otro tienen una misión esencial para organizar las distintas estrategias de cooperación que dan sentido al mundo de la vida privada y la vida pública. Una y otra son creadoras de instituciones que regulan procesos, conductas e intercambios para garantizar su mejor desarrollo”.

¹⁷ Caso Andrés, “Cuatro ensayos de política, administración y empresa pública”

Primera Ed. México 1988, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 115,116.

¹⁸ Uvalle Berrones Ricardo, coordinador. “Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático” Primera ed. México 2001 Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. pp. 10

Continúa señalando: “Lo privado y lo público no son esferas antagónicas, sino que se complementan para asegurar la coordinación y la cooperación de los agentes sociales. Lo privado y lo público son la fuerza motriz que posibilita utilizar recursos, compartir costos, sumar esfuerzos y ordenar capacidades que se aplican en favor de la vida productiva y reproductiva de la sociedad. Lo privado es el espacio que contribuye a que las fuerzas productivas se organicen para multiplicar las ventajas comparativas en la sociedad. Es el núcleo que genera las iniciativas, la información y los tipos de organización que pueden tener un mejor aprovechamiento. Es el núcleo que posibilita crear las condiciones iniciales del progreso material”.

Por su parte Omar Guerrero¹⁹ indica: “La administración pública es diferente de la administración privada; la primera, como administración del Estado, se relaciona con la universalidad del Estado, en tanto que la segunda lo hace con el interés privado de los organismos de la sociedad civil. Su diferencia sustancial es patente: la administración pública, al relacionar al Estado y la sociedad, concreta en actos particulares la universalidad del Estado; la administración privada, interna a la sociedad civil, mantiene la particularidad inherente al interés privado en el seno mismo de la sociedad civil. La administración pública trasciende el Estado, relacionándolo con la sociedad; la administración privada, engendrada en la sociedad civil, permanece en su interior dentro de la fábrica”.

Concluye Guerrero Orozco²⁰ : “La administración pública es la acción del Estado en la sociedad, acción que se caracteriza por la doble naturaleza de la propia administración del Estado: *dirección administrativa* y *dominio político*. La dirección administrativa brota de la división social del trabajo; de la armonización y coordinación de conjunto necesaria como compensación al carácter privado de la vida civil.

Por su parte, el dominio político surge de la lucha de clases, de las relaciones de señorío y servidumbre que imperan en la sociedad y cuya reproducción queda a cargo del Estado. Dirección y dominio, así, integran en unidad la naturaleza dialéctica de la administración pública.

¹⁹ Guerrero Orozco Omar “La Administración Pública del Estado Capitalista” Primera edición 1980 Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. Pp. 140-141

²⁰ Op. cit. pp. 363-368

La administración privada es constituida en forma particular en el seno de las organizaciones productivas de la sociedad civil, mediante las cuales la burguesía acomete los trabajos particulares.

La administración pública representa al Estado y se esfuerza en especificar su universalidad en la particularidad de la sociedad; la administración privada, por su parte, representa la particularidad y el individualismo de la sociedad civil, pero en ningún momento universaliza semejante individualidad en el Estado, porque no tiene vínculo alguno con él”.

1.5 Estructura de la Administración Pública²¹.

“La administración pública forma parte del Poder Ejecutivo. Tiene a su cargo la actividad estatal que no desarrollan los poderes Legislativo y Judicial; su acción es continua y permanente; procura el interés público como fin último. El logro de metas y objetivos así como la determinación de medios supone la incorporación de los siguientes elementos: personales, patrimoniales, estructura jurídica y procedimientos técnicos.

En cuanto a los **Principios Normativos** destacan:

1. La administración basada en reglas escritas, tiende a concretarse en una organización burocrática que es el núcleo de la administración pública moderna.
2. Las tareas públicas son organizadas para mantener la continuidad, se fundamentan en reglas de gobernación.
3. Las reglas son de tipo técnico y legal.
4. Las actividades son sancionables y ejecutables por las autoridades correspondientes.
5. Las tareas y los administradores están organizados de acuerdo con una estructura jerárquica, los mecanismos de control y el cumplimiento de metas deben estar especificados en documentos y órdenes o instrucciones formales, de preferencia escritos.
6. Los recursos de los cuales dispone la organización burocrática del sector público deben estar diferenciados de los recursos de los funcionarios como individuos.
7. Los responsables de la administración pública no pueden apropiarse, para su uso personal de los recursos que administran las dependencias.

²¹ Op. Cit. Enríquez Rubio Ernesto, Idem. pp 29-30

8. Los empleados públicos deberán orientarse por el principio de servicio público y el desarrollo de su vocación hacia la función pública. El cumplimiento del deber está contenido en las normas de la administración pública y en los códigos de ética inherentes.
9. En el sector público no existe un interés dominante que no sea el interés público”.

1.5.1 Estructura Orgánica de la Administración Pública en México.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 90 establece que la administración pública federal será centralizada y paraestatal. Por su parte la Ley Orgánica, distribuye las competencias y atribuciones de orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos; y define las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal²² establece el conjunto de normas jurídicas que determinan las formas de organización y reglas de competencia de la administración pública federal centralizada y paraestatal, mediante las cuales el Estado ejerce sus atribuciones. Mediante esta Ley, los órganos de la administración pública con una normatividad específica se dividen en dos grupos:

1. Administración Pública Centralizada.

Está constituida por el conjunto de dependencias que dependen directamente del titular del Ejecutivo. Su función primordial es unificar las decisiones, nombramientos, mando, revisión y resolución de los asuntos de su competencia. Las instituciones de la administración pública centralizada son: Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

Enríquez Rubio²³ menciona: “conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente, la Procuraduría General de la Republica no integra formalmente parte de la administración pública federal centralizada, sino que se ubica en el ámbito del Poder Ejecutivo Federal, de conformidad con el artículo 1° de la Ley Orgánica de la misma Procuraduría”.

²² Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, última reforma publicada DOF 17-06-2009

²³ Op. Cit. Enríquez Rubio Ernesto, Idem. pp 30-31

2. Administración Pública Paraestatal.

Se integra por entidades de acuerdo con la naturaleza de sus funciones están sectorizadas en las dependencias del Ejecutivo de acuerdo al ramo de su competencia. Tienen objetos sociales y estructuras programáticas y orgánicas diversas, pueden adoptar características como: organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares de crédito, instituciones nacionales de seguros y fianzas, y fideicomisos públicos.

La organización de la administración pública en particular supone un conjunto de principios jerárquicos que influyen o determinan la definición de los atributos o funciones de cada una de las dependencias y entidades que la integran. Los principios tienen como propósito hacer efectiva la división del trabajo, las responsabilidades, competencias y funciones de los distintos entes públicos.

La organización del sector público tiene, entre otras, la finalidad de establecer los mecanismos de coordinación entre entidades públicas que permitan una acción conjunta del sector público concertada y coherente, evitando duplicidades, contradicciones y desarticulación.

Estructura de la Administración Pública Federal.

ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

- Presidencia de la República.
- Secretarías de Estado.
- Departamentos administrativos.
- Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.
- Procuraduría General de la República.

ADMINISTRACION PUBLICA PARAESTATAL

- Organismos públicos descentralizados.
- Empresas de participación estatal.
- Instituciones nacionales de crédito.
- Organismos auxiliares de crédito.
- Instituciones nacionales de seguros y fianzas.
- Fideicomisos públicos.

Estructura de la Administración Pública del Distrito Federal²⁴.

En la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, se describe:

“Artículo 1o.- Las disposiciones contenidas en la presente Ley son de orden e interés público y tienen por objeto establecer la organización de la Administración Pública del Distrito Federal, distribuir los negocios del orden administrativo, y asignar las facultades para el despacho de los mismos a cargo del Jefe de Gobierno, de los órganos centrales, desconcentrados y paraestatales, conforme a las bases establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Estatuto de Gobierno”.

“Artículo 2o.- La Administración Pública del Distrito Federal será central, desconcentrada y paraestatal.

La Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General del Distrito Federal y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, son las dependencias que integran la Administración Pública Centralizada.

En las demarcaciones territoriales en que se divida el Distrito Federal, la Administración Pública Central contará con órganos político administrativos desconcentrados con autonomía funcional en acciones de gobierno, a los que genéricamente se les denominará Delegación del Distrito Federal.

Para atender de manera eficiente el despacho de los asuntos de su competencia, la Administración Centralizada del Distrito Federal contará con órganos administrativos desconcentrados, considerando los términos establecidos en el Estatuto de Gobierno, los que estarán jerárquicamente subordinados al propio Jefe de Gobierno o bien, a la dependencia que éste determine.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos, son las entidades que componen la Administración Pública Paraestatal”.

“Artículo 3o.- Para los efectos de esta Ley se entiende por:

- I. Administración pública centralizada. Las dependencias y los órganos desconcentrados;
- II. Administración pública desconcentrada. Los órganos administrativos constituidos por el Jefe de Gobierno, jerárquicamente subordinados al propio Jefe de gobierno o a la dependencia que éste determine;

²⁴ “Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal”. Título Primero: De la Administración Pública del Distrito Federal. Capítulo I. Disposiciones Generales. Publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de diciembre de 1998. pp. 1-2

- III. Delegaciones. Los órganos políticos administrativos en cada una de las demarcaciones territoriales en que se divide el Distrito Federal;
- IV. Administración pública paraestatal. El conjunto de entidades;
- V. Administración pública. El conjunto de órganos que componen la administración centralizada, desconcentrada y paraestatal;
- VI. Asamblea Legislativa. La Asamblea Legislativa del Distrito Federal;
- VII. Demarcación territorial. Cada una de las partes en que se divide el territorio del Distrito Federal para efectos de organización político administrativa;
- VIII. Dependencias. Las Secretarías, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la Oficialía Mayor, la Contraloría General y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales;
- IX. Entidades. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos;
- X. Estatuto de Gobierno. El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal;
- XI. Jefe de Gobierno. El Jefe de Gobierno del Distrito Federal;
- XII. Ley. La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal;
- XIII. Reglamento. El Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal;
- XIV. Servicio Público. La actividad organizada que realice o concesione la Administración Pública conforme a las disposiciones jurídicas vigentes en el Distrito Federal, con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo”.

1.6 Ciencia Política²⁵.

“La Ciencia Política es el arte del Gobierno”

Nicolás Maquiavelo

Ciencia política o Politología, disciplina científica cuyo objetivo es el estudio sistemático del gobierno en su sentido más amplio. Sus análisis abarcan el origen y tipología de los regímenes políticos, sus estructuras, funciones e instituciones, las formas en que los gobiernos identifican y resuelven problemas socioeconómicos, y las interacciones entre grupos e individuos decisivos en el establecimiento, mantenimiento y cambio de los gobiernos.

²⁵ <http://usuarios.multimania.es/christianlr/01d51a93b410e5819/01d51a94560c24633.html>

Naturaleza de la Ciencia Política.

En general, se considera que la ciencia política forma parte de las denominadas ciencias sociales, también integradas, entre otras, por la antropología, la economía, la historia, la psicología y la sociología. Su relación con estas ciencias admite dos perspectivas.

Uno. La ciencia política ocupa un lugar preponderante porque las cuestiones individuales y colectivas que estudian otras ciencias sociales siempre tienen lugar en el marco de la política como manifestación de una creencia personal, como actividad profesional y como ejercicio de autoridad.

Dos. La ciencia política está al servicio de las restantes ciencias sociales porque depende de sus conceptos, métodos y análisis.

Los precursores de la ciencia política se ocupaban de la forma de alcanzar y mantener objetivos ideales. Cuestiones como cuál es la mejor forma de gobierno son consideradas en la actualidad completamente fuera del ámbito de la disciplina. Ésta se ocupa, en cambio, de lo que es en vez de lo que debería ser.

Aunque la cuestión de la utopía se coloca generalmente en el campo de la filosofía política, algunos estudiosos afirman que, puesto que el problema de la idoneidad está implícito en cualquier investigación política, éste debe ser claramente abordado.

1.6.1 Historia de la Ciencia Política.

Orígenes

En la antigua Grecia existía gran interés por conocer la naturaleza del Estado, sus órganos de control y las funciones de sus ciudadanos. Platón, quien en su obra *La República* presentó de forma utópica cómo debía ser la ciudad perfecta, fue uno de los primeros filósofos políticos. No obstante, la mayor parte de los estudiosos coincide en que Aristóteles fue el auténtico precursor de la ciencia política. Entre otras aportaciones, su tratado "Política" sobre los diferentes regímenes anticipó el gran esfuerzo que implica clasificar las formas del Estado y sigue ejerciendo una fuerte influencia sobre esta ciencia.

Desarrollo.

Posteriormente y a lo largo de los siglos, fueron muchos los autores que dieron vida a la ciencia política, siendo Nicolás Maquiavelo, el más destacado de los ideólogos y a quien se le atribuye la iniciación de su estudio como tal, siendo su obra “El Príncipe” (1532) donde reseñó las condiciones que debían caracterizar al estadista.

Ciencia Política contemporánea.

A pesar de estos esfuerzos para conseguir una disciplina realista y concreta, basada en la objetividad y en la utilización de herramientas científicas, el tradicional estudio especulativo y normativo siguió siendo la nota común hasta mediados del siglo XX, momento en que el punto de vista científico empezó a dominar los análisis de la ciencia política. La experiencia de quienes retornaron a la docencia universitaria después de la II Guerra Mundial (1939-1945) tuvo profundas consecuencias sobre la totalidad de la disciplina.

1.7 Política²⁶.

“La política es el arte de aplicar en cada época aquella parte del ideal
que las circunstancias hacen posible”
Cánovas

La política, del griego πολιτικός (pronunciación figurada: politikós, «ciudadano», «civil», «relativo al ordenamiento de la ciudad»), es la actividad humana que tiende a gobernar o dirigir la acción del Estado en beneficio de la sociedad. Es el proceso orientado ideológicamente hacia la toma de decisiones para la consecución de los objetivos de un grupo. La ciencia política es una ciencia social que estudia dicha conducta de una forma académica utilizando técnicas de análisis político; los profesionales en esta ciencia adquieren el título de politólogos, mientras quienes desempeñan actividades profesionales a cargo del Estado o se presentan a elecciones se denominan políticos. El término fue ampliamente utilizado en Atenas a partir del siglo V antes de Cristo, en especial gracias a la obra de Aristóteles titulada, precisamente, “Política”. El mismo Aristóteles definía al ser humano como un animal político. También se define como política a la comunicación dotada de un poder, relación de fuerzas.

²⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica>

La política como organización del sistema social.

La política se remonta al periodo neolítico, donde se empezó a organizar la sociedad jerárquicamente apareciendo así el poder sobre los demás. Hasta aquella época el poder lo ocupaba el más fuerte o sabio del grupo, pero hay constancia de pueblos centroeuropeos y procedentes del mediterráneo que estaban organizados en un sistema que en ocasiones era absolutista, y como en el caso de algunas polis griegas (Atenas) o la cultura fenicia practicaban la democracia parcial, o estaban organizadas en asambleas.

El sistema político predominante era el absolutista, en el que todo el poder era ocupado por una sola persona. Este esquema político no cambió hasta el fin del Antiguo Régimen con la Revolución francesa en Europa y la constitución de Estados Unidos.

Concepciones Históricas de Política.

Definiciones clásicas apuntan a definir política como el "ejercicio del poder" en relación a un conflicto de intereses, como lucha o combate de individuos y grupos para conquistar el poder que los vencedores usarían en su provecho. Una perspectiva opuesta contempla la política en un sentido ético, como una disposición a obrar en una sociedad utilizando el poder público organizado para lograr objetivos provechosos para el grupo.

1.8 Políticas Públicas.

Alfonso González Mateos²⁷, señala: "Las políticas democráticas son las políticas públicas, las cuales se basan en las querencias y necesidades de la ciudadanía por un lado y por otro en los consensos y acuerdos de los grupos sociales. Por lo tanto las políticas democráticas o políticas públicas son instrumentos que deben ser consensuados y legitimados por la ciudadanía y los grupos sociales y gremios, lo cual trae consigo corresponsabilidad con el gobierno y gobernabilidad.

²⁷Alfonso González Mateos, "La Importancia de la Dirección Pública en la Organización e Implementación de las Políticas Democráticas". En: "Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático", Uvalle Berrones Ricardo, Coordinador. pp. 32

Lo anterior contrasta con las políticas gubernamentales unilaterales que como su nombre indica se dan en forma unilateral. De aquí la importancia de la dirección pública de la nueva administración pública como elemento catalizador para la organización e implementación de las políticas democráticas”.

Políticas Públicas²⁸: “Lineamientos desarrollados por el gobierno que contienen la definición de sus grandes objetivos fundamentales y los lineamientos o medios básicos para su consecución. Toda política pública sigue el siguiente ciclo:

- 1.) **Elaboración de la política pública**: consiste en la identificación y delimitación de un problema o necesidad actual o potencial de la sociedad, la determinación de las posibles alternativas para su solución, la evaluación de los costos y efectos de cada una de ellas y el establecimiento de prioridades.
- 2.) **Formulación de la política pública**: consiste en la selección y especificación de la alternativa considerada más viable, seguida de una declaración que explicita la decisión adoptada, definiendo sus objetivos y su marco jurídico administrativo y financiero.
- 3.) **Ejecución de la política pública**: conjunto de acciones concretas que están destinadas a alcanzar los objetivos de la política pública. Es su puesta en práctica.
- 4.) **Evaluación de la política pública”**.

Luis Aguilar²⁹ define a las Políticas Públicas como las: “decisiones de gobierno que incorporan la opinión, la participación, la corresponsabilidad y el dinero de los privados, en su calidad de ciudadanos electores y contribuyentes... en esta perspectiva disminuye el solitario protagonismo gubernamental y aumenta el peso de los individuos y de sus organizaciones”.

Profundiza: “Se sustancia ciudadanamente al gobierno. Y se abren... nuevas formas de diseño y gestión de las políticas: singulares, descentralizadas, subsidiarias y solidarias, corresponsables, en las que gobierno y sociedad enfrentan variada y conjuntamente los problemas colectivos... se trata de formular y desarrollar políticas que sean susceptibles de fundamento legal (constitucionalidad), de apoyo político,

²⁸Ministerio del Interior. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. “Diccionario de Administración Pública Chilena”

2 da. Edición, Chile, 2002. Ed. LOM Ediciones. pp 156.

²⁹ Aguilar Villanueva Luis F. “El Estudio de las Políticas Públicas” Primera Ed. México 1992 Ed. Miguel Ángel Porrúa pp. 36

de viabilidad administrativa y de racionalidad económica...con el fin de encarar problemas públicos de mayor complejidad y mutabilidad, a causa de la escala del Estado, y ante un contexto político de alta intensidad ciudadana”.

1.8.1 Programa de Gobierno por Políticas Públicas.

Aguilar Villanueva señala que el Programa de Gobierno por Políticas Públicas es: “el esfuerzo por depurar sistemáticamente las políticas gubernamentales de incrustaciones “corporativas”, "pluralistas", de grupos de interés, clientelares, que las hicieron caer en manos de "gorriones" (free-riders) y "coaliciones distributivas" o "buscadores de rentas", al amparo de la "acción colectiva" y de los "movimientos de masa" que tan entusiasta como irreflexivamente los estados sociales de viejo cuño celebraron y desplegaron”.

Continúa: “Lo público hace también referencia a carácter manifiesto, al principio del libre acceso, a transparencia y apertura. Las políticas públicas que a todos conciernen incorporan la dimensión de la franqueza. Acceso franco a la decisión de gobierno y carácter franco de la decisión... convoca a la conversación a la luz pública. Las decisiones públicas resultan de diálogos, argumentos, polémicas, transacciones, acuerdos, accesibles y visibles, en los cuales los ciudadanos realizan sus libertades públicas de expresión, manifestación, reunión, opinión, asociación, prensa. Este estilo de decidir va a suponer o exigir democracia representativa y participativa, opinión pública vigilante y activa, uso de la razón y rendición de cuentas, pero, sobre todo, leyes y arbitrajes imparciales, observancia puntillosa de la legalidad, ampliación de las oportunidades y los canales de acceso a individuos y grupos marginados para participar en el diseño e implementación de las políticas, cultura de la pluralidad y la tolerancia...”

También lo “público hace referencia a recursos públicos, recaudaciones fiscales... [y] Gobernar por políticas públicas va a significar el (re)descubrimiento del componente costos (de oportunidad y de operación) de la decisión pública y poner fin a la ilusión fiscal de recursos públicos ilimitados, tan propia de la generación desarrollista o igualitarista. Por consiguiente, supondrá cuidadosísimos cálculos de gasto público, estimaciones rigurosas de costo-beneficio (eficiencia económica) en las decisiones, economía pública realista, evaluación pertinente del componente económico de las decisiones y

operaciones, búsqueda de las políticas que maximizan beneficios y disminuyen costos a los ciudadanos contribuyentes”.

En este apartado se abordó la explicación teórico-conceptual referente a los principales fundamentos relacionados con: Estado, Gobierno y Administración Pública, con el propósito de introducir y valorar lo complejo e importante que son dentro del espectro geopolítico³⁰, en la organización estructural y en la implementación de diferentes estrategias que tengan como propósito mantener la seguridad y el beneficio social en su conjunto.

³⁰ “El punto de partida para determinar el espectro político es asumir que las opiniones de los ciudadanos sobre diferentes asuntos muestran una correlación notable, o que hay un asunto esencial que sume o domina los demás. Para que exista un espectro político debe existir una gama de valores y creencias”. (http://es.wikipedia.org/wiki/Espectro_pol%C3%ADtico)

CAPITULO 2.

ASPECTOS GENERALES DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

2. Marco Teórico de la Policía del Distrito Federal.

La Policía de la Ciudad de México ha sido calificada por la población en el pasado reciente y en la actualidad como un ente poco eficaz en sus responsabilidades de prevención del delito y de procuración del orden público, más aún la población en muchos casos considera a los elementos policiales como faltos de ética y de principios morales para el desempeño de sus funciones, lo que ha ocasionado baja credibilidad y desinterés por las actividades que realiza el cuerpo de Policía.

Trasciende la importancia de contar con elementos policiales que cumplan no sólo con el perfil que la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal o la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública señalan, sino entrar en otras esferas que coadyuven a un mejor reclutamiento y selección de aspirantes a policías a través del análisis de las condiciones y factores que influyen en la determinación de los interesados en participar en los procesos de reclutamiento y selección, considerando como elementos fundamentales la orientación hacia la vocación y la calidad en el servicio policiales.

En este contexto la reducida oportunidad de empleos en el mercado laboral puede ser un indicador significativo que los acerque a la decisión de integrarse al cuerpo de Policía sin tener realmente la vocación, otro factor puede ser el no contar con información pertinente que les oriente respecto a las responsabilidades de la función policial, siendo sólo motivados por la posibilidad de un sueldo digno y un empleo seguro, lo que también puede ser otra condición destacable para no tener a los elementos que se requieren.

Es preciso tener instalaciones adecuadas desde el momento del reclutamiento y selección de aspirantes, con personal calificado e instalaciones acordes a las necesidades que se requieren atender, lo que significativamente permita agilizar los trámites y propiciar un trabajo planificado, ágil, oportuno, con altos niveles de calidad en el servicio y atención tanto a los interesados como a las mismas autoridades de la dependencia.

El hecho de contar con policías con mayor vocación para el servicio policial permitirá establecer una mejor relación entre la Policía y la sociedad, presuponiendo la importancia de establecer mayores espacios de interacción y participación que como consecuencia generen las condiciones para un cambio de enfoque por parte del Cuerpo de Policía y la posibilidad de que la población de manera paulatina modifique su visión respecto a la imagen que tiene la Policía Preventiva.

La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSP-DF) durante el periodo 2006-2012 ha realizado de manera permanente el Reclutamiento y Selección de prospectos a policías a través del Instituto Técnico de Formación Policial, y con el apoyo de la Dirección General del Centro de Control de Confianza de la misma dependencia.

Si bien la captación de prospectos es aceptable se podrían mejorar algunas fases para la eficiente selección de candidatos y por ende el ingreso al curso de formación de aquellos que cubran en mayor nivel con el perfil requerido para evitar un bajo rendimiento, la deserción y en un caso drástico el ingreso a la institución de personas sin vocación de servicio para la función policial, lo que implica pérdidas para la Institución al considerar la inversión realizada durante las etapas de reclutamiento, selección, formación y su desempeño ya en el campo laboral.

La propuesta surge por la necesidad de mejorar el servicio que se presta a los interesados en participar en el proceso de reclutamiento y selección, principalmente enfocándolo a aspectos relacionados con la calidad en el servicio, retroalimentación permanente, mayor control y mejor atención interna y externa, procurando mejorar los canales de comunicación.

Otro elemento fundamental de este proyecto, parte de la necesidad inmediata de contar con instancias evaluadoras con una nueva visión, sobre todo después de la firma del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad en agosto de 2008, que prevé entre otras que las instituciones con atribuciones relacionadas con la seguridad pública mejoren sus parámetros de selección de policías.

Para tal efecto es necesario establecer parámetros que observen las condiciones en que son reclutados y seleccionados los aspirantes a policías, principalmente en lo concerniente a vocación de servicio para

las actividades policiales, lo que se convierte en una preocupación permanente al considerar que no en todos los casos se cuentan con los elementos deseables o con el mejor perfil, esto implica directa o indirectamente la consideración de otros factores, además del nivel académico, edad, sexo o lo que propiamente se estipula en documentos rectores relacionados con el reclutamiento y selección.

Cabe precisar que el propósito del documento es proponer un complemento en el proceso de reclutamiento y selección integrando elementos que enriquezcan la selección de candidatos con el objetivo de consolidar la búsqueda de prospectos, tomando no sólo en cuenta el perfil sino también la especialización en la atención a los interesados.

La propuesta no pretende abordar actividades relacionadas con la función pedagógica y de enseñanza que realiza el Instituto Técnico de Formación Policial, al considerar que si bien son parte de la formación de los aspirantes a policías, propiamente no son fases del reclutamiento o la selección inicial.

Finalmente, el interés por abordar el tema de vocación de servicio responde a la necesidad de contribuir al enriquecimiento de las etapas de planeación, desarrollo, control y evaluación que tengan como propósito seleccionar a los prospectos a policías preventivos -ahora llamados policías de proximidad- valorando otros elementos no menos importantes como es el interés por servir.

Vinculación con la Administración pública.

En la dinámica de cambio que vivimos como sociedad, donde la seguridad pública es una exigencia permanente al gobierno en turno y donde la necesidad de un mejor nivel de vida implica un bienestar perdurable la tarea de la Administración Pública se convierte en factor fundamental, en consecuencia las demandas se transforman en exigencias a la autoridad, de tal forma que las gestiones que realiza la Administración Pública se encuentran vinculadas por el principio de legalidad y por extensión están sometida al escrutinio público.

La Administración Pública en materia de seguridad pública tiene un matiz peculiar en el cambio e innovación de las prácticas administrativas para el buen funcionamiento del aparato policial, yendo más

allá de la propia estructura organizacional que abarca tanto los procesos como el desempeño de quienes los realizan pero sobretodo destacando elementos poco observables como es la vocación de servicio.

El propósito de este proyecto es aportar una opción para que la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal cuente con elementos valorativos que se apliquen a una Policía profesional, moderna, eficiente y con valores, la experiencia muestra que una Policía proactiva y mejor preparada, con mayor contacto con la ciudadanía y con una orientación de servicio no sólo destaca el prestigio de quien se encarga de proporcionar la seguridad pública, sino también garantiza la estabilidad y participa de la continuidad del Gobierno, por tanto al contar con policías mejor seleccionados se podrán generar las condiciones para alcanzar el objetivo primordial: garantizar la paz social y el orden público.

En este contexto el trabajo del policía en un entorno demandante de seguridad, se refleja como la capacidad de responder en tiempo y forma a las exigencias, específicamente frente a la delincuencia, flagelo que se constituye como un problema latente para el Estado quien a través de sus dos pilares: *Gobierno y Administración Pública* permanentemente combaten para menguar sus alcances.

En la esfera de competencia de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, le corresponde ser la parte operativa responsable de proveer las garantías y condiciones para que se preserve el orden público y se cuente con un cuerpo de Policía altamente calificado en diferentes modalidades como son: adiestramiento, calidad en el servicio o conocimientos técnicos, pero sobretodo vocación para el servicio policial.

La Administración Pública se encuentra en una encrucijada por una parte las nuevas tendencias obligan al Estado a disminuir su participación, sin embargo en cuestiones de seguridad es imperante su colaboración aumentando su eficacia y responsabilidad para salvaguardar no sólo la integridad de la población, sino también los bienes públicos y privados, además de cumplir las demandas ciudadanas en la materia, por lo que se requiere del diseño de estrategias y la aplicación de programas novedosos que plasmados en políticas públicas sean propuestas viables.

Lo anterior conlleva a considerar como principal premisa de la Administración Pública el funcionamiento óptimo del engranaje gubernamental y en un segundo nivel su carácter adjetivo: eficiencia, eficacia, responsabilidad y disciplina. Estos valores deben ser compartidos ampliamente por el cuerpo de Policía permitiendo darle validez y sustento a las actividades o estrategias encaminadas a fortalecer la seguridad pública, sin embargo las estrategias pueden verse rebasadas y por ende necesitar del diseño de otras que deberán ser parte integral de la gestión pública. En particular orientarse a la implementación de un modelo que destaque la valoración de un elemento fundamental como es la vocación de servicio.

GENERALIDADES DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Ciudad de México.

“La Ciudad de México es el Distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos³¹”, la principal y más poblada área urbana del país, residencia de las principales dependencias gubernamentales de la federación, así como asiento de las más importantes instituciones educativas, industriales, financieras y culturales; lo que le permite concentrar múltiples actividades de todo índole (laborales, educativas, recreativas, políticas, sociales, entre otras), por consecuencia presenta problemas relacionados con la contaminación atmosférica, el tránsito vehicular y la seguridad pública, en éstos últimos el Gobierno del Distrito Federal a través de la Secretaría de Seguridad Pública tiene injerencia directa, al ser responsable de mantener el orden público y garantizar la paz social en la Ciudad.

Ubicación, Principales Características Físicas y Geográficas.

Contexto regional de la Ciudad de México³²

“La ciudad lacustre de los aztecas sirvió como base originaria para el desarrollo de lo que hoy conocemos como la Ciudad de México; se encuentra en el Valle de México, a una elevación de 2 mil 240 metros sobre el nivel del mar, se caracteriza por formar una cuenca rodeada de montañas de tipo volcánico, con zonas boscosas al oeste, sur y este; su territorio ocupa una superficie de 148 mil 655.32

³¹ Artículo 44 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. COSTA-AMIC, México 2006.

³² Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Transportes y Vialidad. “Programa Integral de Vialidad y Transporte 2007”. México, 2007.

hectáreas, lo que representa el 0.08% de la superficie total del país, colinda al norte, este y oeste con el Estado de México y al sur con el Estado de Morelos”.

Zona Metropolitana del Valle de México

La Zona Metropolitana del Valle de México (ZMVM)³³ “es el área metropolitana formada por la Ciudad de México y 60 municipios conurbados, uno de ellos del Estado de Hidalgo, los restantes del Estado de México. En 2010 esta zona contaba con una población de poco más de 20 millones de habitantes colocándola como la novena conurbación más poblada del mundo y una de las más pobladas de Latinoamérica.

El 22 de diciembre del 2005 el Gobierno del Distrito Federal y del Estado de México acordaron establecer una definición oficial de la Zona Metropolitana del Valle de México. Según esta definición, la ZMVM está formada por las 16 delegaciones del Distrito Federal, 59 municipios del Estado de México y uno del estado de Hidalgo”, siendo:

Delegaciones Políticas de la Ciudad de México:

- Álvaro Obregón
- Azcapotzalco
- Benito Juárez
- Coyoacán
- Cuajimalpa
- Cuauhtémoc
- Gustavo A. Madero
- Iztacalco
- Iztapalapa
- La Magdalena Contreras
- Miguel Hidalgo
- Milpa Alta
- Tláhuac
- Tlalpan
- Venustiano Carranza
- Xochimilco

Municipio del Estado de Hidalgo.

- Tizayuca

³³ http://es.wikipedia.org/wiki/Zona_Metropolitana_de_la_Ciudad_de_M%C3%A9xico

Municipios del Estado de México

- Acolman
- Amecameca
- Apaxco
- Atenco
- Atizapán de Zaragoza
- Atlautla
- Axapusco
- Ayapango
- Coacalco de Berriozábal
- Cocotitlán
- Coyotepec
- Cuautitlán
- Chalco
- Chiautla
- Chicoloapan
- Chiconcuac
- Chimalhuacán
- Ecatepec de Morelos
- Ecatzingo
- Huehuetoca
- Hueypoxtla
- Huixquilucan
- Isidro Fabela
- Ixtapaluca
- Jaltenco
- Jilotzingo
- Juchitepec
- Melchor Ocampo
- Naucalpan de Juárez
- Nezahualcóyotl
- Nextlalpan
- Nicolás Romero
- Nopaltepec
- Otumba
- Ozumba
- Papalotla
- La Paz
- San Martín de las Pirámides
- Tecámac
- Temamatla
- Temascalapa
- Tenango del Aire
- Teoloyucán
- Teotihuacán
- Tepetlaoxtoc
- Tepetlixpa
- Tepetzotlán
- Tequixquiac
- Texcoco
- Tezoyuca
- Tlalmanalco
- Tlalnepantla de Baz
- Tonanitla
- Tultepec
- Tultitlán
- Villa del Carbón
- Zumpango
- Cuautitlán Izcalli
- Valle de Chalco Solidaridad

Los resultados del Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) del 2000 y del Conteo de Población de 1995, indicaban una tasa de crecimiento anual del 1.7% para la ZMVM³⁴, con un crecimiento más rápido de la población en los municipios conurbados (2.8%

³⁴ Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Transportes y Vialidad. "Programa Integral de Vialidad y Transporte 2007". México, 2007.

anual) con respecto de las delegaciones del Distrito Federal (0.6% anual), algunas de las cuales presentan decrementos en su población.

De continuar la tendencia de acuerdo con estimaciones del proyecto: “Programa General de Desarrollo Urbano del Distrito Federal 2001”, la población urbana de los municipios conurbados podría llegar, en el 2025, a 14.04 millones de habitantes y la de la ZMVM a 23.14 millones.

CRECIMIENTO POBLACIONAL EN LA MEGALÓPOLIS DEL CENTRO DE MÉXICO 2000-2025						
Escenario tendencial (millones de habitantes)						
Ámbito	2000	2003	2006	2010	2020	2025
Total Nacional	97.48	101.48	105.29	109.79	119.50	123.20
Megalópolis (1)	26.80	27.90	29.00	30.40	33.40	34.60
Corona Regional (2)	8.47	8.77	9.27	9.87	11.06	11.46
ZMVM (3)	18.33	19.13	19.73	20.53	22.34	23.14
Municipios Conurbados (4)	9.73	10.45	10.99	11.70	13.33	14.04
Distrito Federal	8.60	8.68	8.74	8.83	9.01	9.10

1. Comprende un total de 265 unidades político-administrativas integradas por las 16 delegaciones del DF, 31 Municipios del estado de Hidalgo, 99 del Estado de México, 31 de Morelos, 36 de Puebla y 52 de Tlaxcala.
2. Comprende las Zonas Metropolitanas de Pachuca, Toluca, Cuernavaca-Cuautla y el resto rural de la Megalópolis del Centro del País.
3. Se integra por las 16 delegaciones del DF, 58 municipios del Estado de México y un municipio del Estado de Hidalgo.
4. Comprende 58 municipios del Estado de México y un municipio del Estado de Hidalgo (Tizayuca).

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda realizado en el 2010 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía³⁵, se reportó que en el Distrito Federal hay una población total de: 8 millones 851,080 habitantes y a nivel nacional 112, 336, 538 personas.

³⁵ <http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?src=462&ent=09>

2.1 Reseña de la Policía.

Se presenta una síntesis de lo que ha sido la Policía Preventiva de la Ciudad de México, en su origen son elementos y organizaciones que realizaban funciones similares sin ser necesariamente una policía preventiva como tal, sino que por la temporalidad, idiosincrasia y características específicas se pueden equiparar. En otros casos son referencias que fortalecen la creación o instauración de la Policía Preventiva o de Proximidad de la Ciudad de México tal como hoy la conocemos.

2.1.1 Época Prehispánica.

En la primer etapa de México sobresalió en el centro del país la cultura Azteca que se caracterizó por ser una organización imperialista ³⁶ “la policía entre los Aztecas facilitaba el libre desarrollo de sus actividades sociales, con una organización que estaba dotada de competencia y basada en...un sistema de vigilancia sobre las tribus sojuzgadas, función que se encomendó a un grupo denominado “*pochtecas*”, comerciantes que a través de sus actividades mercantiles desarrollaban esta encomienda en los lugares que visitaban”.

Otros aspectos dentro de la organización de los aztecas según el mismo autor fueron: “las funciones preventiva y persecutoria...la primera [se asignó] a un grupo denominado *Contempopixquex*, quienes cuidaban el orden y vigilaban como medida de seguridad a aquellos sujetos de los cuales se tenían conocimientos de antecedentes criminales o mala conducta. La función persecutoria estaba asignada a un grupo llamado *Topilli* que realizaba la aprehensión de aquellos que delinquieran, poniéndolos de forma inmediata a disposición de la autoridad”.

Por su parte Alejandro Iñigo³⁷ señala que: “el antecedente más antiguo de la seguridad pública en la ciudad de México, aparece alrededor de 1500 en tres figuras principales: los denominados *calpullec*, personajes encargados de mantener el orden de los calpulli; los *teachcacuhtin*, guerreros que se hacían cargo de la situación interna de los barrios en tiempos de guerra; y los *tianquizpan*, guardianes de los mercados”.

³⁶ Montano Guzmán José Alejandro. “Estudio de la Policía en México en lo Penal y Administrativo”. pp. 7 y 8.

³⁷ Iñigo Alejandro “Bitácora de un Policía, 1500-1982 Ensayo histórico” Primer Ed. México, 1994 ed. Grupo Editorial Siete

2.1.2 Época Colonial³⁸.

Según se menciona en el Manual Jurídico: “La influencia española después de la conquista se impuso ante los tradicionales esquemas establecidos por los habitantes originales, surgiendo así una nueva forma de organización basada en el sistema jurídico Ibérico, que comienza con la instauración de corregidores o gobernadores a quienes se les encomendaron diversas funciones entre otras las de Policía.

Los alguaciles tenían como función ejecutar las determinaciones de los virreyes y los oidores, así como realizar aprehensiones en casos de grave delito, además de estas funciones se les encomendó la vigilancia diurna como nocturna de las ciudad, si durante el tiempo de vigilancia algún particular resultaba agraviado en su patrimonio los encargados de vigilancia estaban obligados a cubrir el monto de los daños causados por este motivo.

Durante este periodo se le dio mayor importancia a la función preventiva con la finalidad de evitar desórdenes y violaciones a las normas, además se dictaron nuevas disposiciones tales como que los alguaciles se encargaran de realizar las requisas para lo que excluían a aquellas personas que madrugaban por cuestiones de trabajo o portaban alguna linterna”.

De igual manera en el Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal se explica que: “...durante el gobierno Virreinal del segundo Conde de Revillajigedo (1789–1794) surgió una organización policial perdurable denominada “*Serenos*”, quienes tenían entre otras obligaciones “las de encender los faroles a su cargo... se dedicaban a patrullar la ciudad en forma organizada. En cada esquina se encontraba un vigilante presto y decidido a acudir al llamado de auxilio de cualquier persona”.

2.1.3 Época Independiente³⁹.

“...por primera vez se legisló sobre una *policía preventiva* (7 de febrero de 1822), organizándose más tarde lo que se denominó Policía de Seguridad como cuerpo permanente y especializado”.

³⁸ Elaborado con información del “Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal” pp.15

³⁹ Elaborado con información del “Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal” pp. 8 a 19.

Continúa señalando que: “durante la independencia se intentó utilizar el modelo establecido por los españoles, sin embargo se realizó una mezcla de elementos español e indígena, al tiempo que se reglamentó respecto a: “la portación de armas, bebidas alcohólicas, represión de la vagancia, mendicidad y organización policial”.

En el Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal se explica que: “al iniciar México su vida independiente la seguridad en la Ciudad fue uno de los principales requerimientos sociales. El 28 de mayo de 1826 se estableció un cuerpo de policía municipal conocido como “*Celadores Públicos*”. Esta disposición estuvo ligada al decreto del 18 de noviembre de 1824, que hizo de la Ciudad de México la residencia de los supremos poderes de la federación”.

“El Reglamento de Vigilantes de 1827 suprime a los celadores públicos y surgen los soldados de policía a los cuales el pueblo les da el nombre de gendarmes término derivado de las palabras francesas “*gens d’arms*” (gente de armas). Este sistema policial acabó por desaparecer no así el calificativo de gendarme que pasó a formar parte del vocabulario como sinónimo de policía”.

“En 1843 reaparecen los serenos que adquieren la categoría de vigilante nocturnos. En 1847 se realizan modificaciones al régimen policial con la creación de batallones de Policía en los cuales recayó la responsabilidad de vigilar la seguridad del ciudadano y de la capital. Este sistema se mantuvo hasta 1853 pese a que en su año de surgimiento se enfrentó la invasión norteamericana, durante la cual su comportamiento junto al de los vigilantes nocturnos fue más allá de sus obligaciones policiales”.

“En 1853 se cambió la estructura orgánica del Departamento del Distrito Federal dividiéndose en ocho prefecturas centrales y tres foráneas: Tlalpan, Tacubaya y Tlalnepantla. El 17 de marzo de 1861 se creó la Inspección General de Policía y para el 22 de septiembre de 1863 ya habían sido organizadas las guardias imperiales para garantizar la seguridad pública, vigilar el tránsito de carruajes y acudir en auxilio de la población en caso de incendio”.

“En 1868 se crearon nuevos cargos en la administración pública y así surgió un nuevo tipo de nombramientos, de igual forma se establecieron por primera vez un conjunto de requisitos para ingresar a los cuerpos de Policía, siendo los siguientes:

1. Tener buena conducta.
2. Ser mayor de 21 años.
3. Tener aptitudes físicas y mentales.
4. Conocer el manejo de armas y caballos.
5. No tener antecedentes penales.

Además de los requisitos citados existían *guías*, que se encargaban de realizar dentro de estos cuerpos la función administrativa, compra y distribución de forrajes para los caballos que utilizaban y trámites de documentación”.

En el Manual Jurídico se indica que: “Al triunfo de la República, con el Presidente Benito Juárez se reestructuró el sistema policial de la Ciudad de México y el Gobernador de Distrito Federal volvió a convertirse en la autoridad policial junto con un Inspector General de Policía. En 1880 bajo el régimen de Porfirio Díaz se creó la Policía Rural, su función era cuidar los caminos y actuar como fuerza de apoyo de la policía urbana”.

2.1.4 Revolución.

Montano Guzmán refiere: “en 1902 se crearon cuerpos de policía rural responsables del orden público que modificaron sus atribuciones a partir del surgimiento del conflicto político-social por lo que “en este periodo surge una crisis dentro de la historia de la Policía en México, como consecuencia de los intereses de los presidentes municipales y jefes políticos quienes se disputaban el poder y control de la Ciudad de México.

En el Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal se indica que: “en 1910 cuando detonó la Revolución, el Ejército se hizo cargo de la seguridad pública en la Ciudad de México, desapareció la gendarmería, sus miembros se enrolaron a las fuerzas regulares o se unieron a las fuerzas revolucionarias. Al restablecerse el orden en 1917 al amparo de la Constitución Política, se inició

la tarea organizativa con la expedición de la Ley de Organización del Distrito Federal, haciéndose depender la Policía de la Ciudad al gobierno, que transmitió sus órdenes por conducto del Inspector General de Policía”.

2.1.5 Primera Mitad del Siglo XX⁴⁰.

“En 1923 surgen las primeras mujeres policías, quedando encargadas de la vigilancia en parques y jardines e incorporadas más tarde a las oficinas y laboratorios. Históricamente fue el primer grupo femenino con que contó la Policía de la Ciudad de México y en 1930 se formó el primer cuerpo Femenil de Policías Especiales”.

“Durante el periodo presidencial de Plutarco Elías Calles (1924-1928) se iniciaron los proyectos de Ordenanza General de Policía, reglamentos de la Inspección General de Comisarías, de Caja de Ahorro, de la Escuela de Policía, de Cuerpo de Bomberos, de las obligaciones de policía y los Bandos de Policía y Buen Gobierno. Los principales puntos de esta reglamentación fueron: unificación de las corporaciones de Policía a través de la unidad de mando y de acción; establecimiento de la disciplina militar; hacer de la Policía una carrera en la que ascendiera por escalafón; autorizar a los comisarios para imponer penas administrativas por faltas leves”.

2.1.6 Segunda Mitad del Siglo XX⁴¹.

Cuando los barrios empezaron a perderse en un explosivo crecimiento donde surgieron colonias populares y fraccionamientos. Aumentó el número de vehículos y de fábricas, se diseñaron nuevas calles y avenidas, del mismo modo, se incrementó el índice de delincuencia y la Policía comenzó a dejar en forma paulatina la vigilancia de ronda a pie, para utilizar automóviles en mayor número a fin de abarcar zonas más extensas.

El 20 de octubre de 1959 inició la impartición de cursos en las nuevas instalaciones del Colegio de Policía ubicado en el Parque Venustiano Carranza, al cual se incorporó en 1962 la Escuela Técnica de

⁴⁰ Elaborado con información del “Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal” y de la “Reseña Histórica de la Policía Preventiva de la Ciudad de México”.

⁴¹ Instituto Técnico de Formación Policial, “Reseña Histórica de la Policía Preventiva de la Ciudad de México”, México, SSP-GDF, 2004, pp. 153 y 167 e información del “Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal”.

Policía, que posteriormente se convirtió en Academia y en 1970 se integró como Centro de Capacitación y Formación de la Dirección de Educación Policiaca. En 1969 se fusionaron las policías Preventiva y de Tránsito creándose la Dirección General de Policía y Tránsito.

En el ámbito institucional en el año de 1970 por acuerdo presidencial se fusionó la Dirección de Tránsito y Transportes a la Jefatura de Policía, creándose la Dirección General de Policía y Tránsito del D. F., hecho que se mantuvo durante casi 25 años, en que ambas funciones fueron atribución de dicha dependencia. Un año después de esta fusión fue modificado el color beige y tabaco del uniforme del personal de tránsito por el azul horizonte que utilizaron todos los integrantes de la Policía y Tránsito.

En 1971 fue creado el Escuadrón de Servicios de Emergencia y Rescate Aéreo, que surgió para prestar servicios de emergencia, posteriormente se convirtió en Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM).

El primero de diciembre de 1971 la Policía Femenil inició una nueva etapa al ser conformada por jóvenes con estudios de trabajo social, secundaria, enfermería y de la Normal de Maestros. En el mismo acto se incorporaron a la Policía del Distrito Federal las policías Auxiliar, y Bancaria e Industrial.

En 1971 el Centro de Capacitación y Formación de la Dirección de Educación Policiaca se convirtió nuevamente en Academia de Policía y en 1972 se denominó Academia de Policía y Tránsito del Distrito Federal. El primero de diciembre de 1977 cambió nuevamente su denominación por la de Colegio de Policía, ocupando dos años después las instalaciones ubicadas en el camino al Desierto de los Leones. En 1979 retomó su nombre de Academia de Policía.

El 6 de Julio de 1984 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento para la Policía Preventiva. Para ese entonces la Secretaría de Protección y Vialidad había sustituido a la Dirección General de Policía y Tránsito del Distrito Federal, incorporándose como tal a la Policía del Distrito Federal, quedando igualmente con la atribución de brindar servicios de protección ciudadana y control de tránsito y vialidad.

El 20 de julio de 1993 entró en vigor la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal; en su artículo 5° establece que la Policía del Distrito Federal está integrada por:

- I. La Policía Preventiva con todas las unidades y agrupamientos que prevea su reglamento y,
- II. La Policía Complementaria, que estará integrada por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el Reglamento correspondiente.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal (Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre de 1994) sustituye a la Secretaría General de Protección y Vialidad del Departamento del Distrito Federal, por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal que ejerce las funciones y atribuciones que tenía aquella, salvo las de vialidad que pasaron a la Secretaría de Transporte y Vialidad, quien se encargó de hacer cumplir las leyes y reglamentos referentes al tránsito de vehículos peatones, así como de dirigir y coordinar las actividades de agentes de tránsito.

El 12 de marzo de 1994 deja de existir la Academia de Policía al entrar en vigor el Reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Policial que es ahora el encargado de la capacitación y formación de la Policía de la Ciudad de México. De acuerdo al Manual de Organización de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (2010) el Instituto se readscribe dentro del ámbito desconcentrado a la Subsecretaría de Desarrollo Institucional.

2.1.7 Actualidad (2006-2012).

En la actualidad la Policía Preventiva de la Ciudad de México, ahora también denominada *Policía de Proximidad* está adscrita a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Estructuralmente está bajo el mando único del titular del despacho que se denomina Primer Superintendente General o Secretario de Seguridad Pública, depende orgánicamente de la Subsecretaría de Seguridad Pública y en el ámbito operativo de un mando único denominado: Estado Mayor Policial.

Para su organización y operación se divide en unidades de policía denominados Policía Sectorial Preventiva, Unidad de Protección Ciudadana y destacamentos con funciones específicas que van desde al apoyo en el manejo de masas, control de tránsito hasta la operación de unidades aéreas. En su

conjunto se denomina: Policía de Proximidad y agrupamientos. Además cuenta con el apoyo de la Policía Complementaria que se integra por la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria e Industrial.

2.2 Conceptos sobre Policía

“La seguridad pública comienza a ser considerada un asunto prioritario; se incorpora como uno de los temas centrales...con el objetivo de brindar seguridad a los individuos y a la sociedad, combatir la delincuencia y fortalecer el orden público. Las estrategias que se plantean para alcanzar este objetivo son la coordinación entre los tres niveles de gobierno, la rendición de cuentas y la profesionalización de los cuerpos policiales”⁴².

2.2.1 Seguridad Pública.

La Seguridad Pública⁴³ “es una función del Estado en todos sus ámbitos de gobierno... tiene por objetivo prevenir, investigar y dar seguimiento a las infracciones o delitos e imponer las consecuencias jurídicas que resulten, todo ello a fin de que los habitantes de los espacios territoriales convivan con la certeza de que sus derechos, libertades y bienes se encuentran seguros”.

Como función a cargo del Estado, la Seguridad Pública⁴⁴ “es un servicio que se ofrece a la sociedad que debe cumplirse con respeto a las garantías individuales y derechos humanos. El objeto de este servicio público consiste en:

1. Mantener el orden público.
2. Proteger la integridad física de las personas así como de sus bienes.
3. Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía.
4. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos.
5. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres”.

⁴² Secretaría de Seguridad Pública Federal (Colección Editorial del Gobierno del Cambio). “Estado y Seguridad Pública”. Primera ed. México, 2005.Fondo de Cultura Económica. pp. 21.

⁴³ Mancera Espinosa Miguel Ángel. Ponencia: La Seguridad Pública en el Distrito Federal, Una Forma de Ver su Problemática. México, 2005, pp. 164.

⁴⁴ “Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal” pp. 33 y 34.

Los principios que deben regir la actuación de las corporaciones policiales son: legalidad eficiencia, profesionalismo y honradez.

En el mismo sentido Marcos Moloeznik⁴⁵ señala: “La seguridad pública se puede entender como la función a cargo del Estado que tiene como fin salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos”.

2.2.2 Orden Público.

Miguel Sarre⁴⁶ menciona que: “Abarca el conjunto de reglas no escritas en el ámbito público para el comportamiento del particular, cuya observancia... es contemplada como condición indispensable para una convivencia ciudadana ordenada...El orden público implica, por una parte, la obligación del Estado de velar para que existan condiciones de bienestar social y de progresiva calidad de vida para la población, y por otra impedir que los ciudadanos sean afectados en su vida, en sus derechos y en sus bienes”.

José Romero⁴⁷ menciona el: “orden público es una noción comprensiva de la seguridad y la tranquilidad pública [...] La seguridad pública formaría parte del concepto más amplio de orden público abarcando únicamente la protección de personas y bienes contra peligros tipificados penalmente [...] La seguridad ciudadana sería un concepto omnicomprensivo de la actividad policial frente a todo tipo de peligro [...] igualmente se extendería a los bienes y derechos personales por lo que su identificación con la noción expuesta de orden público parece clara.

Continúa: “... puede ser puesto al servicio de los miembros de la colectividad. Su objetivo, entonces, es permitir a cada uno no exponerse a las coacciones ilegítimas. De estar libre de temor, en síntesis, de vivir libre”.

⁴⁵ Aguiar José Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) “Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”. Primera ed. México, 2008. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. pp. 21

⁴⁶ Sarre Iguíniz Miguel “Guía del Policía”, Primera ed. 1992, Ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, pp. 3

⁴⁷ Yañez Romero José Arturo. “Policía Mexicana: Cultura Política, (in)seguridad y orden público en el gobierno del Distrito Federal, 1821-1876”. Primera Reimpresión Colombia 2001. Ed. UAM, Plaza y Valdes. Pp. 54

2.2.3 Policía.

Etimológicamente la palabra policía, viene del latín *Polítia* y del griego *politeía*, “el buen orden que se observa y guarda en las ciudades y se publica cumpliéndose las leyes y ordenamientos para su mejor gobierno”, se completa diciendo que “la Policía aparece como cuerpo tutelar del orden jurídico y social, es consecuencia de un acto de soberanía encaminado al sostén de las instituciones jurídicas y orgánicas del Estado, garantiza el pacífico desenvolvimiento de la sociedad”⁴⁸.

Como institución *-La Policía-* forma parte del monopolio institucional para ejercer la violencia (Max Weber). En cuanto a organización, emerge como parte constitutiva del Estado y es la autoridad que auxilia en el cuidado del orden público que regula las relaciones sociales y colabora en la consolidación de la gobernabilidad.

Podemos entender como Policía, a los cuerpos y fuerzas que utiliza el Estado para asegurar de modo coactivo el orden y la seguridad pública, así como el control del tránsito vial y la prevención de la delincuencia, otra definición más específica señala: “La Policía es el conjunto de todos los cuidados, conocimientos y medidas necesarias para conseguir y conservar la seguridad y tranquilidad del Estado y de sus ciudadanos”⁴⁹.

La ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal define en su artículo 6° a la Policía como la: “institución armada, disciplinada, y jerarquizada, de naturaleza civil garante de los derechos y de la integridad física y patrimonial de los habitantes... en el desempeño de sus funciones y sus elementos”. De igual forma es definida como el órgano civil y profesional del Estado, responsable de hacer cumplir la ley de manera imparcial y en estricto respeto de los derechos humanos, sujeta a control, obligada a rendir cuentas y capaz de fomentar una convivencia democrática.

⁴⁸ Pérez Porras Aroldo Francisco. “Organización y Administración de la Policía” pp. 21.

⁴⁹ Yañez Romero José Arturo. “Policía Mexicana: Cultura Política, (in)seguridad y orden público en el gobierno del Distrito Federal, 1821-1876”. Primera Reimpresión Colombia 2001. Ed. UAM, Plaza y Valdes. Pp. 140

FUNCIÓN DE LA POLICIA⁵⁰	
La Policía debe:	
Proteger a las personas y sus bienes	Mantener la tranquilidad y el orden público
Salvaguardar el ejercicio de las libertades públicas	Actuar como auxiliar de la justicia

2.2.4 El Policía.

El Policía es el representante de la autoridad civil y a su vez es el primer vínculo entre la autoridad y la población civil.

“El Policía debe ser ante todo un agente de paz, cercano, visible, protector y con profundo espíritu de servicio. Mucho del tiempo... lo dedica a servicios públicos tales como dirigir el tráfico, escoltar vehículos o realizar servicios de asistencia social para resolver problemas como trastornos mentales, intentos de suicidio, problemas intrafamiliares y disputas en los barrios. Su función principal es mantener la paz, proteger la vida y la propiedad”⁵¹.

La anterior definición enmarca actividades sustantivas y extraordinarias del Policía, por ello es importante concientizar al Policía con el propósito de que asimile la magnitud de sus responsabilidades y obligaciones para con la ciudadanía ya que sus atribuciones no sólo se quedan en la prevención del delito.

2.2.5 Policial.

Se refiere a las actividades que ejercen los elementos e instancias de la Policía dentro del marco de lo legal, actuando conforme a los lineamientos establecidos y bajo una formación en técnicas y tácticas policiales, que se adquieren principalmente a través de la formación académica. Así como por la profesionalización en el desempeño de sus deberes.

⁵⁰ Sarre Iguiniz Miguel “Guía del Policía”, Primera ed. 1992, Ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, pp.1.

⁵¹ Delattre Edwin J. “Integridad Policial”. pp. 8.

Desde un enfoque técnico, la actividad policial hace referencia a todas las intervenciones en la vía pública a fin de garantizar los derechos de los ciudadanos en el ámbito del mantenimiento del orden público, utilizando un conjunto de medidas de coacción o apoyo a otras autoridades del gobierno con el propósito de que las personas ajusten su actuación dentro del marco legal y se garantice la convivencia.

2.2.6 Policiaco.

Los sufijos son las letras que se agregan a una raíz para formar una palabra. En nuestro idioma la mayoría son de origen latino y son imprescindibles para la integración de casi todas las palabras que pertenecen a la lengua española. La palabra *policiaco* tiene la misma raíz que la palabra policía, sin embargo el sufijo “aco” le da el calificativo en un sentido despectivo.

El término *policiaco* hace referencia a experiencias de aprendizaje más cercanas al auto aprendizaje, es decir, a una formación autodidacta que fundamenta su acción en la experiencia y práctica cotidiana y no tanto en la formación académica, sin que por ello la primera deje de ser importante.

2.2.7 Policía Administrativa.

La Policía administrativa: "es el conjunto de actividades normativas o materiales, de carácter restrictivo, que limitan la libertad individual, para asegurar el orden público⁵²". Ante esta definición cabe distinguir la función que desempeña el Estado respecto a sus obligaciones de seguridad, es decir lo que a través de la Administración Pública realiza: actos administrativos orientados a proteger a los ciudadanos que están encaminados a impedir ciertas acciones que perturben el orden y por lo consiguiente la paz pública.

La Policía como organización depende de un conjunto de normas que le permiten realizar sus actividades dentro del marco jurídico que la Administración Pública le delega en el ámbito penal y administrativo, pudiendo ser actos individuales o colectivos. Serra Rojas⁵³, comenta que “la función administrativa de la Policía se equipara con la función preventiva al vigilar que se cumplan las disposiciones que establecen los reglamentos de Policía, prevenir, cuidar la seguridad de los ciudadanos y precisa que “es la primera línea contra el desorden, la que detiene al delincuente in fraganti que huye,

⁵² Montano Guzmán, José Alejandro, Op. cit. pp 11.

⁵³ Serra Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo" (Tomo II), Edición Cuarta, Porrúa, México, D.F., 1968. pp 12.

al ebrio que escandaliza, la que sigue las manifestaciones públicas para evitar desórdenes, la que impide los accidentes de los niños que juegan en la calle, la que recibe directamente las críticas a los gobiernos, la que tiene a su cargo la difícil tarea de la Administración Pública de mantener los tres elementos de la convivencia social: la tranquilidad, la seguridad y la salubridad pública”.

2.3 Imagen Institucional del Policía Preventivo⁵⁴.

El Policía es un servidor público, representante de la autoridad administrativa dependiente del Gobierno del Distrito Federal, adscrito a un Sector de Policía Preventiva, Unidad de Protección Ciudadana, Dirección operativa, Agrupamiento o Dirección General de Seguridad Vial. Es el responsable de atender los asuntos relativos a la seguridad pública y fundamentalmente de dar cumplimiento a las atribuciones de la Secretaría de Seguridad Pública, referentes “a la preservación del orden público y la paz social” conforme al marco legal establecido.

Orgánicamente está encuadrado en el área operativa para cubrir los diferentes servicios, a efecto de dar cumplimiento a las atribuciones que las leyes y reglamentos en la materia le confieren; temporalmente puede ser asignado al área administrativa, para desempeñar actividades propias de oficina en el sector o unidad policial donde esté adscrito. También puede participar en servicios y operativos especiales que realizan otras policías estatales o federales, en cumplimiento a convenios de coordinación y colaboración entre las corporaciones.

En la escala jerárquica se ubica en el nivel de POLICÍAS y le corresponde el último escalafón; carece de grado y de mando por lo que consecuentemente está subordinado a sus superiores jerárquicos en el ámbito operativo y administrativo, sin embargo actúa con capacidad de autonomía y consciente de su responsabilidad en lo referente a su actuación personal, la utilización de los recursos y medios que le son proporcionados para el desempeño del servicio y a la aplicación de criterios y el desarrollo de acciones para dar el debido cumplimiento a sus responsabilidades, respetando los derechos de las personas y el marco normativo, destacando los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

⁵⁴ Adaptado del “Programa de Formación de Agentes de Tránsito para la Ciudad de México”, elaborado por Garay Islas Miguel Ángel, Rivera Gutiérrez Manuel y Narváez Ramírez Daniel. México, 2005.

En otro contexto, Will Pantsters⁵⁵, señala que: “el Policía opera en un contexto profesional donde la cultura policial está alejada del discurso formal de ética profesional y regida por estrictas reglas tácticas de lealtad, y en una cultura social que nutre una imagen estigmatizada del policía, cargada de atributos negativos y desprestigio”.

En cuanto a prevención Massimo Pavarini señala: “... merodea en el debate criminológico y en las políticas en materia criminal: la prevención... El término prevención está entre los más equívocos, porque es utilizado para indicar conceptos diversos; aún cuando sea adjetivado como “criminal”, se presta a una pluralidad de significados”⁵⁶.

2.3.1 El Policía como Principal Factor.

El artículo 9° de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal señala: “se consideran como elementos de los cuerpos de Seguridad Pública a aquellos a los que se les atribuya ese carácter mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente, por autoridad competente... Dichos elementos se considerarán trabajadores de confianza”.

Las relaciones de trabajo de los cuerpos de Seguridad Pública se regirán por su propia ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 constitucional y aclara que no forman parte de los cuerpos de seguridad pública aquellas personas que desempeñen funciones de carácter estrictamente administrativo o ajenas a la seguridad pública aún cuando laboren en las dependencias encargadas de prestar dicho servicio.

2.3.2 Como Servidor Público.

Como servidor público está sujeto a los deberes y responsabilidades que le enmarca la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*. Sus funciones específicas, derechos,

⁵⁵ Aguiar José Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) “Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”. Primera ed. México, 2008. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. Pp. 11.

⁵⁶ Pavarini Massimo, Pérez Carrillo Agustín A., Tenorio Tagle Fernando. “Seguridad Pública. Tres Puntos de Vista Convergentes”. Primera reimpresión. México, 2009. Ediciones Coyoacán, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y Foro Latino Americano para la Seguridad Urbana y la Democracia. pp 67.

deberes y obligaciones están expresadas en diversos ordenamientos jurídico-administrativos, que norman y sancionan el ejercicio de las mismas.

Su base fundamental se encuentra en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, de la que se derivaba la *Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2004)*, ordenamiento que suscribió los principios y deberes bajo los cuales debían normar su conducta los miembros de las instituciones policiales, misma que fue sustituida en el 2009 por la *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública*⁵⁷.

Complementariamente observa lo que expresa la normatividad que rige en el Distrito Federal, tal como se indica en el *Estatuto de Gobierno*, en su artículo 12, fracción I, que prescribe los principios de legalidad, honradez, imparcialidad, eficiencia y eficacia que deben observar los servidores públicos en el desempeño de su cargo o comisión.

Asimismo, sus funciones y atribuciones se identifican en diversos ordenamientos jurídico-administrativos como son: la *Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal*; la *Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, el *Reglamento de Tránsito Metropolitano* así como otros ordenamientos que directa o indirectamente refieren deberes, atribuciones, formas y procedimientos de actuación en el desempeño de sus servicio.

En síntesis, el Policía como servidor es: "...toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión subordinado al Estado, en cualquiera de sus tres Poderes, independientemente de la naturaleza de la relación laboral que lo ligue con el área a la cual presta sus servicios, está obligado a adherir su conducta a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia...los principios a los que debe apegarse se encuentran regulados en el artículo 109, fracción III y 113 de la Constitución y 7 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos⁵⁸".

⁵⁷ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2009.

⁵⁸ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/elizondo_c_e/capitulo6.pdf

2.3.3 Derechos y Obligaciones⁵⁹.

Los policías, como cualquier persona gozan de derechos. En caso de que éstos no les sean respetados por alguna autoridad o por sus mandos superiores, pueden presentar su queja.

Los derechos propios de su profesión son de cuatro tipos: como servidores públicos, como trabajadores de confianza del Gobierno del Distrito Federal, como miembros de la corporación a la que pertenecen y los derechos específicos como policías.

Como servidores públicos, sus derechos, obligaciones y responsabilidades se derivan de la propia Constitución (Artículo 113) y se encuentran en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Como trabajadores del gobierno del Distrito Federal se rigen por lo establecido en la fracción XIII, apartado B del 123 constitucional, en relación con el artículo 50 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y el artículo 9 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Asimismo, en la “Guía del Policía” se señala que tendrá derecho a: “la no detención arbitraria, a la defensa, a la presunción de inocencia, a la no incomunicación, al derecho de audiencia, a sanciones legales (arrestos no mayores a 36 horas), a la no duplicidad de sanciones, a no sanciones colectivas, a no ser torturados y el derecho de petición⁶⁰”

2.3.4 Derechos Humanos y Policía⁶¹.

Debe recibir un trato digno y respetuoso por parte de sus superiores, del personal administrativo y de la ciudadanía, aun en el caso de haber cometido una falta. Sus superiores no deben someterlo a tratos humillantes o tratarlo con calificativos ofensivos, es decir respeto a su dignidad como persona.

⁵⁹ Apartado elaborado con información del manual: “*Derechos Humanos y Policías*. Cuadernos para la Educación en Derechos Humanos No. 1. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Primera. ed. México, 2003.

⁶⁰ Sarre Iguíniz Miguel “Guía del Policía”, Primera ed. 1992, Ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México pp 11-15.

⁶¹ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal “*Derechos Humanos y Policías*. Cuadernos para la Educación en Derechos Humanos No. 1” Primera ed. México, 2003. pp. 4 y5.

Ningún policía podrá ser torturado física ni moralmente. La tortura está prohibida para todo ser humano. De manera general, la tortura consiste en producir intencionalmente dolores o sufrimientos a una persona. La tortura se prohíbe como método de enseñanza; no está permitido imponer a los elementos en formación ejercicios físicos forzados para humillarlos o para que mejoren su aprendizaje.

Los policías no deben ser objeto de discriminación de ningún tipo por razones de su profesión, sexo, color de piel, forma de pensar, creencia religiosa, condición social, preferencia sexual o política, ya que todo Policía debe tener las mismas oportunidades.

Los policías no pueden ser detenidos arbitrariamente. Como cualquier otra persona, solo podrán ser aprehendidos por la orden de un juez.

Para que el policía sea sancionado internamente, antes tendrá que ser escuchado dentro de un procedimiento de responsabilidad administrativa (Derecho de audiencia y derecho a la legalidad).

Un Policía no debe ser sancionado colectivamente por el sólo hecho de pertenecer al mismo grupo en el que alguno de sus miembros cometió una falta y no puede ser identificado por su superior.

Respeto al prestigio y la reputación del policía. Toda información que se difunda sobre su persona tiene que ser con apego a la verdad y sin intención de provocar un daño moral.

2.3.5 Derechos Profesionales o Laborales.

Para la protección de su vida e integridad física el Policía debe contar de manera gratuita y suficiente con el equipo necesario para el desarrollo de sus funciones. Tiene derecho al ejercicio de la legítima defensa de acuerdo con la legislación penal cuando sea agredido ilegítimamente.

De igual manera cuentan con normatividad que regula las causas por las que puede ser destituido, la reglamentación se denomina “Causales de Destitución”⁶² y entre las principales se encuentran:

⁶² Capítulo III, artículo 52 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación, 19 de Julio de 1993.

- Faltar a sus labores por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días naturales sin permiso o causa justificada;
- La sentencia condenatoria por delito intencional que haya causado ejecutoria;
- Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante el servicio;
- Por portar el arma de cargo fuera del servicio;
- Por poner en peligro a los particulares a causa de imprudencia, descuido, negligencia, o abandono del servicio;
- Por asistir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o por consumirlas durante el servicio o en su centro de trabajo;

Ámbito Laboral

A nivel institucional, su campo de trabajo se ubica en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, por corresponderle la atribución legal de atender los asuntos relativos a la seguridad pública, el control, supervisión y regulación del tránsito de personas y vehículos en la vía pública, tal como está descrito en la citada *Ley Orgánica* de la Secretaría.

Territorialmente su campo laboral abarca el espacio geográfico que corresponde jurisdiccionalmente a la Policía del Distrito Federal, en cualquiera de las diferentes unidades de policía o agrupamientos en que está dividida la Policía Preventiva de la Ciudad de México y dentro de ésta su área de acción para la prestación del servicio lo comprenden los lugares públicos de permanencia y tránsito, así como otros espacios físicos que requieren de vigilancia y protección para garantizar la integridad de la sociedad civil.

2.3.6 Principios de Actuación de los Cuerpos de Seguridad Pública⁶³.

Los principios normativos que los Cuerpos de Seguridad Pública deben observar invariablemente en su actuación se sustentan en el servicio a la comunidad y la disciplina, así como al respeto a los derechos humanos y la legalidad.

Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal, independientemente de las obligaciones que establecen la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos deberán:

⁶³ Título Tercero artículos 16 y 17 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. Op. Cit.. En total son XVIII fracciones.

- I. Actuar dentro del orden jurídico, respetando en todo momento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen;
- II. Servir con fidelidad y honor a la sociedad;
- III. Respetar y proteger los Derechos Humanos;
- IV. Actuar con la decisión necesaria y sin demora en la protección de las personas y de sus bienes;
- V. No discriminar en el cumplimiento de sus funciones a persona alguna en razón de su raza, religión, sexo, condición social, preferencia sexual, ideología política o por algún otro motivo;
- VI. Desempeñar con honradez, responsabilidad y veracidad el servicio encomendado, debiendo abstenerse de todo acto de corrupción, así como de hacer uso de sus atribuciones para lucrar.

2.4 Fundamento Jurídico y Normatividad de la Policía Preventiva de la Ciudad de México.

El marco jurídico es el conjunto de leyes y reglamentos que en base a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal establecen, los derechos, obligaciones y responsabilidades que deben cumplir los policías de forma individual y en calidad de miembros de la institución, así como los procedimientos para hacer valer los derechos y exigir el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades.

2.4.1 Constitución y Policía⁶⁴.

La manifestación suprema de la Constitución es proteger los derechos de los particulares, de los abusos del poder tanto entre particulares, como entre el Estado y los particulares, impidiendo invasiones arbitrarias de poder, considerando en un campo de acción a cada uno de los órganos que integran al Estado, por tanto la Constitución como ente de superior jerarquía normativa debe evitar el abuso del poder arbitrario, evitar la violación a las garantías individuales, al sistema político y a la prestación del servicio de seguridad.

Serra Rojas, al comentar los fundamentos constitucionales del régimen de Policía, señala “uno de los requisitos esenciales de la Ley Administrativa es la sanción, es decir, el procedimiento coactivo

⁶⁴ Serra Rojas, Op. Cit. pp. 17-19.

necesario para que se cumpla el orden jurídico. El poder coactivo del Estado se funda en el poder sancionador que es el que apoya al régimen de Policía en todas sus manifestaciones".

En este sentido, las facultades que el Estado debe otorgar a las personas son las siguientes:

1. Libertad de acción para responder a sus actos y procurar la libertad del hombre para que desarrolle con facilidad un programa propio de vida.
2. Proporcionar los suficientes medios materiales indispensables para la conservación de la vida y para el desarrollo.
3. Garantizar orden y tranquilidad pública indispensables para la convivencia y cooperación de los individuos al bien común.

La Policía como institución se encarga de proteger y salvaguardar el respeto por los derechos humanos, protegiendo y guardando la tranquilidad y seguridad de los habitantes, procurando la plena convivencia, sin embargo debido a las necesidades sociales y políticas el Estado confía la salvaguarda de sus intereses -entre ellos los de los habitantes- a diferentes instituciones, entre ellas a la Policía.

2.4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a efecto tienen relación con la Seguridad Pública son:

Artículo 21. "... La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, en las respectivas competencias... 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 coordinarán, en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de seguridad pública".

Artículo 122.- "Definida por el artículo 44 de este ordenamiento la naturaleza jurídica del Distrito Federal, su gobierno está a cargo de los Poderes Federales y de los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local, en los términos de este artículo.

Son autoridades locales del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia”.

El Jefe de Gobierno del Distrito Federal tendrá a su cargo el Ejecutivo y la Administración Pública en la entidad y recaerá en una sola persona, elegida por votación universal, libre, directa y secreta.

BASE SEGUNDA.- Respecto al Jefe de Gobierno del Distrito Federal:

II. El Jefe de Gobierno del Distrito Federal tendrá las facultades y obligaciones siguientes:...

e) Ejercer las funciones de dirección de los servicios de seguridad pública de conformidad con el Estatuto de Gobierno; y

“Artículo 123.- 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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:...

Apartado B. “Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”:

XIII. “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes”.

“Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables”.

2.4.3 Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal le asigna al Titular del Gobierno en materia de Seguridad Pública, las siguientes responsabilidades y atribuciones.

Artículo 67.- “Las facultades y obligaciones del Jefe de Gobierno del Distrito Federal son las siguientes”:

XX. “Ejercer las funciones de dirección de los servicios de seguridad pública, entre las que se encuentran las siguientes”:

- a) Establecimiento de las políticas generales de seguridad pública para el Distrito Federal;
- b) El nombramiento y remoción libre de los servidores públicos de jerarquía inferior a las del servidor público que tenga a su cargo el mando directo de la fuerza pública del Distrito Federal;
- c) La determinación de la división del Distrito Federal en áreas geográficas de atención y el nombramiento y remoción libre de los servidores públicos responsables de las mismas;
- d) La creación de establecimientos de formación policial; y
- e) Las demás que determinen las leyes.

Las bases de integración de los servicios de seguridad pública en la organización de la administración pública, se establecerán de acuerdo con las leyes que en la materia expidan el Congreso de la Unión y la Asamblea Legislativa, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Se normará el desempeño de los servicios de seguridad pública tomando en cuenta sus caracteres específicos en tanto cuerpos armados de naturaleza civil, garantes de los derechos, de la integridad física y patrimonial de la población. Sin perjuicio de lo establecido en las leyes que prevengan responsabilidades de los servidores públicos, las leyes respectivas contendrán un código que establezca los derechos y obligaciones específicos del servicio y los procedimientos para aplicar las medidas disciplinarias necesarias a efecto de mantener el orden y la integridad del mismo, conforme a los principios de honestidad, eficacia y legalidad en su prestación.

Los servicios privados de seguridad son auxiliares de la función de seguridad pública. Sus integrantes coadyuvarán con las autoridades y las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva”.

2.4.4 Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en lo referente a la seguridad pública determina de acuerdo al Artículo 5° que “El Jefe de Gobierno será el titular de la Administración Pública del Distrito Federal. A él corresponden originalmente todas las facultades establecidas en los ordenamientos jurídicos relativos al Distrito Federal, y podrá delegarlas a los servidores públicos subalternos mediante acuerdos que se publicarán en la Gaceta Oficial del Distrito Federal para su entrada en vigor y, en su caso, en el Diario Oficial de la Federación para su mayor difusión, excepto aquéllas que por disposición jurídica no sean delegables”.

En el artículo 15° señala que “El Jefe de Gobierno se auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones, que comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, en los términos de ésta ley, de las siguientes dependencias:

X. Secretaría de Seguridad Pública;

“La Secretaría de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se ubican en el ámbito orgánico del Gobierno del Distrito Federal y se regirán por las leyes específicas correspondientes”.

2.4.5 Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal es el instrumento jurídico-administrativo responsable de normar las funciones y responsabilidades ejecutivas, operativas y administrativas en el ámbito de la seguridad pública, además de reglamentar respecto al desarrollo de planes y estrategias. En particular podemos destacar los siguientes artículos:

“Artículo 1.- La presente ley es de orden público e interés general y tiene por objeto establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad en el Distrito Federal.

Artículo 2.- La seguridad pública es un servicio cuya prestación, en el marco al respeto a las garantías individuales, corresponde en forma exclusiva al Estado, y tiene por objeto:

- I. Mantener el orden público;

- II. Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes;
- III. Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía;
- IV. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos; y
- V. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.

Estas funciones se entienden encomendadas al Departamento y a la Procuraduría, de acuerdo a la competencia que para cada uno de los cuerpos de seguridad pública establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

2.4.6 Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

La Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal es el ordenamiento que establece las bases para la organización de la misma, para el despacho de los asuntos que le competen de conformidad con lo que se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás ordenamientos aplicables.

“**Artículo 3.-** Corresponde a la Secretaría [entre otras] las siguientes atribuciones:

- Realizar en el ámbito territorial y material del Distrito Federal, las acciones dirigidas a salvaguardar la integridad y patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos e infracciones a las disposiciones gubernativas y de policía, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos;
- Desarrollar las políticas de seguridad pública establecidas por el Jefe de Gobierno y proponer al mismo, la política criminal en el ámbito local que comprenda las normas, instrumentos y acciones para prevenir de manera eficaz la comisión de delitos y de infracciones;
- Autorizar los procedimientos administrativos de las Secretaría en materia de administración de recursos humanos, materiales y servicios generales de la misma atendiendo los lineamientos y normas que al efecto emita la Oficialía Mayor del Distrito Federal”.

Sin embargo, de acuerdo a la reforma aprobada de manera unánime en abril de 2006, por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, se garantiza el impulso a la carrera policial de elementos jóvenes y acelera la revitalización de los mandos en la corporación.

Con la reforma se establecen las condiciones para el retiro obligatorio y digno de los elementos de la policía al cumplir 30 años de servicio ó 60 años de edad, lo cual permitirá la sustitución de quienes dirigen los sectores y agrupamientos de la policía capitalina. Sólo podrán continuar 5 años más aquellos elementos que de manera expresa acuerde el Secretario de Seguridad Pública, pero sin realizar funciones operativas. Dicha reforma crea los artículos 50 bis y 51 bis, así como los párrafos segundo y tercero del artículo 55, todos ellos relativos a los requisitos para ingresar a la Policía Preventiva, permanecer en ella y la obtención de ascensos⁶⁵.

Respecto de los requisitos de ingreso, se determinan las edades máximas de ingreso del solicitante conforme a su escolaridad. Con base en la nueva normatividad, los aspirantes a policías que cuenten con estudios de secundaria terminada, deberán tener hasta 22 años; quienes cuenten con preparatoria o equivalente el límite son 24 años y 26 años a nivel licenciatura.

2.4.7 Reglamento Interior de la SSP-DF.

El 20 de mayo del 2005 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Este ordenamiento tiene como objeto normar las disposiciones de la Ley Orgánica de esta Institución, la adscripción de sus Unidades Administrativas y Unidades Administrativas Policiales, así como la asignación de las atribuciones de las mismas⁶⁶.

2.4.8 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública⁶⁷.

En el Título Primero, referente a las “Disposiciones Preliminares” se señala en los cuatro primeros artículos la relación, organización y coordinación entre la Federación y el Distrito Federal, de manera expresa se señala:

“Artículo 1.- La presente Ley es reglamentaria del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Seguridad Pública y tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como establecer la distribución de

⁶⁵ Secretaría de Seguridad Pública. “Informe Sexenal de Actividades de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 2000-2006”. Ed. Gobierno del Distrito Federal. México, 2006. pp. 121

⁶⁶ Ibidem. pp. 122.

⁶⁷ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Diario Oficial de la Federación, México, 02/01/2009

competencias y las bases de coordinación entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, en esta materia.

Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Artículo 2.- “La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y la persecución de los delitos y la reinserción social del individuo, en términos de esta Ley, en las respectivas competencias establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Estado desarrollará políticas en materia de prevención social del delito con carácter integral, sobre las causas que generan la comisión de delitos y conductas antisociales, así como programas y acciones para fomentar en la sociedad valores culturales y cívicos, que induzcan el respeto a la legalidad y a la protección de las víctimas.

Artículo 3.- “La función de Seguridad Pública se realizará en los diversos ámbitos de competencia por conducto de las Instituciones Policiales, del Ministerio Público, de las instancias encargadas de aplicar las infracciones administrativas, de los responsables de la prisión preventiva y ejecución de penas, de las autoridades competentes en materia de justicia para adolescentes, así como por las demás autoridades que en razón de sus atribuciones deban contribuir directa o indirectamente al objeto de esta Ley.

Artículo 4.- “El Sistema Nacional de Seguridad Pública contará para su funcionamiento y operación con las instancias, instrumentos, políticas, acciones y servicios previstos en la presente Ley, tendientes a cumplir los fines de la Seguridad Pública.

La coordinación en un marco de respeto a las atribuciones entre las instancias de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, será el eje del Sistema Nacional de Seguridad Pública”.

2.5 Estructura Orgánica de la S.S.P. D.F.

La Ley Orgánica de la secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en el artículo 5° señala como tales a: “... las unidades administrativas, las unidades administrativas de apoyo técnico-operativo, las

unidades administrativas policiales y las unidades administrativas de apoyo técnico-operativo policial de la Secretaría, así como sus atribuciones, con base en la especialización necesaria para el mejor desarrollo de la función de seguridad pública y el ejercicio de las demás atribuciones que le corresponden a la Secretaría”.

Las unidades administrativas son Subsecretarías, Oficialía Mayor, Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas.

Las unidades administrativas de apoyo técnico-operativo y las unidades administrativas de apoyo técnico-operativo policial, son Direcciones de área, Subdirecciones, Jefaturas de Unidad Departamental, Jefaturas de Oficina, Jefaturas de Sección y Jefaturas de Mesa y las demás que prevean las disposiciones aplicables.

Las Unidades de Protección Ciudadana, Agrupamientos y Servicios de la Policía Preventiva así como las unidades de la Policía Complementaria, se ubican en el ámbito orgánico de la unidad administrativa policial que determine el reglamento de esta Ley.

De acuerdo al artículo 2° de la misma ley se entiende por unidades administrativas policiales “a las unidades dotadas de atribuciones de decisión y ejecución en el ámbito de sus funciones operativas”, y por unidades administrativas de apoyo técnico-operativo policial a “las unidades que asisten técnica y operativamente a las unidades administrativas policiales, y que preparan los elementos necesarios para que se emitan o ejecuten los actos administrativos en el ámbito de las funciones operativas de la Policía”.

2.5.1 Principios y Valores de la Policía Preventiva del Distrito Federal⁶⁸.

Lema: Lealtad, Honradez y Eficacia.

Misión. Mantener el orden público; proteger la integridad física de las personas y de sus bienes; prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos del gobierno y de la policía y auxiliar a la población en caso de siniestros o desastres.

⁶⁸ <http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/Organizacion/MisionyValores.htm>

Los valores están contemplados en el artículo 16 de la Ley de Seguridad Pública, establecidos por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, siendo estos:

- Cumplir, con máxima diligencia, el servicio que les sea encomendado. Abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o que implique el abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión.
- Actuar en pro del orden jurídico, respetando en todo momento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.
- Servir con fidelidad y honor a la sociedad.
- Conducirse siempre con respeto a los Derechos Humanos.
- Actuar sin demora y con decisión en todo lo que se refiere a la protección de las personas, sus derechos y sus bienes.
- Cumplir con sus funciones, sin aplicar discriminación alguna hacia las personas, por razones de raza, religión, sexo, condición social, preferencia sexual, ideología política o por cualquier otro motivo.
- Desempeñar su misión sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente. En particular se opondrán a cualquier acto de corrupción o soborno y tendrán la obligación de denunciarlo.
- Observar un trato respetuoso hacia las personas, a quienes procurarán auxiliar y proteger en todo momento. Abstenerse de todo acto o actitud de prepotencia. Mostrarse razonablemente tolerantes a los actos o manifestaciones de los ciudadanos que intenten imponer, con carácter pacífico, sus derechos constitucionales.
- Prestar auxilio inmediato a las personas que estén amenazadas de un peligro personal. Solicitar los servicios médicos de urgencia cuando se encuentren heridas o gravemente enfermas y dar aviso a sus familiares o conocidos de tal circunstancia.
- Emplear los recursos que tengan asignados para el desempeño de su trabajo, cargo o comisión. Utilizar las facultades que les correspondan y la información reservada a la que tengan acceso por su función, exclusivamente para los fines establecidos.
- Portar los uniformes, insignias, divisas y equipo reglamentario durante el desempeño de sus funciones. Queda estrictamente prohibido portarlos fuera de servicio.
- Portar su identificación oficial y exhibirla al ejercer las funciones propias de su cargo.

- Recurrir a medios no violentos antes de emplear la fuerza y las armas.
- Proteger la vida e integridad física de las personas detenidas o que se encuentren bajo su custodia y proteger sus bienes, en tanto son puestos a disposición de la autoridad competente.
- Coordinarse y dar apoyo a otros cuerpos de seguridad para participar en operativos, siempre conforme a derecho.

2.5.2 Escala Jerárquica.

De acuerdo al Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal⁶⁹.

ARTÍCULO 12.- Para los efectos del mando se establecen las siguientes jerarquías:

<p>I. SUPERINTENDENTES:</p> <p>A. Superintendente General*.</p> <p>B. Primer Superintendente.</p> <p>C. Segundo Superintendente.</p>	<p>II. INSPECTORES:</p> <p>A. Primer Inspector.</p> <p>B. Segundo Inspector.</p> <p>C. Sub-Inspector.</p>
<p>III. OFICIALES:</p> <p>A. Primer Oficial</p> <p>B. Segundo Oficial.</p> <p>C. Sub-Oficial.</p>	<p>IV. POLICÍAS:</p> <p>A. Policía Primero</p> <p>B. Policía Segundo.</p> <p>C. Policía Tercero.</p> <p>D. Policía.</p>

*El cargo de Superintendente General se asigna al Secretario de Seguridad Pública independientemente de que no tenga formación policial, es decir que sea de extracción civil.

El 23 de octubre de 2006, mediante comunicado: 1390/06, se informó: “La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSP-DF) realizará la conversión de 2 mil 912 plazas de Policía Tercero a

⁶⁹ Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1984

Policía Segundo, con lo cual desaparece este cargo de la corporación y se reduce el número excesivo de grados para tener una carrera policial”.

Sin embargo a efecto de homologar criterios con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública⁷⁰ se mencionan los siguientes criterios:

Artículo 80.- Las legislaciones de la Federación, el Distrito Federal y los Estados establecerán la organización jerárquica de las Instituciones Policiales, considerando al menos las categorías siguientes:

I. COMISARIOS.	II. INSPECTORES.
III. OFICIALES.	IV. ESCALA BASICA.

En las policías ministeriales se establecerán al menos niveles jerárquicos equivalentes a las primeras tres fracciones del presente artículo, con las respectivas categorías, conforme al modelo policial previsto en esta Ley.

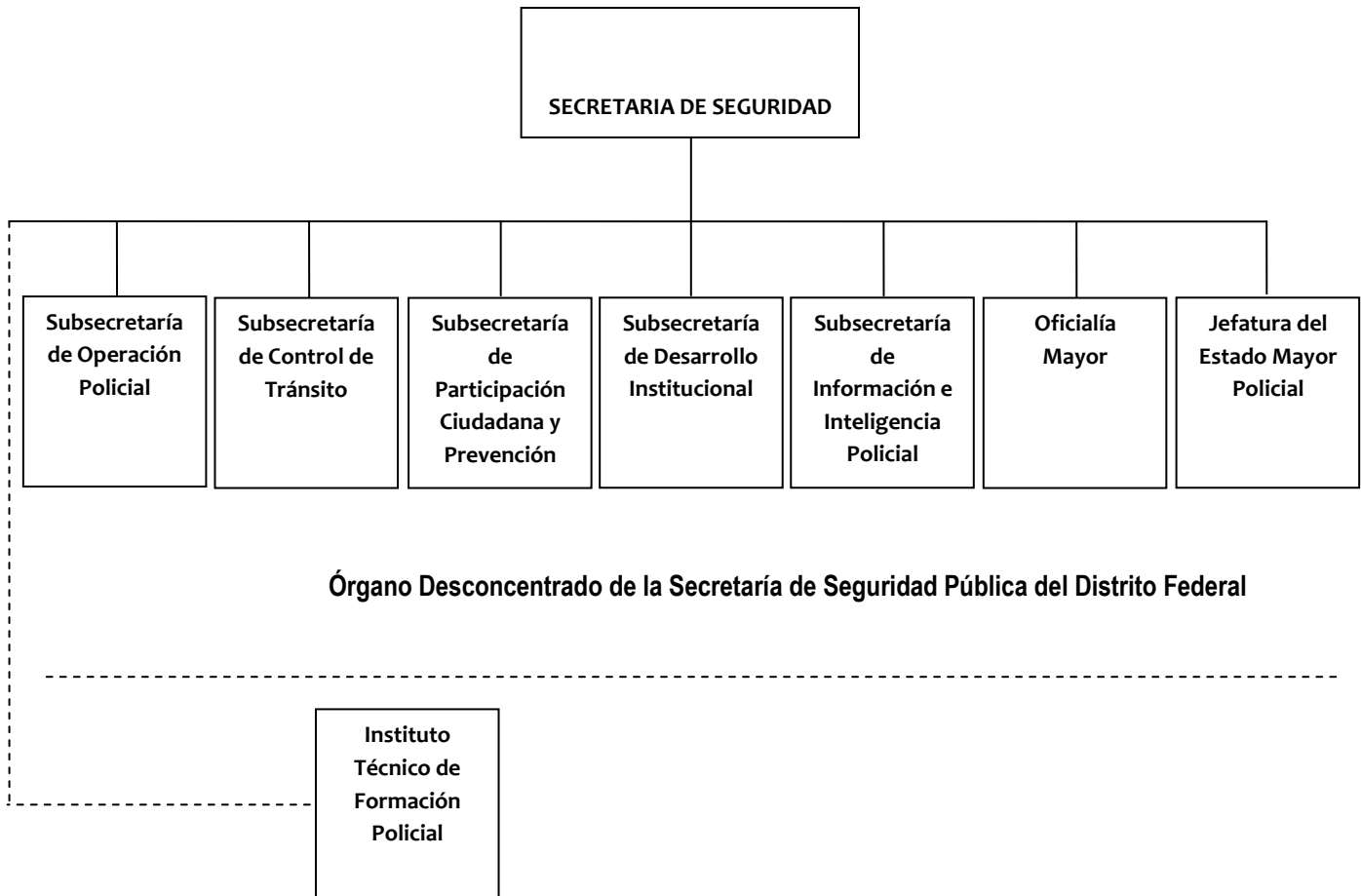
Artículo 81.- Las categorías previstas en el artículo anterior considerarán, al menos, las siguientes jerarquías:

I. COMISARIOS. A. Comisario General; B. Comisario General; C. Comisario Jefe; D. Comisario.	II. INSPECTORES. A. Inspector General; B. Inspector Jefe, y; C. Inspector.
III. OFICIALES. A. Subinspector; B. Oficial, y C. Suboficial.	IV. ESCALA BÁSICA. A. Policía Primero; B. Policía Segundo; C. Policía Tercero; D. Policía.

⁷⁰ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública”. Diario Oficial de la Federación, México 02/01/2009

No se descarta que en las enmiendas que se realicen a la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, o en su caso en la promulgación de una nueva Ley se tomen en cuenta estos criterios. Cabe señalar que para el caso del Distrito Federal la responsabilidad recae en el Legislativo Federal, toda vez que la Asamblea Legislativa no tiene facultades para legislar en materia de seguridad pública.

Organigrama General de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal⁷¹.



⁷¹ Elaborado con información del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (Capítulo II de la Organización de la Secretaría), Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, México 16 de Octubre de 2008. Última reforma 08 de abril de 2011.

2.6 Operación Policial.

Uno de los ejes centrales de la reordenación policial consistió en la integración de los cuerpos policiales para que funcionen bajo un mando único, a cargo de la Subsecretaría de Operación Policial, evitando duplicidades y vacíos de responsabilidad, permitiendo una mejor coordinación, con cobertura geográfica definida, así como tramos de control y supervisión estrictos.

Con el fin de lograr una mayor eficacia en la acción policial, se modificó la estructura territorial para quedar en 5 zonas y 15 regiones cada una con sus respectivos sectores. Se incrementó la presencia policial en el Centro Histórico y en las zonas de mayor incidencia delictiva en el Distrito Federal. Paralelamente, se aceleró el cambio hacia el Modelo de Policía de Proximidad, mediante la creación de nuevas Unidades de Protección Ciudadana.

Los diferentes cuerpos especializados, la Policía Montada, el Cuerpo de Granaderos, el Agrupamiento Femenil y Fuerza de Tarea quedaron agrupados bajo la denominación de Policía Metropolitana, que opera como órgano de apoyo y refuerzo de la operación policial.

A continuación se desarrolla la tipología de la Policía Preventiva y sus principales líneas de mando.

2.6.1 Descripción del Mando y principales unidades de la Policía Preventiva⁷².

Se denomina cuadro de mando a la estructura directiva que hay en una Unidad Policial, sus funciones independientemente de la adscripción o modalidad a la que pertenezcan se basan en una estructura orgánica y administrativa que jerarquiza sus responsabilidades en una línea de mando descendente que no necesariamente obedece a un nivel jerárquico, sino al nombramiento que a efecto determine la autoridad competente conforme a los requerimientos. No obstante para el caso de las Unidades de Protección Ciudadana se procura que el orden jerárquico esté en función al puesto asignado.

Director de la Unidad Policial (Jefe de Sector o de UPC).

Es el titular de la Unidad Policial, responsable de supervisar: “*el pase de la lista y revista física*” del personal operativo y en su conjunto verificar el “*Estado de Fuerza*”⁷³ que guarda su unidad, así como

⁷² Este apartado se desarrolló con información de documento de trabajo de la SSP-DF e información recabada en investigación.

asistir a reuniones de las Coordinaciones Territoriales⁷⁴, regionales y aquéllas que el titular de la Dependencia le solicite.

Es el responsable de la administración y control de los recursos humanos y materiales con que cuenta la unidad a su mando. Apoyado en una estructura de mando informa sobre la administración y requerimientos.

Basado en un esquema de operatividad en la demarcación asignada es responsable de participar en la planeación y supervisión de las estrategias aplicables, procurando la factibilidad y viabilidad de los resultados. Auxiliado por su cuadro de mando (Gama y Delta) y los comandantes de sección en turno, realiza la supervisión de los servicios, principalmente que el personal se encuentre en la zona de patrullaje asignada. Cuando existen dentro de su perímetro instalaciones de alto riesgo y/o foros públicos de audiencia masiva coordina la llegada, distribución y supervisión de los distintos refuerzos policiales.

Subdirector de la Unidad Policial (“Gama”).

Es el segundo al mando dentro de la estructura de la Unidad Policial, cuando el titular no está en servicio asume las funciones del Director, en el *argot* policial se denomina “Gama”. Sus responsabilidades son similares a las del titular salvo que su ámbito de operación se centra en el campo operativo. Realiza las mismas funciones que el Director a excepción de la toma de decisiones trascendentales salvo por ausencia, asiste a foros, reuniones de las coordinaciones territoriales.

Comandante de Agrupamiento Móvil (“Delta”).

Es el responsable de la operatividad y distribución logística de las unidades móviles (autopatrullas, motopatrullas, cuatrimotos, bicicletas), se auxilia de comandantes para unidades móviles a los que de acuerdo al turno de servicio se denominan: “Delta 1, Delta 2 y Delta 3”, así como de comandantes de vialidad (“Vial 1” y “Vial 2”), quienes realizan los recorridos dentro de su cuadrante, cubriendo las zonas

⁷³ Relación detallada de los recursos: humanos, materiales y suministros con que cuenta la Unidad Policial.

⁷⁴ Órgano colegiado responsable de la planeación, coordinación, ejecución y evaluación de acciones tendientes a la erradicación de actividades delictivas. Así como a la preservación del orden en los lugares públicos, prevención del delito y procuración de justicia. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Décima Séptima Época, No. 43, 14 de marzo de 2007.

de patrullaje. En el caso de protección, ordena y supervisa que se lleven a cabo las remisiones ante el Juez Cívico y el Ministerio Público. En el caso de vialidad, coordina los circuitos viales, supervisa al personal que cubre los servicios “*pie tierra*” en cruceros.

Comandante de elementos “Pie Tierra” (Omega).

Esta función no está del todo definida y no aplica de manera general, sin embargo a quien se denomina con este indicativo se le asignan responsabilidades para coordinar las actividades de los elementos o células “*pie tierra*” que cubren servicios de seguridad en inmediaciones de bancos, centros comerciales y otros lugares con alta afluencia de personas.

Jefe de la Unidad de Control Administrativo (“Alfa” o “UCA”).

Es el responsable del área administrativa, de la información de la unidad, de las estadísticas delictivas y del seguimiento a las prestaciones laborales de los elementos asignados a la unidad (vacaciones, licencias, incapacidades médicas, etc.). En algunas unidades policiales los responsables de estas áreas no pertenecían a la estructura policial., eran civiles, regularmente con estudios a nivel licenciatura.

2.7 Unidades Policiales y Agrupamientos.

A continuación se describen algunas unidades, agrupamientos y direcciones operativas que integran la Policía Preventiva de la Ciudad de México, el número de unidades sobre todo en lo que respecta a direcciones puede variar por lo dinámicas que resultan las actividades de la Policía Preventiva, sin embargo las que se describen han prevalecido o asumido nuevas responsabilidades.

2.7.1 Policía Sectorial Preventiva.

Esta policía como tal realiza las tareas de la Policía de Proximidad, originalmente es la forma en que se organizó a la Policía Preventiva, asumiéndose en unidades que se denominaron “sectores”.

2.7.2 Unidad de Protección Ciudadana⁷⁵.

El 16 de mayo de 2005 se creó la Dirección Ejecutiva de Protección Ciudadana de la SSP-DF, su objetivo fue dirigir y coordinar el desarrollo de las acciones de las unidades de Protección Ciudadana, así como evaluar el desempeño de los servicios que prestan a la ciudadanía y a la institución.

Originalmente cada unidad se conformaba por 400 elementos: 200 egresados del Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP), mismos que se complementan con 200 elementos que se incorporan de la Policía sectorial.

El personal de las UPC laboraba en un esquema de trabajo denominado “Orgánica Cuaternaria”, en donde los 400 elementos que la integran se dividen en grupos de 100 policías en turnos de ocho horas. Se considera que con este plan la jornada laboral se optimiza y se garantiza una actuación con resultados positivos para la seguridad pública. La vigilancia la realizan en binomios pie a tierra o en unidades móviles (patrulla o moto patrulla). En la actualidad se ha modificado paulatinamente este esquema de horarios de trabajo regresando a los turnos tradicionales que generalmente se desarrollan en jornadas de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, lo que biológicamente no es lo más adecuado.

Con la homologación desapareció la figura de unidades de Protección Ciudadana en cuanto a organización, sin perder la denominación. Las instalaciones y personal adscrito a las diferentes unidades pasaron a la Policía de Proximidad a partir de mayo de 2010.

2.7.3 Policía de Proximidad⁷⁶.

La estrategia se desarrolla en cuatro etapas sucesivas que son:

1. Primera etapa (segundo semestre de 2008) consistió en realizar una reordenación institucional, mediante el diseño y la formalización de una estructura funcional. El propósito fue sentar las bases institucionales para mejorar la operación policial.

⁷⁵ El apartado se realizó con información de la página Web de la SSP-DF e investigación.

⁷⁶ <http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/ResPoliciaProximidad.htm>

2. Segunda etapa (2009), se propuso la contención del crecimiento del índice delictivo, mediante la modificación de los parámetros de actuación de la Policía, el incremento de su presencia y la mejora en su operación, control y evaluación del desempeño.
3. Tercera etapa (octubre de 2009 a marzo de 2010) es el periodo de transición para sentar bases estructurales y operativas para la puesta en marcha de nuevo Modelo de Operación Policial.
4. Cuarta etapa (a partir de mayo de 2010) se plantea la conformación del Nuevo Modelo de Operación Policial, en funcionamiento nuevos parámetros de actuación el objetivo es reducir la incidencia delictiva y lograr un tiempo de respuesta no mayor a 5 minutos en la atención de cualquier emergencia policial.

2.7.4 Policía Metropolitana⁷⁷.

Opera como órgano de apoyo y refuerzo de la operación policial “tiene como objetivo principal salvaguardar la seguridad y el orden público, así como brindar apoyo a la ciudadanía en situaciones de emergencia, siniestros y rescate a víctimas, mediante la instrumentación, coordinación, supervisión de mecanismos, dispositivos, operativos y estrategias de táctica policial, para prevenir y combatir los hechos delictivos así como las situaciones de riesgo en el Distrito Federal. Está integrada por diferentes agrupamientos con funciones específicas” siendo estos:

- Policía Femenil
- Policía Montada
- Grupo Especial
- Granaderos
- Fuerza de Tarea
- Policía Ambiental

Agrupamientos.

Se refiere a la organización de unidades de policía que se agrupan por especialidad o actividades específicamente definidas, para lo cual cuentan con equipamiento y adiestramiento específicamente definido. Sus tareas tienen un enfoque concreto.

⁷⁷ <http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/PoliciaMetropolitana.htm>

Agrupamiento Femenil.

Participa en la cobertura de servicios especiales (marchas, mítines, manifestaciones, eventos públicos de asistencia masiva, desfiles conmemorativos, etc), sobresale la Subdirección de Vialidad y Ecología, que se encarga de sancionar el incumplimiento de las normas ambientales, otras de sus actividades están relacionadas con la conducción de marchas, plantones y mítines, brindar seguridad y vigilancia en eventos socioculturales y deportivos, así como dar seguridad y vigilancia en zonas estratégicas.

Agrupamiento a Caballo (Policía Montada).

Los servicios de protección que realiza se ubican preferentemente en zonas boscosas y de difícil acceso en unidades móviles, también apoya en la protección de dependencias públicas, conciertos masivos efectuados en espacios públicos y acciones antimotines.

En el portal de la SSPDF se menciona que: “Entre sus funciones principales está la de controlar marchas, plantones y mítines, dar seguridad y vigilancia en instalaciones de alto riesgo, realizar patrullajes en zonas agrestes, recorridos en zonas ecológicas y pueblos del Distrito Federal, apoyar en diligencias de lanzamiento, brindar seguridad y vigilancia en eventos socioculturales y en operativos en conjunto con PGR, entre otras”.

Agrupamiento de Granaderos.

Sus responsabilidades se enmarcan en la reacción ante incidentes políticos, sociales y deportivos que afecten el orden público. Cuenta con grupos antimotines y de operaciones especiales.

De igual manera en el portal de la SSPDF se indica que “Este agrupamiento, apostado en dos puntos de la Ciudad, Oriente y Poniente, tiene la finalidad de controlar marchas, plantones y mítines, apoyar con personal en las colonias más conflictivas, apoyar diligencias de lanzamiento, operativos de revisión, así como apoyar la vigilancia en amotinamientos en reclusorios, y dar seguridad y vigilancia en reclusorios y tutelar de menores, realizar operativos contra el ambulante, así como apoyar en la seguridad y vigilancia en eventos socioculturales y deportivos”.

Agrupamiento Fuerza de Tarea.

Es un grupo de elite dentro de la dependencia, es el responsable de la búsqueda, localización y desactivación de aparatos explosivos, penetración, asalto y captura en situaciones de riesgo, rescate de rehenes y escoltas de funcionarios, entre otras. Cuenta, con un grupo de tiradores de precisión, unidad de policía ribereña y unidad canina.

Policía Ambiental.

En la página electrónica de la SSPDF se indica que: “Este grupo inició formalmente actividades el 1 de julio de 2009, a partir del decreto mediante el cual se reforma y adiciona la Ley Orgánica de la Secretaría, publicado en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal el 31 de octubre de 2008.

Este cuerpo policial se crea con el fin de apoyar la política de conservación de los espacios verdes y especialmente el suelo de conservación, por lo que se enfoca al cuidado y conservación de los espacios clasificados como vitales por la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente, la Ley General de Vida Silvestre, la Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable, le Ley Ambiental del Distrito Federal y la Ley de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, entre otras, y cubre las dos áreas básicas en que se divide el Distrito Federal: Área de Desarrollo Urbano (ADU) y Área de Conservación Ecológica o Suelo de Conservación (SC)”.

Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas.

Su principal responsabilidad es la asistencia y prestación de servicios médicos de emergencia al personal operativo de la dependencia y a la sociedad civil de ser requerido. Cuentan con personal con especialidades en Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas (BREC) y de Asistente de Primeros Auxilios Avanzados (APAA).

Dirección General de Agrupamientos.

Es la responsable de supervisar y controlar la estructura operativa y administrativa de los agrupamientos a su mando, se encarga de las operaciones de los Agrupamientos de Granaderos, a Caballo, Femenil, Fuerza de Tarea y ERUM. Es la responsable del enlace y coordinación para la realización de operativos de alto impacto (desalojos, búsqueda, localización y desactivación de aparatos explosivos, traslado de

reos, control de marchas y manifestaciones, ingreso a zonas boscosas, operativos para la prevención del consumo de drogas y sustancias tóxicas, entre otras).

Dirección Ejecutiva de Agrupamientos.

El titular de este puesto ejerce una coordinación amplia con el director ejecutivo de policía del transporte, con los jefes de los agrupamientos, con los comandantes de grupo y con los jefes de unidad departamental de las distintas áreas para coordinar las órdenes del mando inmediato en las instancias operativas y administrativas.

Apoya al Director General de Agrupamientos con la logística e informa de las actividades institucionales las funciones de esta área se orientan más a las actividades administrativas.

Dirección Ejecutiva de Policía del Transporte.

Es el responsable de las acciones preventivas realizadas en el transporte público de pasajeros. En coordinación con la SETRAVI, realiza detenciones de transporte público irregular.

2.8 Policía Complementaria.

De acuerdo a la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal⁷⁸ en su artículo 5°, La Policía del Distrito Federal estará integrada por:

- I.- La Policía Preventiva, con todas las Unidades y Agrupamientos que prevea su reglamento, y
- II.- La Policía Complementaria, que estará integrada por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente.

En el artículo 6° señala que: "La Policía Complementaria desempeñará sus funciones bajo el mando y dirección de la Secretaría", en este sentido, la Policía Complementaria deberá realizar los operativos y proporcionar los auxilios y/o apoyos a la población del Distrito Federal.

⁷⁸ Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación, México, 19 de julio de 1993. pp 2.

La Policía Complementaria coadyuva en el mantenimiento del orden público y la seguridad proporcionando un servicio de vigilancia profesional a la banca e instituciones de crédito, a la industria y a toda clase de organismos públicos, descentralizados y de iniciativa privada, así como a personas físicas y morales, cuando así lo requieren mediante contrato de prestación de servicio de vigilancia.

2.8.1 Policía Auxiliar⁷⁹.

En 1925 un grupo de individuos pensó en la necesidad de coadyuvar a la satisfacción de la seguridad pública, fundando en la zona de las Lomas de Chapultepec una unidad de vigilancia sostenida por los vecinos, que a la postre constituirían lo que fue la Policía Auxiliar del Distrito Federal.

Posteriormente, en la década de los años treinta del siglo pasado, personas ofrecieron sus servicios como veladores, en mercados, obras en construcción o en edificios públicos. La confiabilidad de los grupos de veladores y vigilantes espontáneos pronto fue reconocida por la sociedad en virtud de que sus funciones resultaban complementarias a los servicios prestados por la Policía Preventiva y se desempeñaba con honradez y eficacia.

Surgieron también cuidadores voluntarios de automóviles en la vía pública y los estacionamientos. El servicio de vigilancia lo pagaba la sociedad. Para 1937 la Policía Auxiliar ya contaba con 1400 elementos organizados en destacamentos. En una asamblea celebrada en 1937 se tomó la resolución de gestionar el reconocimiento oficial.

2.8.2 Policía Bancaria e Industrial⁸⁰.

El 1 de septiembre de 1941 se creó la Policía Bancaria, debido a la necesidad de contar con un cuerpo especializado y exclusivo para funciones de vigilancia y protección intramuros de las instituciones bancarias. De esta manera, previo acuerdo entre la Asociación de Banqueros y la entonces Jefatura de Policía, inicia sus actividades.

⁷⁹ "Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal" pp. 22,23 y24.

⁸⁰ Ibidem. pp. 26 y 28.

En los años cincuentas del siglo pasado la Policía Bancaria e Industrial extendió su cobertura de servicios debido al auge entre las empresas, industrias y comercios quienes demandaban sus servicios para la custodia de sus instalaciones.

2.9 Participación Vecinal y Ciudadana⁸¹.

En cada una de las Delegaciones se establece y organiza un Comité de Seguridad Pública como instancia colegiada de consulta y participación ciudadana. En dichos comités, además de la representación que se determine para la Secretaría, deberán participar representantes populares así como organizaciones vecinales o ciudadanas. El Delegado presidirá y coordinará sus actividades, entre otras, corresponde a los Comités Delegacionales de Seguridad Pública:

- Ser órganos de consulta, análisis y opinión de las respectivas Delegaciones en materia de seguridad pública;
- Informar sobre las zonas que en su concepto tengan mayor índice de delincuencia dentro de la circunscripción territorial de cada una de las Delegaciones;
- Fomentar la cooperación y participación ciudadana con el Departamento y la Procuraduría en los siguientes aspectos:

1.- La difusión amplia del subprograma delegacional de seguridad Pública con participación vecinal;

2.- Participar tanto en la elaboración como en la difusión de programas de reclutamiento.

Los Comités Delegacionales tendrán derecho a recibir la información que les permita participar adecuadamente, en el ámbito de sus atribuciones, en la seguridad Pública de su respectiva demarcación. Igualmente tendrán derecho a recibir respuesta por escrito a sus peticiones o comentarios por parte de la autoridad correspondiente.

Este apartado tuvo como propósito destacar el fundamento jurídico y normativo que regula a la Policía Preventiva de la Ciudad de México, así como reseñar, definir su tipología y destacar aspectos generales

⁸¹ Elaborado en función a los artículos 63 al 64 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, Título Octavo. De la Participación Vecinal y Ciudadana. Capítulo Único. Publicado En el Diario Oficial de la Federación, México 19 de Julio de 1993.

desde su origen, considerando las principales etapas, estructura orgánica, funciones específicas y áreas operativas que la integran desde un enfoque descriptivo con la intención de vislumbrar la situación actual. También se incluyeron conceptos específicos relacionados con: *Policía*.

CAPITULO 3.

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ASPIRANTES A POLICÍAS.

3.1 Reclutamiento y Selección de Personal Policial.

En la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal el reclutamiento tradicionalmente se ha desarrollado mediante la transmisión de la oferta para ingresar al curso de formación a través de módulos de información ubicados en zonas estratégicas tales como: espacios en estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro o espacios públicos con alta afluencia peatonal donde se hace entrega personalizada de trípticos y se informa sobre el particular. En otros casos se asiste a centros escolares donde se ofrecen pláticas informativas o se acude a bolsas de trabajo delegacionales y escolares.

De igual forma se realiza la difusión por medio de carteles y anuncios alusivos en espacios del Sistema de Transporte Colectivo Metro, en el sitio de internet de la Secretaría de Seguridad Pública, en centros de enseñanza a nivel medio superior y esporádicamente se realizan anuncios en medios masivos de prensa y radio.

El Reclutamiento y la Selección son los principales procesos dentro del sistema de captación de prospectos a Policías Preventivos de la Ciudad de México, en conjunto forman la médula de la que parte la inducción y orientación eficaz para una oportuna formación, en síntesis, el reclutamiento y la selección son fases de un proceso que implica el acercamiento y consecución de recursos humanos para la institución.

Ambas etapas analizan elementos que exploran en lo personal y en el entorno familiar aspectos relevantes de los interesados en ingresar a la Policía, en esencia buscan proveer de los mejores prospectos para tener mayores elementos a considerar durante la elección.

En este sentido, si se presenta un reclutamiento y posteriormente una selección con altos niveles de calidad se podrá prever en mayor medida el éxito del prospecto a policía, tanto en el curso de formación como en el desempeño de sus funciones ya como servidor público.

En el caso de la Policía Preventiva de la Ciudad de México, se ha proyectado aumentar el número de efectivos policiales para alcanzar la meta de 20 mil nuevos policías al concluir el sexenio⁸².

Procesos de Reclutamiento y Selección.

Según Rodríguez Fernández⁸³, dos son los sistemas clásicos utilizados para el acceso a la función pública: el sistema abierto o de empleo y el sistema cerrado o de carreras.

“El *sistema de empleo* se sustenta en normas del Derecho privado, procurando alcanzar altos niveles de rentabilidad y eficacia. Cuenta con un inventario preciso de los puestos de trabajo, a partir del cual se selecciona al candidato más capacitado para el desempeño de un puesto concreto, sin tener derecho a un desarrollo de carrera posterior. Las pruebas son de tipo práctico, en estrecha relación con las características del puesto. Las organizaciones que se adscriben a este modelo se desarrollan en el sector privado.

El *sistema de carrera* se basa en normas y el rendimiento está subordinando a las necesidades de interés general. La selección permite que los servidores públicos hagan carrera, por lo que deben acreditar conocimientos para *Selección, Formación y Desarrollo de Carrera en la Administración Pública*, que se complementan con un período de formación. En este sistema, la Administración actúa de forma prevalente, apoyándose en una normatividad en particular”.

3.1.1 Difusión⁸⁴.

“Se puede definir como el proceso por el cual se transmite al usuario la información que necesita o en darle la posibilidad de obtenerla. Se trata de una operación documental de salida.

⁸² Gobierno del Distrito Federal. Primer Informe de Gobierno. Eje 3. Seguridad y Justicia Expedita. Ciudad de México, Plaza de la Constitución, Ciudad de México, septiembre de 2007. pp. 96.

⁸³ Rodríguez Fernández Andrés (Compilador) “Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas”. Primera ed. Madrid 1995, Ediciones Técnos. Capítulo Selección, Formación y Desarrollo de Carreras en la Administración Pública. pp 250, 251.

⁸⁴ Castillo Villanueva Lourdes. Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 6 Difusión de la Información, Universidad Autónoma de Yucatán, México, 2004. pp 1-2.

En su sentido más amplio engloba todas las modalidades de transmisión de documentos o referencias informativas: desde la comunicación verbal de una referencia concreta hasta la edición de boletines bibliográficos periódicos o el libre acceso de una parte de los fondos para su consulta por el usuario. No hay una forma única de difusión, sino diferentes tipos de productos y servicios.

En cuanto a las vías de difusión pueden ser: papel impreso, tabloneros de anuncios, expositores, soporte magnético para consulta en ordenadores, páginas web, correo electrónico, difusión verbal (persona a persona, conferencias, cursos), medios audiovisuales (videos informativos). Es el medio a través del cual se generan estrategias para implementar un proyecto de información”.

Para el caso del ámbito policial, sobresale la propuesta de Pérez Porras Aroldo, quien señala que: “Mediante el uso adecuado de los diversos medios de comunicación, se debe promover constantemente convocatorias de aspirantes con deseos y vocación de servicio, destacando la importancia de ingresar a una corporación que desempeñe uno de los más importantes servicios públicos y las ventajas de iniciarse en el desempeño de una actividad con visos de profesionalización. Entre más grande sea el grupo de aspirantes, mayor será el número de candidatos de calidad superior”⁸⁵.

3.1.2 Promoción⁸⁶.

“Es el conjunto de actividades que se realizan para comunicar apropiadamente un mensaje a su público objetivo, con la finalidad de lograr un cambio en sus conocimientos, creencias o sentimientos a favor de la empresa, organización o persona que utiliza. Dentro de la promoción se encuentran las herramientas denominadas: publicidad y propaganda.

La publicidad es una técnica de mercadotecnia cuyo objetivo fundamental es crear imagen de marca, recordar, informar o persuadir al público para mantener o incrementar las ventas de los bienes o servicios ofertados.

⁸⁵ Pérez Porras Aroldo Francisco “Organización y Administración de la Policía”. Segunda Ed. México, 1987, Ed. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Pp. 76

⁸⁶ Las definiciones de promoción, *publicidad* y *propaganda* fueron tomadas de: <http://alex-jauregui-ccmf27.nireblog.com/post/2007/09/04/definicion-de-propaganda-publicidad-propaganda-y-patrocinio>

La propaganda o publicidad política consiste en el lanzamiento de una serie de mensajes que buscan influir en el sistema de valores del ciudadano y en su conducta. Se articula a partir de un discurso persuasivo que busca la adhesión del otro a sus intereses. Su planteamiento consiste en utilizar una información presentada y difundida masivamente con la intención de apoyar una determinada opinión ideológica o política, requiere el recurso del anuncio”.

3.1.3 Reclutamiento.

“Se llama reclutamiento⁸⁷ al conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de una determinada organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. El proceso consiste en atraer personas en forma oportuna y en número suficiente.

El reclutamiento inicia a partir de las necesidades de expansión o por requerimientos específicos, se refiere a la detección de elementos potenciales que cumplan los requisitos y que en términos generales se apeguen al perfil que se pretende, a fin de atraer a prospectos en número suficiente para elegir entre el universo a quienes más o mejor se adecuen. En este sentido se considera que el reclutamiento es la parte introductoria que permitirá contar con un universo amplio de aspirantes para iniciar el proceso de descarte y selección.

Al reclutamiento de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante técnicas de difusión las ofertas profesional y laboral para acercar a los candidatos que cumplan con los requisitos que la convocatoria exige.

Aunque existen diferentes técnicas de reclutamiento básicamente se agrupan en tres tipos o fuentes de reclutamiento: interno, externo y mixto.

Interno. Cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos o transferidos con promoción.

⁸⁷ <http://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento> y <http://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>

Sus ventajas son: su economía, tanto en tiempo como en dinero. Además, el candidato seleccionado tendrá un mayor conocimiento sobre la empresa, su cultura, sus normas (formales e informales), lo cual disminuirá el periodo de adaptación frente a la incorporación de personas externas.

Además, la organización aprovechará las distintas acciones formativas realizadas con sus trabajadores, optimizando la inversión realizada con tal fin. El reclutamiento interno tiene efectos positivos sobre la motivación de los trabajadores, mejorando el clima general del grupo.

Externo. Cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con candidatos externos.

Las ventajas del procedimiento se centran en que aporta innovación y cambio a la empresa, además de aprovechar las inversiones de formación que han realizado otras empresas, conlleva mayores tiempos, un incremento en el costo del proceso, menores tasas de validez, así como una desmotivación del resto de trabajadores.

Mixto. Es aquel que está formado por candidatos del exterior y también que pertenecen a la empresa, es la mezcla de los dos anteriores.”

3.1.4 Evaluación.

La evaluación⁸⁸: “es un conjunto de actividades programadas para recoger información sobre la que se reflexiona y toma decisiones. Es un proceso sistemático que recaba datos, para obtener información válida y fiable que permita formar juicios de valor acerca de una situación en específico. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones.

La evaluación es necesaria para la mejora continua de la calidad. La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de criterios respecto a un conjunto de normas”.

⁸⁸ <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/3/usrn/decufp/program/evalua/evalua1.htm>

Cuando la evaluación⁸⁹ “es estudiada como instrumento de selección puede transformarse en una práctica clasificatoria y etiquetadora en donde las investigaciones psicológicas han demostrado lo importante que es para el sujeto la imagen que los otros tienen de él.

Se puede definir a la evaluación como el proceso sistemático de recolección y análisis de la información, destinado a describir la realidad y emitir juicios de valor sobre su adecuación a un patrón o criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones.

Evaluar es participar en la construcción de un tipo de conocimiento axiológico, interpretando la información, estableciendo visiones no simplificadas de la realidad y facilitando la generación de una cultura evaluativa.

Construir una cultura evaluativa implica incorporar a la evaluación como una práctica cotidiana que realizan todos y afecta a la institución en su conjunto, no ya para sancionar y controlar sino para mejorar y potenciar el desarrollo de sus miembros. De esta manera, la evaluación ya no puede reducirse a una práctica que realizan unos con autoridad o poder sobre otros.

La evaluación es un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación sobre la realidad, que atiende al contexto, considera globalmente las situaciones, atiende tanto lo explícito como lo implícito y se rige por principios de validez, participación y ética.

Evaluar implica valorar y tomar decisiones que impactan directamente en la vida de los otros. En tal sentido, es una práctica que compromete una dimensión ética, no siempre tenida en cuenta y asumida como tal. Se requiere de un proceso reflexivo que asuma una posición de análisis crítico en torno a las acciones que se realizan conjuntamente con las intenciones que se persiguen”.

⁸⁹ <http://www.monografias.com/trabajos11/conce/conce.shtml>

3.1.5 Selección.

Posterior a la evaluación se realiza la selección que consiste en analizar las características y resultados de cada candidato, mediante la utilización de parámetros para tomar una decisión que puede ir en dos sentidos: aceptarlo para iniciar el curso de formación o rechazarlo.

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de etapas que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo.

La selección del recurso humano es la elección de uno o varios individuos con rasgos específicos, previamente definidas en un perfil y que de acuerdo al mismo son proclives a reunir las características o cualidades para ocupar un puesto.

En un sentido más amplio, es escoger entre los candidatos reclutados a los que se considere cubren los parámetros requeridos para determinado puesto o actividad, buscando además que en la selección se puedan considerar aspectos orientados a la eficiencia y el rendimiento personal.

Una vez que se establece la comparación entre las características solicitadas para el cargo y las que poseen los candidatos, se considera a los que mejor cubren las características deseadas.

3.2 Desarrollo Administrativo y Operativo del Reclutamiento y Selección.

Antecedentes.

El 20 de mayo de 2003 se creó la Dirección General del Centro de Control de Confianza, como el órgano rector en materia de evaluación, entre sus atribuciones se consideraron comprobar la conservación de los requisitos de ingreso, permanencia y promoción de los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal, además de ser responsable del reclutamiento y selección de los aspirantes a policías, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 15 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. En específico lo referente a la captación de

prospectos a policías, actualmente sólo coadyuva, regresando la responsabilidad al Instituto Técnico de Formación Policial.

Para el ingreso al curso de formación de Policías Preventivos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se debe participar en procesos de reclutamiento y selección a través del Instituto Técnico de Formación Policial, que para tal efecto cuenta con un área específica denominada Dirección Pedagógica, de la cual se desprenden la Subdirección de Servicios Escolares y las unidades departamentales de Selección e Inducción de Aspirantes, de Control Escolar y Docente, y de Servicios Médicos. En específico, la Jefatura de Unidad Departamental de Selección e Inducción de Aspirantes es la responsable de proporcionar la información introductoria y validar en primera instancia los documentos para el ingreso al curso de formación.

En cuanto al ámbito jurídico en la Ley Orgánica⁹⁰ en el Capítulo V referente a las “Disposiciones Generales” se estipula que los aspirantes que cumpliendo los requisitos de ingreso al proceso de selección y evaluación, hubieren egresado satisfactoriamente del curso básico de formación policial, ingresarán a la Policía con una designación provisional por dos años, al término de la cual serán sometidos a una nueva evaluación, y de ser satisfactoria y cumplir los requisitos de ingreso a la carrera policial, se les expedirá el nombramiento definitivo con el cual formarán parte de dicha carrera policial.

De igual forma se señala que la carrera policial es el elemento básico para la formación de los integrantes de la Policía, a fin de cumplir con los principios de actuación y desempeño. Comprende los requisitos y procedimientos de selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción y separación del servicio, así como su evaluación, que es obligatoria para los elementos que conforman las distintas unidades policiales.

3.2.1 Requisitos de ingreso.

De acuerdo al artículo 50 de la Ley Orgánica de la SSP, así como al 26 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, todo ciudadano que pretenda ingresar a la Policía Preventiva de la Ciudad de México deberá cubrir los siguientes requisitos:

⁹⁰ “Ley Orgánica de La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal”. Gaceta Oficial del Distrito Federal, México, 20 de mayo de 2003. Art. 48 y 49.

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos, y no adquirir otra nacionalidad;
- II. Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral;
- III. No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal por delito culposo;
- IV. Poseer el grado de escolaridad mínimo de secundaria;
- V. Contar con la edad y con el perfil físico médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades
- VI. Haber acreditado el Servicio Militar Nacional;
- VII. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- VIII. No padecer alcoholismo;
- IX. Aprobar el proceso de selección, evaluación y el curso de formación básica, en los términos de las disposiciones aplicables; y
- X. No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado de ningún cuerpo de seguridad pública, ni como servidor público, en los términos de las disposiciones aplicables.

3.2.2 Convocatoria.

La convocatoria es expedida en el marco de la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública con la finalidad de emprender acciones estratégicas para fortalecer las demandas de personal policial con las características y capacitación pertinente, para consolidar la mejora operativa en la prestación del servicio de seguridad pública

La Secretaría de Seguridad Pública a través de la Comisión Técnica de Selección y Promoción emite la convocatoria bajo los siguientes considerandos:

“A los jóvenes mexicanos con vocación de servicio y deseos de superación a iniciar una carrera profesional en el ámbito policial, para ocupar plazas dentro de la Policía, a realizar el Curso Básico de Formación Policial y formar parte de la Policía Preventiva del Distrito Federal”.

Las bases de la convocatoria estipulan que⁹¹:

- Podrán participar en el proceso de selección hombres y mujeres con vocación de servicio que cumplan con los requisitos y procedimientos que señala la convocatoria.
- Será descalificado en cualquier momento del procedimiento todo participante que exhiba documentación apócrifa.
- Los exámenes se aplicarán en etapas sucesivas, los aspirantes que no acrediten alguna, no podrán continuar en el proceso de selección.
- Los participantes que acrediten todas las evaluaciones y entreguen la documentación requerida, podrán ingresar al “Curso Básico de Formación Policial”.
- El curso constará de las etapas académicas y de instrucción activa de acuerdo con las disposiciones establecidas por el Instituto Técnico de Formación Policial en el Programa General de Formación Policial.

Requisitos de ingreso:

1. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos.
2. Edad mínima de 18 años.
3. Tener la escolaridad en función de lo siguiente:

I. Acreditar el grado de preparatoria o equivalente para edad máxima de veinticuatro años; y

II. Acreditar el grado de licenciatura para una edad máxima de veintiséis años.

4. No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso.
5. No tener ningún tipo de tatuajes.
6. Acreditar los exámenes médico, físico y psicométrico.
7. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares ni padecer alcoholismo.
8. No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado como servidor público.
9. Contar con una estatura mínima de 1.65 metros para hombres y 1.55 metros para mujeres.
10. Los aspirantes tendrán que llenar solicitud de inscripción y exhibir en original y copia los siguientes documentos:

⁹¹ <http://www.ssp.df.gob.mx/ITFP/Pages/Reclutamiento.aspx>

- Acta de nacimiento
 - Certificado de estudios que acredite su formación de acuerdo a su edad.
 - Declaración firmada por el aspirante bajo protesta de decir verdad en la que conste que no hace uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares y que no padece la enfermedad del alcoholismo.
 - Identificación personal vigente (preferentemente credencial de elector).
 - Comprobante de domicilio.
 - Clave única de registro de población (CURP).
 - Fotografías.
11. Aprobar los exámenes de Control de Confianza.

De este apartado sobresale la imprecisión entre lo que se menciona en la convocatoria y lo que se estipula en el artículo 50 de la Ley Orgánica de la SSP, que cita como requisito sólo la formación mínima a nivel secundaria y no hace referencia a una clasificación que se derive de la relación formación académica-edad.

3.2.3 Requisitos de permanencia.

Los requisitos para la permanencia en la Institución como elemento de la Policía de acuerdo al artículo 51 de la Ley Orgánica⁹² son:

- I.No adquirir nacionalidad distinta a la mexicana;
- II.Observar notoria buena conducta y contar con reconocida solvencia moral;
- III.No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso;
- IV.Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales;

⁹² Ley Orgánica de La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal, México, 20 de mayo de 2003.

- V.Participar en los programas de formación y actualización profesional a que sean convocados, y aprobar los procesos de evaluación y cursos respectivos;
- VI.Participar en los sistemas de ascenso a que sean convocados;
- VII.Someterse y aprobar las evaluaciones del desempeño;
- VIII.Someterse y aprobar las evaluaciones que se realicen para comprobar la conservación de los requisitos de ingreso y permanencia;
- IX.Practicarse y aprobar los exámenes médicos, físicos, psicológicos, psiquiátricos, toxicológicos y demás que señalen las disposiciones aplicables;
- X.No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XI.No padecer alcoholismo;

3.2.4 Incentivos y Servicios.

Para el caso específico del aspirante, el tiempo que transcurre como becario no se considera empleado del Gobierno del Distrito Federal, no existe relación contractual sino un convenio entre el becario y el Instituto Técnico de Formación Policial, dentro de un esquema de enseñanza-capacitación que se establece en las condiciones de estancia y permanencia durante el tiempo que dure el curso, lapso en el cual se compromete a cumplir con las políticas de comportamiento y acreditar el curso en los términos que la reglamentación vigente marca haciéndose acreedor a los estímulos, sanciones y penalizaciones que el Reglamento del Instituto señalen, a cambio de diversos apoyos.

Al término del curso y de acuerdo a su desempeño se considerará para ocupar una plaza operativa en las diferentes unidades de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, sin que esto constituya una obligación para la institución de garantizar la contratación de todos los que efectúen el curso de formación. Al ingresar a la institución lo hacen como empleados de confianza y con el nivel de grado elemental: Policía.

Seguridad Social⁹³ El aspirante a Policía Preventivo como becario cuenta con servicios médicos, psicológicos, alojamiento, estancia, alimentación, calzado y uniformes. Además de un seguro de vida y beca económica para gastos personales.

⁹³ Información tomada de la página de la SSP-DF en Internet.

La convocatoria publicada en la página electrónica de la SSP-DF indica que al ingresar al curso de formación:

1. Impartición del Curso Básico, con duración de seis meses.
2. Uniforme de becario.
3. Hospedaje y alimentos durante el curso.
4. Beca económica semanal durante la formación.
5. Servicio médico y dental.

Anteriormente se otorgaba apoyo psicopedagógico.

Al egresar y aprobar el curso, ofrece la posibilidad de que se incorporen como Policías con las siguientes prestaciones:

1. Empleo en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, con un sueldo base vigente más prestaciones.
2. Desarrollo académico y profesional, al poder continuar con estudios de: actualización, especialización técnica o profesional (Bachillerato o Licenciatura), promoción y mandos.
3. Servicio médico para el interesado y su familia (ISSSTE).
4. Dos períodos vacacionales al año.
5. Fondo de ahorro.
6. Prestaciones económicas.
7. Uniformes.
8. Incentivos de acuerdo al desempeño.
9. Descuentos en bienes y servicios.
10. Seguro de vida.
11. Pensión.

En la convocatoria publicada en 2010 ofrecían además “mejora laboral y profesional al integrarse como miembro de las Unidades de Protección Ciudadana y después de cinco años laborados, derecho a participar en los sorteos de créditos para vivienda”.

3.2.5 Descripción del Proceso.

Para ser seleccionado al curso Básico de Formación Policial quienes participen deberán atender a los procesos de reclutamiento y selección, cumpliendo en tiempo y forma los requisitos y evaluaciones conforme a las siguientes consideraciones:

- La convocatoria para ingreso al Curso de Formación generalmente es permanente, en esta etapa se reciben copias simples de documentación y se cotejan con los originales en presencia de los interesados, sin que ello implique su registro.
- El horario de atención es de 8:00 a.m. a las 15:00 p.m, de lunes a viernes, las instalaciones de recepción se ubican en el Instituto Técnico de Formación Policial.
- A los aspirantes que entregan la documentación en los términos requeridos se les proporciona un comprobante (tipo carnet) para participar en la selección.
- La Dirección Pedagógica⁹⁴ a través de la Unidad Departamental de Selección e Inducción de Aspirantes notificará a los participantes sobre las fechas, horarios y lugar para la presentación de evaluaciones.
- Los aspirantes que acrediten el total de las evaluaciones quedarán inscritos en el “Curso Básico de Formación Policial”, con una duración de 6 meses, en sistema de internado, el cual dará inicio en la fecha que determine el Instituto Técnico de Formación Policial.
- El Instituto Técnico de Formación Policial es el responsable de expedir las constancias de acreditación del Curso Básico de Formación Policial.
- Los participantes que aprueben satisfactoriamente el Curso Básico de Formación Policial, podrán causar alta como Policías Preventivos, previo dictamen favorable de la Comisión Técnica de Selección y Promoción, adquiriendo los derechos y obligaciones inherentes a su función.
- En el caso de que el número de aspirantes rebase el de las plazas convocadas, se seleccionarán en orden descendente de calificaciones a los mejores promedios hasta agotar las plazas disponibles.

⁹⁴ La Dirección Pedagógica es el órgano de planeación educativa del Instituto y tendrá las siguientes funciones: I. Formular y evaluar los exámenes de admisión a los aspirantes a alumnos del Instituto, a fin de seleccionar a aquellos que cubran los perfiles requeridos para la realización de actividades policiales. Artículo 9 del Reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Policial.

- Los resultados de las evaluaciones que con motivo del presente proceso se practiquen a los aspirantes, serán de carácter estrictamente confidencial y reservado, para uso exclusivo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.
- Cualquier asunto no previsto en la Convocatoria, será resuelto por el Instituto Técnico de Formación Policial o la Comisión Técnica de Selección y Promoción, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia.

3.2.6 Perfil del Puesto⁹⁵.

Pretende precisar qué personas y en qué medida de entre una serie de candidatos reúnen ciertas características definidas previamente que corresponden a los requerimientos de un puesto de trabajo con propiedades concretas de las que se desprende un perfil de exigencias o profesiograma.

El profesiograma indica qué factores o competencias y en qué grado son importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un puesto. En contraparte se cuenta con un grupo de candidatos a ese puesto que se tendrán que evaluar a efecto de verificar en qué punto poseen las características y competencias definidas en el profesiograma correspondiente.

Una vez definido el profesiograma o perfil del puesto y obtenidos los datos relativos a los candidatos, bastará establecer una comparación entre perfil del puesto y perfil de los aspirantes para dilucidar cuál o cuáles de ellos presentan un mayor ajuste con el profesiograma, es decir cuáles responden mejor a las exigencias del puesto de trabajo.

La elaboración del profesiograma se basa en datos aportados por el “análisis y descripción del puesto”, documentación que la organización debe poseer para todos los puestos de trabajo de la misma, por ello es necesario considerar las metas y objetivos que pretende alcanzar para el trabajo referido.

En función a lo anterior, se puede entender que el perfil del puesto es el instrumento mediante el que se especifican las características y funciones que se realizan. Facilita la identificación del apego de los

⁹⁵ <http://www.mitecnologico.com/Main/PerfilDelPuesto>

candidatos a los requisitos intelectuales, de personalidad y competencias profesionales que se definan para el desarrollo de las actividades, como particularidad los perfiles deben actualizarse permanentemente de acuerdo a los requerimientos.

El perfil del puesto, comprende características de carácter educativo, social, profesional y psicológico del ocupante, así como otros datos de relevancia, relativos al grupo y factores de riesgo.

En este caso se plantean una serie de actitudes y condiciones que apoyan en la definición de las competencias que se consideran para la selección de los prospectos a policías preventivos⁹⁶.

1. Valerse a sí mismo para cumplir con éxito sus tareas.
2. Mostrar gran capacidad de vigilancia.
3. Mantener alta calidad en su trabajo.
4. Realizar actividades que requieran coordinar la vista con los movimientos manuales.
5. Mostrar alto grado de honestidad y ética laboral.
6. Poder movilizarse con rapidez.
7. Realizar actividades repetitivas.
8. Poder estar siempre presente en la acción cuando se le requiera.
9. Mostrar tranquilidad y paciencia aún en emergencias.
10. Cumplir una variedad amplia de tareas.

El candidato a policía debe reunir entre otras capacidades:

Intelectuales: Atención, concentración, observación, iniciativa, memoria, facilidad de expresión oral y escrita, capacidad de análisis y síntesis.

Personalidad: Meticuloso, perseverante, perceptivo, estabilidad emocional, control de impulsos, tolerancia a la frustración, persuasivo, convincente, seguro de sí mismo, objetivo.

⁹⁶ Las competencias fueron tomadas considerando que son las que se adecuan a las cualidades que debe tener un Policía preventivo, la selección se hizo de un catalogo de HR Manager, módulo competencias (AX100). INTELICOMP, S.A. DE C.V. México 2007.

Laborales: Responsabilidad, disciplina, tolerancia al trabajo bajo presión, honestidad, discreción, liderazgo, habilidad para trabajar en forma independiente y en grupo, respeto, aceptación de la autoridad y normas sociales, manejo de presión, actitud de servicio, solución de problemas, orientado a resultados, adaptabilidad al cambio e iniciativa.

3.2.7 Perfil Profesional.

El perfil profesional⁹⁷ se define como el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Las características del perfil profesional evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son dinámicas. Deben considerar la demanda social, las necesidades de los grupos objeto. Son analíticos, permiten orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones.

3.2.8 Evaluaciones de Control de Confianza.

El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente (Henry Fayol).

La confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación. La confianza se verá reforzada en función de las acciones.

Así también se considera como el conjunto de actividades orientadas a fortalecer y garantizar la seguridad institucional, mediante la evaluación minuciosa que tiene como propósito fortalecer los márgenes de seguridad, confiabilidad, eficiencia y competencia del personal.

El control de confianza permite el reclutamiento y selección ágil y confiable para incorporar a los candidatos más capaces y apegados a los principios institucionales de acuerdo a los perfiles de puestos.

⁹⁷ <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc12.pdf>

Constan de un riguroso proceso de evaluación sistemático del personal en activo que contribuye a verificar que actúen dentro de un marco de conducta ético y en apego a la normatividad institucional.

Para el proceso de selección es importante realizar una investigación de control de confianza que garantice a la institución que se integre a los prospectos que cubran además del perfil para el puesto, de aptitudes físico-atléticas y conocimientos, el apego a normas e integridad que garanticen la seguridad institucional.

Este tipo de evaluaciones se pueden aplicar en dos fases, la primera mediante una *investigación* que no genere mayores costos a la institución, a través de coordinación interinstitucional con otras entidades a nivel estatal y federal, organismos o delegaciones del Gobierno del Distrito Federal que pudieran aportar información sobre los individuos interesados en participar en el proceso de selección.

La segunda fase se podrá aplicar a fin de abaratar costos, únicamente a los candidatos que estén en la siguiente etapa del proceso de selección, siendo importante prever que la evaluación se realice en forma previa al ingreso al curso de formación.

En este sentido es importante considerar las “fases del proceso de evaluación de control de confianza que propone el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, que consta inicialmente de cinco pruebas en un esquema básico: toxicología, psicología, poligrafía, investigación socioeconómica y médica”⁹⁸.

Procesos de Evaluación de Control de Confianza⁹⁹.

Programación de Evaluaciones. Son actividades de organización y logística para la coordinación y ejecución de los procesos de evaluación con las unidades administrativas de la Institución.

⁹⁸ Lineamientos Generales de Operación. Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza. México 4 de mayo de 2010. El documento de referencia por sus características y contenidos ha sido clasificado como “reservado” en términos del artículo 13, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

<http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/Modelo-Nacional-de-Evaluacion-y-Control-de-Confianza.pdf>

<http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/webfiles/pdf/LINEAMIENTOS-GENERALES-DE-OPERACION.pdf>

⁹⁹ <http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/evaluacion.asp>

Evaluación Médica. Tiene la finalidad de verificar el estado físico y de salud del evaluado. Los estudios que se aplican son: Examen médico general, análisis de sangre, radiografía de tórax, electrocardiograma, examen odontológico y de agudeza visual.

Evaluación Toxicológica. Se aplica para verificar si la persona evaluada ha consumido o consume drogas prohibidas por la ley.

Evaluación Psicológica. Se aplica para verificar características de personalidad como la estabilidad emocional, la capacidad de juicio, el proceso de pensamiento, el control y la regulación de impulsos, los factores y las consecuencias del consumo de drogas y alcohol, los recursos personales y las conductas psicopatológicas .

Evaluación de Entorno Social y Situación Patrimonial. Consta de una visita domiciliaria para verificar la congruencia de la información proporcionada por los evaluados, los antecedentes y su situación patrimonial, así como cotejar posteriormente la documentación proporcionada por el evaluado.

Evaluación Poligráfica. Se realiza mediante un instrumento denominado polígrafo, el cual a través de terminales se conecta al evaluado y se utiliza para verificar la confiabilidad y honestidad de las personas.

Los procesos individuales de las evaluaciones Médica, Toxicológica, Poligráfica, Psicológica y del Entorno Social y Situación Patrimonial se unen e interrelacionan mediante una metodología de valoración conjunta e integral de alta confiabilidad y transparencia que permite el seguimiento personalizado de todos los aspirantes y servidores públicos evaluados.

3.3 Fundamentos Esenciales.

Para valorar los intereses de los aspirantes a Policías Preventivos es necesario observar la convicción y aptitudes para el servicio policial, entendidos como habilidades y competencias para desarrollar las actividades inherentes al puesto, más sin embargo también habrá de valorarse otro elemento fundamental como es la *actitud*, que también está ligada a la vocación de servicio y podrá ayudar a definir el interés real de los aspirantes, ya que de poco servirá contar con las habilidades y competencias

si no prevalece la actitud y disposición por ser realmente Policía. A efecto de fortalecer lo anterior se expone lo siguiente:

“... la existencia de motivaciones [se clasifican]... en tres categorías: necesidades universales, valores culturales e intereses transitorios. El ser humano independientemente de si su naturaleza es ser bueno o malo, tiene ciertas necesidades básicas -universales, primordiales y aún genéticas- las cuales tiene que ser satisfechas, si se desea que su conducta no se desvíe de los patrones de comportamiento usualmente exigidos para mantener el orden social. Los valores son adquiridos culturalmente y se expresan en ideas, hábitos, costumbres y creencias en determinadas comunidades sociales...que distinguen grupos culturales e identidades comunitarias. En condiciones de opresión, discriminación, desamparo, marginación o aislamiento, la defensa de los valores es importante para la seguridad e identidad. A veces necesidades básicas y valores llegan a confundirse. Los intereses son aspiracionales ocupacionales, políticas sociales y económicas de los individuos o de grupos en un sistema social. Los intereses son negociables, mientras que las necesidades y los valores no se someten a la libre decisión de los individuos para ceder parte de ellos en alguna situación”¹⁰⁰.

3.3.1 Humanismo Público y Profesionalización del Servicio.

El deber ser y el deber actuar son principios básicos que debe considerar quien aspire a ser policía preventivo, entendiendo que entre otras responsabilidades tiene las de prevenir la delincuencia y mantener el orden público, por ello como ya se mencionó debe obedecer a un código ético, más aún cuando el propósito es ser un servidor público que tiene contacto permanente con la gente.

En este sentido, se considera que el humanismo público y la profesionalización del servicio son elementos fundamentales, tal como lo plantea Manuel Quijano¹⁰¹ al señalar: “... el servidor público fijó las normas, dictó las actitudes y aptitudes de su comportamiento y elaboró un código de compromisos y servicio. Para el individuo que ejerce el servicio civil no debe haber lugar a dudas sobre su deber exclusivo: su hermano el hombre, para él toda su devoción y todo su cuidado”.

¹⁰⁰ Pavarini Massimo, Pérez Carrillo Agustín A., Tenorio Tagle Fernando. “Seguridad Pública. Tres Puntos de Vista Convergentes”. Primera reimpresión. México, 2009. Ediciones Coyoacán, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y Foro Latino Americano para la Seguridad Urbana y la Democracia. pp. 164-165

¹⁰¹ Uvalle Berrones, Ricardo y Marcela Bravo Ahuja Ruíz (coordinadores). “Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado”. Primera ed. México 1999. Ed. UNAM, Plaza y Valdés, Editores, pp. 153-164.

Continúa señalando: "...el progreso exalta al ser humano integro, coherente en su pensamiento y su acción comprometida con el humanismo... el perfil del servidor ha de ser el de una persona con cualidades y características que le permitan enfrentar con convicción y valentía, con sensibilidad y pasión y con vocación política".

En cuanto a servicio y calidad, Quijano Torres menciona: "El servicio es una experiencia que implica contacto y convivencia... El servicio público es una responsabilidad y un compromiso con el cual... entra en contacto con algún aspecto de la administración pública y experimenta la calidad en el servicio... La calidad de los servicios es por tanto un asunto político administrativo, que impacta en todos los ámbitos..."

Además: "... la calidad en el servicio es sólo la primera fracción del concepto integral de los servicios públicos, las otras tres son: cantidad, oportunidad y trato, sin embargo las cuatro... no representan la totalidad de la correcta presentación de los servicios públicos... el quinto [son] los usuarios".

Continúa diciendo: "...es preciso distinguir calidad en el servicio, que es trato y tratamiento, de calidad del servicio, que es vincular políticamente al prestador con el usuario. En otras palabras, la calidad del servicio contribuye a una mejor calidad de vida y a una sociedad más plena. Así la demanda y la oferta de la calidad de los servicios públicos son una permanente dialéctica en la cual no existe el grado final de satisfacción. El servicio descansa en el humanismo".

Sigue mencionando: "La administración pública –en razón de ser de su actitud vocacional de calidad- se basa en tres vertientes: a) la conducta individual, b) la conducta social y c) la conducta institucional".

Termina diciendo: "... la consecución de calidad de los servicios públicos crea las condiciones para el bienestar de una nación, el progreso material de los habitantes y un mejor nivel de vida".

Por otra parte realiza una clasificación en la que destaca:

Lo político administrativo: "se ha de contar con instituciones y estructuras administrativas compuestas por personal especializado y con emoción social cuya responsabilidad consista en coordinar las actividades de sus empleados".

Lo Económico. “Los servicios públicos no están necesariamente destinados a ser rentables o a ser objeto de lucro y obtener utilidades como en una industria, más bien sirven de sustento y apoyo para la generación de riqueza, a fin de que la sociedad progrese y se desarrolle”.

Lo cultural. “Responde a la forma de ser de una sociedad y a la permanencia que deben tener las organizaciones. Por lo que su cualidad y valor lo otorga la persona que lo recibe”.

Para fortalecer la premisa de que el comportamiento ejemplar y el compromiso social es con la población por encima de todos, Quijano Torres menciona: “...la responsabilidad y ética profesional de los servidores públicos... se deben al pueblo y el sueldo que devengan es pagado por la sociedad”.

En base a lo anterior Quijano Torres propone un “Modelo de calidad de servicio enfocado al usuario”, siendo este:

1. **El pueblo...**“Sin él, la administración pública no tiene razón de ser... todos los servicios deben ser hacia él”.
2. **Los servicios orientados al pueblo.** “... son adaptados a sus demandas y necesidades. El servidor público debe ser detector de las demandas que tienen que ser satisfechas con disposición, acomodadamente y con vocación de servicio”.
3. **Los recursos financieros y materiales.** “... son producto de los impuestos... Por ello la prestación de los servicios públicos habrá de ser para todos”.
4. **Los sistemas orientados a la satisfacción de las demandas y necesidades sociales** “...la organización y los sistemas del aparato público deben ser diseñados a la conveniencia del usuario, no a la de la burocracia”.
5. **El personal de contacto con los habitantes.** “el contacto directo de cada uno de los servidores públicos –sin importar su nivel- es fundamental si se desea cumplir con la razón política de alta calidad que supere las expectativas del servicio”.
6. **Los servicios públicos que se deben al pueblo.** “por motivos históricos, políticos, sociales, jurídicos y éticos es menester vital y de sobrevivencia de cualquier Estado estar consciente que la alta y grata responsabilidad de servir es una dádiva popular”.

En el mismo sentido dice: “La sociedad ya no se conforma con obtener de su administración pública productos socialmente necesarios de mediana calidad... demanda eficacia, eficiencia y productividad del gobierno, pero con sentido humanista y social. Es decir rechaza la fría interpretación de gráficas, indicadores y estadísticas”.

En cuanto a los servidores públicos señala que: “sus perfiles de conducta profesional habrán de adecuarse a los cambios, no sólo sociales, políticos y económicos sino también culturales, científicos y tecnológicos.

De ahí que se busque un perfil de servidor público que se sustente en un ejercicio profesional inmerso dentro de las finalidades sociales. Mixtura, por una parte, de una ética con valores políticos y, por otra, de principios administrativos respecto a la sociedad y el Estado”.

Quijano Torres propone para la transformación tres elementos:

1. **La capacitación y actualización permanente.** “Se espera un arquetipo de individuo que enfatice sus decisiones en el ámbito de la sociedad y la cultura”.
2. **El profesional del servicio público debe estar en condiciones de entender las diferencias cualitativas y de objetivos.**
3. **Comportamiento ético.** “Cuando el sujeto que así se comporta, toma decisiones en beneficio del país, es responsable de sus actos y dignifica al gobierno en acción.

En otro apartado alude: “A los individuos que escojan el servicio público como su razón de ser en la vida, es necesario que les quede claro que la transición y el cambio del país será su cotidianeidad”.

A efecto de robustecer lo antes planteado propone un decálogo¹⁰² para servidores públicos que se puede aplicar contextualmente a los aspirantes a policías preventivos, siendo el siguiente:

1. **Ética Profesional.** “El perfil ético... debe considerar que sea humanista, extremadamente sensible ante las injusticias sociales, de principios, virtuoso y con el temperamento y audacia necesarios para la toma de decisiones que beneficien a las mayorías”.

¹⁰² Idem. pp. 166-168

2. **Conocedor de la Historia.** "...que el servidor público demuestre interés y conocimiento por nuestro pasado y por las causas que dieron sentido a nuestro proyecto nacional".
3. **Pasión, emoción y sensibilidad políticas.** "... análisis preciso y rápido de la situación y la meditación anticipada sobre los problemas que habrán de enfrentarse en el futuro".
4. **Vocación de servicio.** "hacedor, tenaz, voluntad de conciliación, luchador que hace del sacrificio un instrumento para templar su carácter y forjar el de sus compañeros".
5. **Conocimiento de los métodos y técnicas.** "Aplicar los adelantos científicos y tecnológicos como herramientas para la toma de decisiones...".
6. **Capacidad de orientación.** "Liderazgo, capacidad organizativa, orden, espíritu de trabajo y de desafiar rigores...".
7. **Actualización permanente.** "Estudioso de la política y administración, pero también de la cultura en general...".
8. **Idealista y comprometido.** "...Imaginativo y presto con el brazo, el pensamiento y la acción. Jubilo por el trabajo... de espíritu altruista, filantrópico y solidario con el pueblo que es a quien en primer instancia se debe".
9. **Reconocer el valor de la interdisciplina.** "Inteligencia multifacética. Una de las virtudes que debe singularizar al servicio público es la sencillez, el compañerismo y la comprensión y respeto a las ideas".
10. **Agente de cambio.** "Devoción por las banderas que el pueblo levanta, porque esas demandas y optimismos son el futuro. No es un agente aislado realizando trámites al sólo impulso de sus deseos, sino parte misma del pueblo que lo formó y al cual se debe. El servidor público, además de tener disposición a realizar las tareas, debe tener fe en los hombres, fe en sus ideas y sobretodo fe en el ejemplo".

3.3.2 Integración por Sistemas

Sistema ¹⁰³: “un sistema es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Cualquier conjunto de partes unidas entre sí puede ser considerado un sistema desde que las relaciones entre las partes y el comportamiento del todo sea el foco de atención. Un conjunto de partes que se atraen mutuamente o un grupo de personas en una organización, una red industrial, un circuito eléctrico o un ser vivo puede ser visualizado como sistema”.

La organización como sistema¹⁰⁴. “Una organización es un sistema socio-técnico incluido en otro más amplio que es la sociedad con la que interactúa influyéndose mutuamente. También puede ser definida como un sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controla parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes”.

La teoría general de sistemas (TGS) o enfoque sistémico se basa en estudios que tratan de encontrar las particularidades comunes en entidades denominadas sistemas. El creador de la teoría fue el biólogo Ludwig Von Bertalanffy.

Aunque la TGS surgió como una propuesta para abordar científicamente la comprensión de los sistemas generalmente complejos y relacionados con las ciencias exactas y esquemas abstractos, se consideran elementos de este enfoque a efecto de fortalecer la premisa de que para optimizar y mejorar los procesos de reclutamiento y selección se debe contar con elementos que faciliten el procesamiento y seguimiento a las diferentes etapas vinculándolas y haciéndolas complementarias, de tal forma que desde lo particular tengan la capacidad de aportar a la decisión final, es decir que no se consideren las etapas como elementos independientes que por sí sean determinantes (subsistemas aislados), sino por el contrario que en su conjunto logren dar un resultado final que se sustente en las aportaciones de todas las partes.

¹⁰³ http://www.angelfire.com/planet/computacionysociedad/teoria_gral_sistemas_bertalanffy.pdf

¹⁰⁴ Idem.

Se pretende que en el Modelo a proponer se consideren elementos de esta teoría que permitan ligar y vincular las diferentes etapas a efecto de coordinar esfuerzos que tiene como único fin: acercar a los mejores prospectos durante los procesos selectivos.

En este apartado se refirió conceptualmente a los procesos de Reclutamiento y Selección, donde se destaca su importancia, además de señalar otras etapas que confluyen en su implementación. En otra parte se mencionan instrumentos específicos que guían el desarrollo de las fases y las principales áreas de evaluación que tradicionalmente se realizan, para finalizar con fundamentos esenciales relacionados al humanismo público, la profesionalización y la integración por sistemas.

CAPITULO 4.

LA VOCACIÓN DE SERVICIO COMO FUNDAMENTO EN LA SELECCIÓN.

4. Detonantes para ser Policía Preventivo.

Pertenecer al cuerpo de Policía Preventiva no debe obedecer simplemente a una “necesidad económica” o “última opción”, por el contrario debe ser un orgullo y deseo permanente el pertenecer y hacer de la Policía una forma de vida y elemento revitalizante en el quehacer cotidiano y de relación con la sociedad. El aspirar a ser Policía Preventivo debe entenderse como el deseo de servir y convivir con la población en un ambiente de corresponsabilidad permanente donde la responsabilidad principal sea la satisfacción de servir con profesionalismo y vocación a una población que requiere de su servicio a cambio del respeto mutuo, mismo que tendrá que fomentar a partir de cambio de actitud que se vea reflejado en la modificación de la percepción ciudadana.

4.1 Consideraciones para ser Policía Preventivo.

A continuación se enlistan algunas expresiones realizadas por policías preventivos con respecto al porqué son policías o el motivo por el que ingresaron, las declaraciones muestran el sentir y la situación que acompañó la toma de decisión, en todos los casos se pueden observar las razones que consideraron para ingresar, en algunas situaciones obedeció a la necesidad y en otras al deseo por formar parte de la institución.

4.1.1 La Vocación de Servicio por Necesidad¹⁰⁵.

“...decidí incorporarme a las filas de la Policía más por necesidad que por gusto... Mi forma de ver a la Policía ha cambiado porque me di cuenta de que no todo es malo y que una minoría de elementos echan por el suelo el trabajo y esfuerzo de muchos compañeros...”

“Antes de ingresar a la Policía, para mí era la última alternativa de empleo, ya que me parecía algo muy bajo y penoso. La primera vez que me uniformé, pensaba que el ciudadano me iba a agredir o que causaría burla...”

¹⁰⁵ Azaola Garrido Elena. “Imagen y Auto Imagen de la Policía de la Ciudad de México”. Primera edición, México. 2006 Ed. Ediciones Coyoacán S.A. de C. V. pp. 103-115

“Antes de ingresar a la corporación la opinión que tenía [era negativa]...pensaba que el ser Policía era de lo peor, que la Policía era gente golpeadora, que extorsionaba...”

“Cuando eres Policía, quieres que todo el mundo se entere ya sea portando el uniforme, trayendo la pistola en el cinturón, el carro sin placas o tomando bebidas alcohólicas en la vía pública para que pasen las patrullas y no te digan nada simplemente por ser compañero”

“La idea que tenía era de que la Policía carecía de preparación académica, la cual se manifestaba al expresarse; que era descuidado en su persona (sucio); que era un ratero y todos los demás sinónimos con los que la sociedad nos identifica, abusivo y hasta asesino”

“Antes de pertenecer a la institución, tenía el pensamiento de que ser Policía era denigrante y un empleo que no correspondía al sacrificio que había hecho al estudiar el bachillerato...”

4.1.2 Vocación de Servicio Policial¹⁰⁶.

“Yo soy Policía, uno de los más de 35 mil elementos con que cuenta esta institución, me siento muy orgulloso de serlo y en honor a la verdad, toda mi estabilidad económica y el bienestar de mi familia se lo debo a este noble trabajo”

“Yo en lo personal, este uniforme lo adoro, lo quiero como usted no se imagina... ya voy para 33 años de servicio y no quiero dejar este uniforme”

“Mi madre y mis hermanos se sienten muy orgullosos de que yo haya escogido esta profesión que para otros puede ser la de rateros con placa... Ellos sí conocen la realidad opinan diferente y me defienden ante algunos comentarios con mala intención de parte de otros familiares que se sienten agredidos por mi trabajo...”

“Mis hijos y mi esposa se sienten satisfechos y orgullosos de que yo sea Policía y agradecido de que por este empleo tenga lo necesario para vivir no con lujos, pero sí con lo indispensable”.

¹⁰⁶ Idem. pp. 103-115

“Cuando pude ingresar a la Policía me sentí feliz porque lograba cumplir un anhelo”.

“Yo seguiré trabajando en esta gran ciudad por mi familia que sí cree que existe un buen Policía”.

“En mi corporación me siento muy bien, pues considero que la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México es la institución más importante de mi país”.

“Tengo noches en las que no puedo dormir, simplemente porque veo las caras de los que no pude ayudar, porque no llegue a tiempo o simplemente porque pienso en un “y sí...” para cada caso en que fracasé. Si usted nunca ve una milésima parte de esto, es porque la Policía ha hecho su trabajo. Si cometo el más mínimo fallo lo pagaré dos veces y aún así me pondré mi uniforme, mi arma y mi placa y saldré de nuevo porque: yo soy policía” (Meritxell Rodríguez Garrido. Policía de España, 2009).

“He sido insultado y menospreciado por ciudadanos simplemente por no aparecer en menos de 30 segundos cuando me han necesitado, a pesar de no haber podido acudir antes por estar socorriendo a una chica que se acababa de intentar suicidar. He escuchado de amigos y familiares como “la Policía no hace nada” como “nos quedamos con droga” como “maltratamos y torturamos a los detenidos” o como “llegamos tarde a propósito”. He visto a mi esposa escatimar y arañar intentando sacar adelante a mis hijos con el sueldo de un policía. He visto a mis chicos aguantarse cuando se dieron cuenta de que no podía ir a sus actos escolares porque “papá no tiene un horario normal”. He visto también a mis chicos llevar una carga que no deberían haber llevado, cuando uno de sus compañeros o amigos ha dicho que “Todos los policías son unos hijos de puta y deberían estar muertos”. (Meritxell Rodríguez Garrido. Policía de España, 2009).

“Mi padre fue judicial, mi hermano se incorporó a los bomberos... A mí me llamó [la Policía] siempre la atención desde niño. Yo odio la corrupción, la prepotencia, la injusticia y por eso decidí ingresar a la Policía...¹⁰⁷”

¹⁰⁷ Aguiar José Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) “Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”. Primera ed. México, 2008. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos. pp. 61.

¿Por qué ser Policía?

La pregunta suena interesante y presenta diferentes realidades que como se observó con antelación, la integración al cuerpo de Policía Preventiva no necesariamente se da por el gusto de ser policía, sino que se debe a otros factores que se conjuntaron.

Por ello es importante que los interesados en incorporarse sean atraídos por algo más que un sueldo y estabilidad laboral. Es importante considerar otros aspectos que permitan una comunión entre el empleado y el empleador cuyo fin último sea mejorar la atención y calidad en el servicio que se presta a la población.

Los interesados deberán hacer un auto reflexión que les ayude a valorar si realmente la dinámica de la Policía Preventiva es a la que desean incorporarse o tienen otras prioridades, además deberán valorar si sus expectativas laborales son compatibles con sus expectativas personales.

¿Mi mejor opción la Policía Preventiva?

Antes de elegir la posibilidad de incorporarse a la Policía Preventiva es necesario conocer otras áreas de desarrollo profesional con actividades afines en otras instituciones (federales, estatales o municipales) a efecto de saber cuál es su enfoque y políticas de ingreso, permanencia, perspectivas de desarrollo profesional y laboral.

Es importante saber que independientemente de que con la nueva Ley General de Seguridad Pública se considera la posibilidad de movilidad del recurso humano (siempre que esté certificado) esto no es garantía de que pueda transferirse a otra institución, lo que en caso de elegir equivocadamente podría ser un factor de frustración que pudiera repercutir en su desempeño.

¿Quiero ser Policía Preventivo?

Aspecto fundamental es la toma de decisión, el hecho de valorar la posibilidad de incorporarse a la Policía Preventiva debe conllevar la reflexión y ponderación de todos los pros y contras antes de asumir una posición final, se deberán valorar todos los elementos con que se cuenta. La información recabada

en la institución y sobretodo el conocimiento o aclaración de dudas respecto a la función policial antes de tomar la decisión serán fundamentales como elementos valorativos para decidir.

4.2 La Vocación de Servicio.

Vocación de Servicio¹⁰⁸. El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda, solicitud o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

Servir supone una franca actitud de colaboración hacia los demás. Por esto, la persona servicial lo es en todas partes, con acciones que aunque parezcan insignificantes, contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros.

La persona que practica una sincera actitud de servicio ha superado barreras personales y sociales que por lo general parecen infranqueables, tales como: la pereza y la comodidad; el temor a convertirse en el “hazlo todo” en quien los demás descargarán todas o parte de sus obligaciones y se aprovechan de su buena disposición; la vanidad, no pocas veces se es servicial para suscitar agradecimiento y admiración; el orgullo, porque acostumbramos discriminar a las personas por factores como su origen social o étnico; el servilismo, que conduce a exagerar en atenciones y cuidados a ciertas personas por su condición social, su posición laboral, su prestigio o su poder, para tratar de obtener de ellas contraprestaciones.

Para la realización de este valor se debe tener rectitud de intención, respetar la dignidad de la vida humana y ser solidarios con los demás.

La vocación de servicio supone tratar humanamente a los demás y debe estar encaminado a la realización de los derechos de los ciudadanos. No obstante, abarca también la satisfacción de las necesidades y demandas con vista a facilitar sus propios procesos de trabajo. Ofrece condiciones adecuadas, dignas y eficientes para la prestación del servicio.

¹⁰⁸ http://www.habitatbogota.gov.co/sdht/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=134

Un buen servicio exige cultivar esa fuerza interna y esos sentimientos que inducen a tratar humanamente a los demás, es decir como personas y a actuar de tal manera que los actos sean percibidos con satisfacción por parte de los ciudadanos, usuarios, proveedores y compañeros de trabajo, debido a la colaboración efectivamente prestada.

Para que un servicio sea de calidad, se necesita además de un quehacer efectivo, eficiente, cordial y amable, que el servicio mismo se constituya en una forma de vida, en un proyecto ético sinceramente asumido.

Otra definición señala que la vocación de servicio¹⁰⁹ es una actitud del individuo (el trabajador, en este caso) y no una capacidad que pueda adquirirse tras un aprendizaje. Parecería, pues imposible provocarla. Sin embargo, sí es posible crear el clima adecuado (motivación social) que ayude a mejorar este comportamiento.

No se puede entender la vocación de servicio a la organización sin pasar por el cliente. Sólo si el cliente avala que la organización está alcanzando la excelencia, en aquellos servicios en los que estemos involucrados, podremos asegurar que la hemos alcanzado realmente. La vocación de servicio nacería en el momento en el que nos demos cuenta de la trascendencia (ir más allá) de nuestro trabajo, que somos capaces de mejorar pequeños aspectos de la vida de nuestros clientes en su relación con la organización.

¿Cómo crear el clima adecuado para mejorar la vocación de servicio?

1. **Empatía:** Es importante que en cada actividad del servicio en el que estemos involucrados nos pongamos del lado del usuario que lo va a recibir. Quizá lo más sencillo sea escuchar al usuario o que seamos capaces de medir el impacto que cada actividad tiene sobre él.
2. **Comprender mejor que escuchar a nuestros clientes:** La mayoría de las veces, la gente no sabe lo que quiere o no todo el mundo quiere lo mismo.

¹⁰⁹ <http://wika2.blogspot.com/2009/12/vocacion-de-servicio.html>

3. **Impacto:** Se pueden utilizar encuestas antes de iniciar cada actividad y/o crear un modelo que permita predecir el impacto.
4. **Eliminar los residuos:** eliminar del servicio o castigar en la priorización, todo aquello que no suponga una mejora tangible para el usuario y posteriormente, para la organización.
5. **Retroalimentación:** Tras la publicación de cada servicio o de cada actividad se debe obtener la opinión del usuario.
6. **Trascender:** Participar en proyectos trascendentales. La sensación de que estamos dejando un legado de importancia, para la organización o de un ámbito mayor hará que la vocación sea una actitud continua y creciente.
7. **Reconocimiento:** Es importante que los reconocimientos sean públicos y así tener la sensación que la organización está orgullosa y es consciente de lo importante que es el trabajo bien hecho.

De lo anterior se puede desprender la importancia de considerar en el aspirante a Policía Preventivo que la vocación de servicio es un valor que como tal no se puede cuantificar, es más la suma de diferentes virtudes. Es un elemento difícil de medir a simple vista ya que no sólo es de percepción y no obedece necesariamente a rasgos físicos, étnicos o sociales. Se define más por cualidades y hábitos de conducta que el individuo va desarrollando en el transcurso de su vida que lo destacan como una persona honorable, servicial y sobretodo que respeta un código ético.

Por tanto, la vocación de servicio no es simplemente: valentía, fuerza física, liderazgo o trabajo en comunidad, es algo más subjetivo que implica el empeño permanente por actuar lo más apegado a un código deontológico y actitud de servicio.

En esta medida el seguimiento y acato a principios éticos es en esencia el medio que permitirá fortalecer la vocación de servicio junto con la aptitud y gusto por desempeñar la actividad policial.

4.2.1 Desarrollo Profesional y Personal.

Desde el momento mismo en que deciden participar en el proceso de reclutamiento y selección los interesados deben tener en claro dos premisas; por una parte estar consientes de la responsabilidad que pudieran adquirir y la segunda, la certeza de que tendrá una forma de vida con calidad tanto en lo

profesional como en la seguridad social, lo que evidentemente redundará en su bienestar personal y familiar.

Sentido de Pertenencia. Al ingresar a la institución, más allá de que sea un agente de policía o un cadete, debe sentir el mismo sentido de pertenencia, de orgullo o emoción por ser parte de ese grupo en especial, lo cual deberá ser inducido por sus superiores, instructores, compañeros con más tiempo en la institución, pero sobre todo por el deseo personal de querer estar en la Policía Preventiva y ser un Policía.

Reconocimiento Social. Sólo el buen desempeño, la calidad en el servicio y la imagen tanto institucional como personal pueden ser el paliativo que permita, en algunos casos modificar la mala percepción que se tiene de la Policía y en lo particular con la actitud, respeto y atención al ciudadano podrá alcanzar el anhelado reconocimiento.

4.2.2 Ética Profesional¹¹⁰.

La profesión es una capacidad requerida para el bien común. El profesional no tiene el carácter de tal por el simple hecho de recibir el título que lo certifica, nadie es profesional por el título en sí, lo único que expresa es su calidad de haber obtenido un grado, más no necesariamente que tiene las cualidades éticas para serlo. Los principios básicos que destaca son:

1. Integridad.
2. Objetividad.
3. Responsabilidad.
4. Confidencialidad.
5. Observar las disposiciones normativas.
6. Competencia y actualización profesional.
7. Difusión y colaboración.
8. Respeto entre colegas.
9. y una conducta ética.

¹¹⁰ López Mendoza Abel Guillermo, Reflexiones Sobre Ética Profesional, Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas, Colombia, 2008. Página de Internet: <http://monografias.com/trabajos16/etica>

La ética profesional puede definirse como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos profesionales de cada profesión. Al decir profesional no solo se refiere a que la ética es solo para quienes se definen como profesionales por tener un grado, sino que tiene por objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos los que ejercen una profesión u oficio, se postula que todo valor está íntimamente relacionado con la idea de un bien.

La ética laboral¹¹¹ también llamada ética profesional es parte de la ética (rama de la filosofía) que se preocupa de la reflexión sobre el comportamiento del profesional respecto de su profesión.

Dentro de ésta se encuentran deberes entendidos como exigencias, imposiciones indeclinables, recaídos sobre la responsabilidad del individuo que mientras mejor los cumple, más derecho tiene a la feliz convivencia social, destacando: la honradez, la honestidad, el estudio, la independencia, el carácter, la cortesía, la investigación, la puntualidad, la discreción y el prestigio de la profesión.

La ética laboral exige obtener beneficios a través de medios legítimos, tiene básicamente cuatro funciones:

1. Atender a las necesidades de los clientes mediante la producción de bienes y servicios orientados a estas necesidades.
2. Hacerlo con eficiencia, es decir, mediante la dedicación del mínimo de recursos necesarios por unidad de resultado o procurando obtener el mejor resultado posible con los recursos utilizados.
3. Capacidad de sostenerse y de crecer. Los beneficios sirven, precisamente, para garantizar los fondos (propios o ajenos) necesarios para hacer posible esa continuidad.
4. Cuidar del desarrollo de las personas que la integran, de forma que “crezcan” como personas precisamente en su actividad en la institución y que la empresa adquiera la “unidad” como organización que le permita garantizar su continuidad, crecimiento y capacidad para conseguir sus fines.

¹¹¹ Tomado del documento Ética Laboral pp. 3 www.unap.cl/public/completo12.doc

4.3 Propuesta de Modelo.

Según definición del Diccionario de la Lengua Española se entiende por modelo al “arquetipo o punto de referencia para imitarlo o reproducirlo”, también se entiende como el “resultado del proceso de generar una representación de sistemas a fin de analizar esos fenómenos o procesos”¹¹².

A continuación se presenta la propuesta señalando algunos elementos que se consideran elementales para su implementación, siendo los siguientes:

4.3.1 Fundamentos para la Implementación del Modelo.

Para fortalecer las actividades entorno a la identificación de factores que permitan detectar la vocación de servicio entre los aspirantes a Policías Preventivos, se plantea considerar la implementación de:

1. Factor humano calificado.
2. Instalaciones adecuadas.
3. Políticas y lineamientos específicos.

Tener personal calificado facilitará la implementación de los procesos considerando que la adecuación e incorporación de actividades se podrá realizar partiendo de una plataforma donde el total de los miembros que participaran conocen el *modelo* o programa de trabajo, las directrices y políticas institucionales, así como las actividades específicas que habrán de realizar.

En cuanto a infraestructura es fundamental disponer de instalaciones adecuadas que faciliten las actividades sustantivas y la coordinación entre el personal de las diferentes áreas, así como la recepción, traslado y control del personal a evaluar. Además de contar en tiempo real con la información para el análisis, emisión de resultados y su resguardo.

Son importantes un marco normativo y políticas de actuación interna que especifiquen en forma precisa las funciones y atribuciones del personal, así como tópicos a seguir durante la atención a los usuarios durante la realización de las actividades asignadas y el comportamiento que habrán de guardar durante

¹¹² http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=modelo

<http://es.wikipedia.org/wiki/Modelo>

su estancia en las instalaciones y en general en la institución. Además de lo antes mencionado es importante considerar:

Planeación Estratégica.

La planeación estratégica es necesaria para facilitar la instrumentación de etapas en las diferentes áreas de evaluación, al igual que formular estudios de factibilidad enfocados a los proyectos para darles seguimiento y proyectar costos, además de implementar políticas de calidad y actitud de servicio en el desarrollo de las actividades de cada área de la institución, también es importante la elaboración de diagramas de flujo, rutas críticas y cronogramas de tiempo para la operación y realización de actividades.

Desarrollo del factor humano.

A fin de fortalecer las cualidades de las personas es necesario diseñar procesos de trabajo y capacitarlos por áreas de especialización y/o actividades donde cada miembro deberá conocer a profundidad su área de trabajo, de ser posible tener experiencia en el campo.

Otro aspecto fundamental es el relacionado con el perfil profesional y el apego a los compromisos institucionales que se vean reflejados en su actuación y responsabilidad.

Filosofía Organizacional.

Se requiere fomentar permanentemente principios institucionales y valores en común que se sustenten en la misión y visión institucionales, además de impactar y fomentar una cultura organizacional a través de la creación de sinergias que redunden en la mejora continua de la institución y del personal que lo integra, es necesario estar consciente de lo fundamental que es el logro de metas y objetivos, considerando la obligación de satisfacer a los clientes o usuarios.

Forma de trabajo.

Las actividades y procesos que se integren se deberán automatizar y/o registrar en forma cronológica desde el inicio a efecto de tener control en el manejo de la información para la generación oportuna de informes y estadísticas que permitan el análisis de la información y la toma de decisiones.

El equipo de trabajo deberá ser de tiempo completo si no hay disposición se generan limitantes y en casos drásticos inconformidad entre el equipo.

Trabajo por objetivos, se deberán fijar las metas y propósitos institucionales y por área, deben ser reales y alcanzables. En este caso se deberá medir el desempeño no sólo en lo cuantitativo sino también en lo cualitativo sin que por lo mismo se demerite el trabajo ágil y rápido pero con eficiencia.

A fin de alcanzar los objetivos se deberán establecer líneas de acción que expongan metas competitivas y sostenibles, para ello será importante plantear de manera específica cada proceso y/o servicio que se proporciona además de verificar la factibilidad para su realización.

Desarrollo de funciones.

Para la realización de las actividades asignadas a través de manuales administrativos o por otro medio institucional se deberán definir los propósitos enfocándolos y diferenciándolos de otras actividades a fin de evitar confusiones o el desvío del objetivo principal, también se deberá verificar el desempeño de los miembros en relación con la calidad de su trabajo y la cantidad, sin que ello mismo implique la “robotización” de las personas.

Servicios con Calidad.

Estimular en forma permanente la implementación de estrategias que fomenten servicios de y con calidad por lo que se deberá mejorar el trato y la atención hacia los usuarios internos y externos, de ser necesario reorientar el trato y la calidad en la atención procurando además la calidez y la generación de empatía sin que ello mismo confunda la situación, independiente de lo anterior deberá especificarse que no se miden esfuerzos sino resultados.

Mejora continua.

Es importante identificar áreas de oportunidad analizando las opciones y planteamientos que justifiquen su utilidad o factibilidad de modificar procesos o actividades a efecto de optimizar recursos y obtener mejores resultados. Además se deberá plantear para qué se empleará y qué beneficios traerá.

Estudios y Análisis de Campo.

Se deberán analizar las estrategias de difusión y reclutamiento, encaminando las acciones hacia aquellas que den mejores resultados por el número de prospectos captados, su desempeño en las evaluaciones y los costos que se invierten para su reclutamiento.

También se definirán las condiciones en que se realizarán las actividades de difusión y reclutamiento, el equipo que se empleará, la delegación de responsabilidades, los métodos de supervisión y demás actividades relacionadas.

De igual manera se podrán realizar estudios para analizar si proyectos específicos son acordes a las necesidades, específicamente en lo relacionado a la rentabilidad y factibilidad, con ello se optimizarán tiempos y recursos además de que se podrán medir los resultados alcanzados.

Prevención de actos deshonestos.

A efecto de mantener equipos de trabajo en concordancia con los principios institucionales y apegados a preceptos éticos es importante motivar permanentemente al personal, incentivarlo, reconocer su desempeño y esfuerzo, pero sobretodo supervisar su comportamiento.

4.3.2 Integración de Recursos conforme al Modelo.

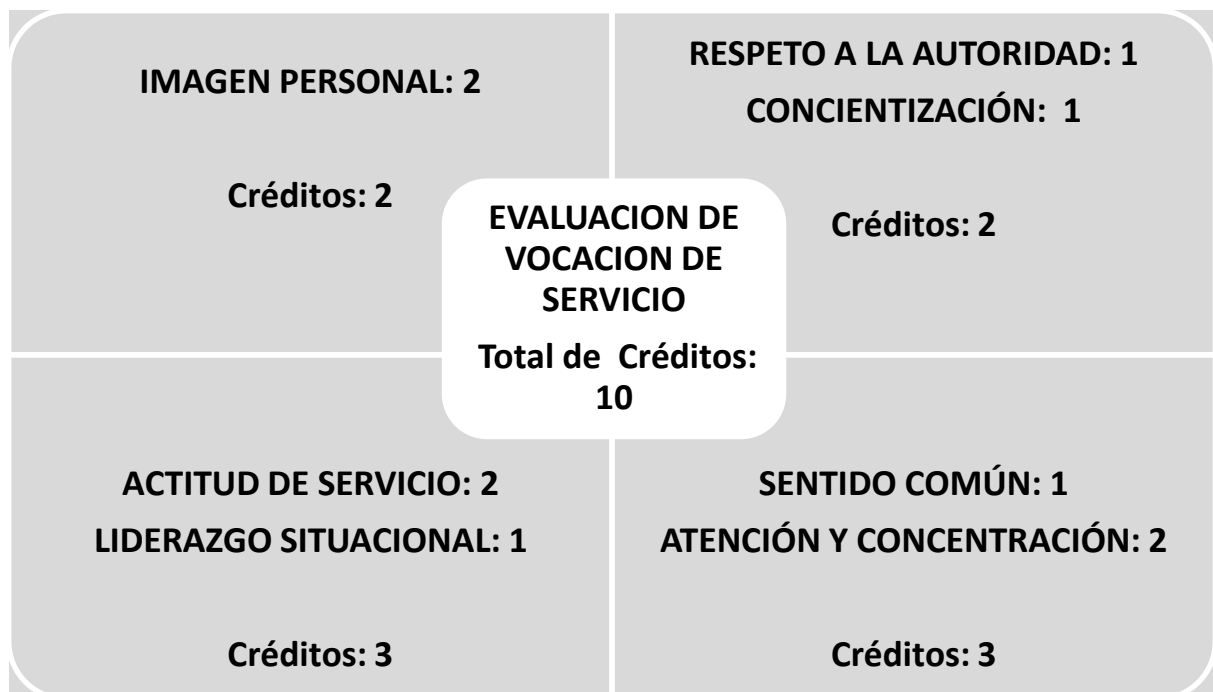
Para lograr los resultados es importante integrar los insumos suficientes a efecto de alcanzar los objetivos lo que implica cumplir con las expectativas e indudablemente la implementación de acciones que requieren de suficiencia de recursos, tiempo para su implementación y la entrega oportuna de los recursos para su óptimo funcionamiento.

Se propone la implementación de un apartado de evaluación de *Vocación de Servicio* conforme al siguiente esquema:

- **Imagen personal.** Cómo se ve y qué opina de sí mismo, además del aseo y hábitos personales.
- **Respeto a la autoridad.** Considerar el apego a normas y códigos establecidos en lo familiar y laboral.

- **Concientización.** Verificar el nivel de compromiso y apego a la realidad respecto a la función policial.
- **Actitud de servicio.** Compromiso y deseo personal por ayudar a los demás.
- **Liderazgo situacional.** Verificar la actitud o rol que toma en determinadas situaciones o la iniciativa que muestre.
- **Sentido común.** Conocimientos y creencias compartidas para una misma comunidad que le permita juzgar prudentemente las situaciones de una forma válida.
- **Atención y concentración.** Que permita focalizar eventos o hechos de la generalidad, desechando aquella información poco determinante para la solución de problemas o en la realización de las tareas.

A continuación se esquematizan las variables que en su conjunto facilitarán la valoración de la vocación de servicio a través de medios cuantificables conforme a lo señalado:



Cuadro propio.

A quienes acrediten la evaluación de *Vocación de Servicio*, se plantea que se les realicen evaluaciones de control de confianza considerando las siguientes fases:

Validación de documentos. Se refiere a la verificación de los documentos conforme a los requisitos estipulados en la Convocatoria y al cotejo de los documentos presentados.

Evaluación de conocimientos generales y policiales. Verificar capacidad de análisis y síntesis y conocimiento sobre las funciones de la Policía Preventiva.

Evaluación Física. Evaluar cualidades motrices básicas de fuerza, resistencia, velocidad y flexibilidad. Además de valorar estudios de laboratorio.

Evaluación Psicológica. Destacar las características, habilidades y competencias del evaluado con relación al perfil del puesto, así como descartar patologías.

Entrevista profunda. Para conocer respecto a situaciones generales o específicas que enriquezcan la información para toma de decisiones.

Evaluación Médica. Conocer el estado de salud y antecedentes de historial médico familiar.

Evaluación Toxicológica. Descartar el uso de drogas, estupefacientes, psicotrópicos y/o demás sustancias que alteren el sistema nervioso central.

De entorno social. Que permita conocer el medio y ambiente en el que habita y se desarrolla el prospecto.

Situación patrimonial. Conocer respecto a las propiedades y demás bienes que posee el interesado y/o sus familiares de ser el caso.

Referencias personales. Para descartar posibles nexos con grupos delictivos y conocer sus hábitos y comportamiento.

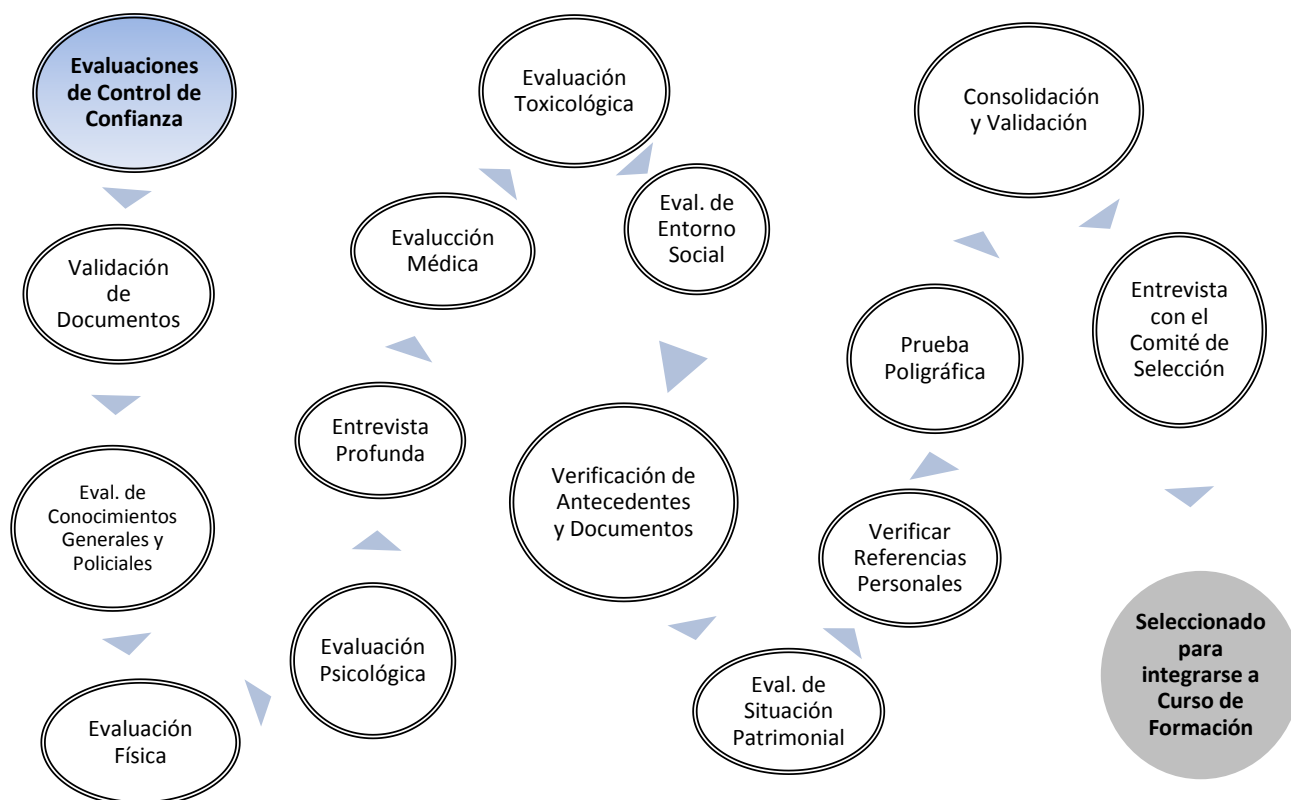
Verificación de antecedentes y documentación. Consulta en bases de datos y de inteligencia policial, contralorías, entidades de registro de profesiones, verificación en instituciones académicas, centros laborales.

Prueba poligráfica. Indagar respecto a temas específicos, confirmar y/o descartar situaciones específicas.

Consolidación y validación. La información que se obtenga podrá ser cotejada con la información presentada por el interesado en formato de "autoevaluación: médica, de entorno social y situación patrimonial", para ello es importante realizar cuestionarios específicos y validar esa información de manera física y en análisis de gabinete.

Entrevista con el Comité de Selección. Acreditar la entrevista técnica con autoridades de la SSP-DF, del ITPF y del Centro de Reclutamiento.

RUTA DE EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA



En el supuesto de no acreditar alguna etapa concluye el proceso.

Cuadro propio.

PARA SER SELECCIONADO AL CURSO BÁSICO DE FORMACIÓN POLICIAL

FORMA ACTUAL	PROPUESTA
<p>1. Análisis de las vacantes.</p> <p>2. Elaboración y definición de perfiles.</p> <p>3. Difusión de la oferta.</p> <p>Cumplir con los requisitos estipulados en la convocatoria para ingreso al Curso de Formación.</p> <p>4. Se reciben copias simples de documentación, se cotejan con los originales en presencia de los interesados, sin que ello implique su registro (Validación de documentos).</p> <p>A los aspirantes que entregan la documentación en los términos requeridos:</p> <p>5. Son programados para plática de inducción.</p> <p>6. Se les proporciona un comprobante (tipo carnet) para participar en la selección.</p> <p>7. Se notifica a los participantes sobre las fechas, horarios y lugar para la presentación de evaluaciones:</p> <p>Programación de Evaluaciones.</p> <p>8. Evaluación Psicológica.</p> <p>9. Entrevista.</p> <p>10. Evaluación Médica (Revisión de estudios de laboratorio y química sanguínea).</p> <p>11. Prueba Física.</p> <p>12. Evaluación Toxicológica.</p> <p>13. Evaluación de Entorno Social y Situación Patrimonial.</p> <p>14. Evaluación Poligráfica.</p> <p>15. Integración de resultados.</p> <p>16. Análisis de Comisión.</p> <p>17. Integración a Curso de Formación.</p>	<p>1. Análisis de las vacantes.</p> <p>2. Elaboración y definición de perfiles.</p> <p>3. Difusión de la oferta.</p> <p>4. Escultismo.</p> <p>5. Presentación informativa.</p> <p>6. Evaluación de Vocación de Servicio.</p> <p>7. Preselección.</p> <p>Cumplir con los requisitos estipulados en la convocatoria para ingreso al Curso de Formación.</p> <p>8. Validación de documentos.</p> <p>A los aspirantes que entregan la documentación en los términos requeridos:</p> <p>9. Se les proporciona un comprobante (tipo carnet) para participar en la selección.</p> <p>10. Se notifica a los participantes sobre las fechas, horarios y lugar para la presentación de evaluaciones:</p> <p>Programación de Evaluaciones.</p> <p>11. Evaluación de conocimientos generales y policiales.</p> <p>12. Prueba física, peso y talla corporal.</p> <p>13. Evaluación psicología.</p> <p>14. Entrevista.</p> <p>15. Evaluación Médica (Revisión de estudios de laboratorio y química sanguínea).</p> <p>16. Evaluación toxicológica.</p> <p>17. Investigación de entorno social y situación patrimonial.</p> <p>18. Evaluación Poligráfica.</p> <p>19. Consolidación y validación.</p> <p>20. Entrevista con el Comité de Selección.</p> <p>21. Integración a Curso de Formación.</p>

Eficiencia personal.

Entendida la eficiencia como la capacidad de hacer algo bien a la primera, optimizando recursos es importante destacar en los prospectos la disposición para las actividades que realizarán en el supuesto de incorporarse al curso de Policía. En este caso, aunado a la disposición y empeño que pudieran tener es importante hacerles notar todos los pormenores a efecto de incentivar su interés y concientizarlos de la importancia de sus funciones y más aún de sus responsabilidades.

Filosofía Organizacional.

Se entiende como la formulación de la misión clara y representativa de la institución, describe sus valores y prioridades, los valores son la expresión de las políticas y lineamientos a seguir y respetar como forma de convivencia y razón de vida institucional que acerque y vincule a los miembros del grupo en su forma habitual de actuar y que de manera permanente se retroalimente a efecto de cumplir con las metas y actividades ordinarias que consecuentemente deben estar en congruencia con los objetivos y políticas institucionales.

Como parte de la filosofía organizacional se deben proponer cambios no sólo como elementos normativo-administrativos, es necesario incorporarlos a las actividades cotidianas y transmitirlos al resto de la organización en sinergia, donde los valores sean compartidos y logren fomentar una nueva cultura organizacional. En esta etapa se considera la consolidación de las políticas institucionales como elementos rectores y formas comunes para dirigir y realizar las tareas ordinarias y sustantivas, implicará asumir la responsabilidad y compromiso por fomentar los principios institucionales.

Equipos de trabajo.

La planificación de los recursos humanos debe orientarse como una medida sencilla y económica, que no por ello deje de lado la detección de valores inherentes a la persona. Específicamente son grupos vinculantes que tienen objetivos y propósitos en común, sus actividades están en función de los objetivos, políticas, misión y visión institucionales.

En conjunto tienen como propósito fortalecer a la institución y ser la parte operativa que desarrolla las actividades sustantivas y ordinarias. Los grupos preferentemente deben conocer las políticas

institucionales y la filosofía de la organización, además de contar con la formación y experiencia en el área donde se desempeñarán, es importante que los grupos tengan el enfoque específico y de ser multidisciplinarios capacitarlos a efecto de contar con las características y conocimientos homogéneos que se requieren.

“El término recursos¹¹³ en un sentido amplio es definido como: los medios humanos, materiales, técnicos, financieros e institucionales de que se dota a sí misma una sociedad para afrontar las necesidades de sus individuos, grupos y comunidades...Los recursos tienen un valor instrumental para las organizaciones y constituyen insumos necesarios para su operación, así como en el logro de los objetivos y metas institucionales”.

En cuanto a los recursos públicos estos se refieren al “conjunto de organismos y servicios que aplican las políticas sociales. Medios que el Estado pone al alcance de los ciudadanos para garantizar el cumplimiento de determinados mandatos legales incluidos con: el derecho a la educación, trabajo digno, salud, integridad personal; que se cubren mediante el sistema público de servicios de forma directa o en algunos casos concertado con el sector privado”.

4.4 Propuesta para mejorar el Reclutamiento y Selección.

Es necesario buscar otros enfoques de reclutamiento y selección tales como la invitación a jóvenes que no necesariamente estén interesados en la carrera policial, pero que sin embargo sobresalgan en su comunidad, escuela, deporte o centro de trabajo, por realizar actividades de beneficio colectivo, a este universo en particular, se puede invitar de manera directa a cursos o talleres de inducción para acercar a mejores prospectos.

Considerando que muchos jóvenes pueden tener una idea equivocada de lo que es la función policial y en específico respecto a la carrera policial, se puede proyectar una campaña permanente que difunda la carrera policial a partir de experiencias reales que compare entre el desarrollo profesional de alguien con el mismo o superior nivel académico y las expectativas de desarrollo que se ofrece.

¹¹³ Enrique Rubio Ernesto, Coordinador “Administración de Recursos Materiales en el Sector Público”, Primera Ed. México 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. Pp 54 a 57

Es importante mencionar que no existen actividades sistemáticas en la fase de selección que precisen un programa orientado a definir los perfiles o características de los candidatos para determinada especialización o área de desarrollo de acuerdo a las características y habilidades de los aspirantes.

Por tanto desde la selección se deben ubicar y fortalecer las actitudes y aptitudes de los candidatos con el propósito de acercarlos a las áreas donde se podrán desempeñar con mayor éxito, sin que esto implique que se pierda la razón original de formarlos en técnicas y tácticas policiales, con esta actividad se logrará mayor conexión entre la selección, la formación y la relación de puestos de trabajo.

Se deben desarrollar y diseñar planes estratégicos que conjunten la experiencia de policías de carrera, instructores policiales, personal con experiencia en el reclutamiento y selección, responsables de la formación y autoridades de la Secretaría de Seguridad Pública, pudiendo ser un grupo multiprofesional integrado por las diferentes subsecretarías quienes propongan y consensen las características y demás rasgos que deberán poseer quienes aspiren a ingresar a la carrera policial, partiendo de la premisa que cada unidad realizaría un perfil parcial para integrarlos en un documento final conjunto.

De estas reuniones deberán surgir planteamientos concretos para el diseño de *profesiogramas* que deberán estar en función de las necesidades y situaciones que en particular se deben atender, por mencionar, en la actualidad no existe un curso específico de formación de agentes de tránsito, hecho por demás relevante considerando la importancia de su función, sin embargo existen unidades de protección vial o escolar que se han integrado de manera especial para estas actividades, no obstante no tener la especialidad desde la formación inicial sino talleres diseñados *ex profeso*.

También es necesario generar grupos de trabajo integrados por expertos en cuestiones de formación policial y selección quienes sean los responsables de entrevistar a elementos en activo que tengan un desempeño óptimo para considerarlos como prototipos *a efecto de* recopilar información que permita retroalimentar y mejorar el perfil del prospecto que se busca, en este apartado se recogerá una serie de datos agrupados en las siguientes categorías:

1. Características generales del puesto.
2. Características de las funciones y tareas.
3. Medios disponibles.
4. Objetivos del puesto.
5. Evaluación del desempeño.
6. Ubicación en el organigrama.
7. Desempeño profesional del evaluado.
8. Historial policial.
9. Referencias laborales de sus mandos.
10. Edad.
11. Antigüedad en el puesto.
12. Desarrollo profesional (policial y laboral)

Con estos datos, convenientemente organizados y con información específica obtenida mediante análisis psicológico, entrevistas profundas y la experiencia previa por parte de los profesionales encargados del proceso, se desarrollará de manera conjunta un *perfil del puesto* que contendrá las características que deberá reunir el aspirante. Para este caso como ya se mencionó será importante la participación de personal de las diferentes subsecretarías, y de manera específica se plantea que participen especialistas del Centro de Control de Confianza, del Instituto Técnico de Formación Policial, de la unidad de Carrera Policial, todos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Centro de Control de Confianza del Gobierno del Distrito Federal.

De este análisis e integración de diferentes especialistas se deberá concretar la conformación de un *Comité de Selección*, que presida el Coordinador del Proyecto de Selección y sea quien dirija el proceso selectivo.

4.4.1 Difusión.

La estrategia que se propone para mejorar el proceso de reclutamiento considera hacer uso de las tecnologías de la información y comunicaciones. Independientemente de asistir a las oficinas de empleo

de las delegaciones y municipios conurbados para presentar la oferta laboral, especificando las características y/o perfil de los prospectos que se solicitan.

La selección de los lugares y oficinas puede ser selectiva considerando las particularidades que se requieran, es decir, si se requiere cubrir unidades policiales de la zona oriente de la capital se podrá realizar la difusión en delegaciones y municipios del perímetro o si se pretende integrar un grupo de investigación informática se deberá promover en escuelas donde haya la especialidad en informática o carreras afines.

En este caso se dotará de trípticos con información específica en cantidad suficiente que serán entregados de manera racional, de ser posible contra le entrega del nombre y teléfono del interesado.

Se recomienda que los trípticos de preferencia sólo se entreguen a los prospectos que acudan a las instalaciones del Centro de Reclutamiento y Selección, al considerar que quienes acuden están interesados en ser informados a detalle.

Por otra parte la efectividad de la entrega de folletos o volantes en la vía pública corre el riesgo de ser reducida al existir la posibilidad de que se confunda con “propaganda barata” o de empleos ficticios lo que le resta seriedad y posibilidades de llegar al universo esperado.

En cuanto a la promoción de la oferta policial en escuelas a nivel superior en términos generales no es atractiva para la comunidad estudiantil ya que se ofrece el ingreso en el nivel más bajo en el escalafón jerárquico, por ello se recomienda que la difusión se haga sólo a través de medios electrónicos. Asimismo, para hacerla más atractiva se puede ofrecer un nivel acorde a su formación pudiendo ingresar, previa selección con el grado de suboficial.

Realizar la promoción en “ferias del empleo” o eventos similares en las diferentes delegaciones y municipios conurbados, en los cuales se acuda con la propaganda e implementos necesarios que den presencia visual y llamen la atención de los asistentes, para este caso en particular se propone acudir con uno o dos módulos de información, vehículos móviles y equipo técnico específico de las diferentes

unidades que integran a la Policía Preventiva, con personal adscrito a éstas a fin de que den información específica de la corporación. Se propone que acuda personal de Policía de Proximidad, ERUM, Fuerza de Tarea, personal de Tránsito Vial, por mencionar. Entre los vehículos que podrían presentar figuran: furgonetas, autopatrullas, ambulancias, motocicletas y en cuanto a equipo, principalmente aquel relacionado con tecnología, equipos tácticos y de rescate.

Lugares públicos de mayor concentración:

- 1) Centros Deportivos.
- 2) Principales estaciones del Metro.
- 3) Plazas principales.
- 4) Centros Culturales.
- 5) Eventos Sociales y Culturales.
- 6) Ferias del Empleo.
- 7) Escuelas a nivel medio y superior.

Se debe promover el contacto y vinculación con autoridades delegaciones, organismos gubernamentales y sector privado, a efecto de la promoción y difusión del programa de reclutamiento que tiene entre otros propósitos simplificar y unificar criterios en cuanto a la información para acercar a más prospectos que destaquen en zonas o instituciones determinadas.

4.4.2 Instrumentación de Cursos de Inducción.

La inducción, la socialización y la presentación general de la propuesta de trabajo policial son procesos fundamentales que facilitan la transmisión de normas, conductas, usos, costumbres, conocimientos, actitudes y valores que deberán demostrar los aspirantes a policías.

La importancia de los cursos de inducción trasciende debido a que aportará a los interesados información sustancial que les permitirá conocer a mayor detalle las condiciones reales y actividades a desarrollar potencialmente ya como servidores públicos, lo que les dará elementos que les permita valorar antes de tomar la decisión de incorporarse al curso de formación, esta etapa podrá evitar en alguna medida que se incorporen personas que no cuenten con la vocación o el deseo de ser policías,

sin embargo no es infalible ya que podrá haber prospectos que sin tener la convicción o aptitudes tengan la intención de incorporarse y podrá ser en la etapa de escultismo donde a mayor detalle se podrán valorar sus intereses y cualidades.

4.4.3 Escultismo¹¹⁴.

“El escultismo, del inglés *scouting*, significa explorar, con influencia del catalán *escollar*, que significa escuchar, ambos términos derivados del latín *auscultare* es un movimiento educativo para jóvenes.

Esta actividad nace como una manera de combatir la delincuencia en la Inglaterra de principios del siglo XX buscando el desarrollo físico, espiritual y mental de los jóvenes para que puedan constituirse en buenos ciudadanos”.

El Movimiento Scout hace énfasis en las actividades lúdicas con objetivos educativos, en actividades al aire libre y en el servicio comunitario con el objeto de formar el carácter y enseñar de forma práctica valores humanos contrario a la formación académica teórica: hace énfasis en el ejemplo del dirigente.

Es de precisar que si bien el escultismo es importante y sería una propuesta novedosa no es la panacea para la selección pero si centra directrices que ayuden a la atracción de mejores prospectos.

Se plantea que mediante esta técnica se acerque a jóvenes con cualidades afines a los perfiles de puesto buscados y que a través de la invitación a cursos y/o talleres que de manera específica se realicen se logre captar prospectos. Las actividades deben ser diseñadas y supervisadas por personal con experiencia en técnicas y tácticas policiales además del personal responsable de reclutamiento y selección.

Otro factor que se puede observar en esta etapa es el relacionado con actividades físicas, partiendo de que las capacidades y habilidades de las personas difieren de acuerdo a sus capacidades psicomotrices,

¹¹⁴ Las directrices del escultismo fueron dadas por el fundador del Movimiento Scout, Robert Stephenson Smith Baden-Powell, en el Libro: Escultismo para muchachos: un manual de instrucción en buena ciudadanía haciendo vida de campaña. Londres 1908.

intereses y personalidad, por lo que podrían realizar mejor unas actividades que otras y es en este apartado donde se pueden detectar los intereses y comenzar la inducción de acuerdo a las habilidades, sin olvidar que el propósito fundamental será el de integrarse como Policía Preventivo.

Es importante considerar que las características del sujeto experimentan un desarrollo en función de su nivel de maduración y del grado de aprendizaje y experiencia que pudiera tener.

4.4.4 Reclutamiento.

Se refiere a elegir entre los interesados a los prospectos que muestren mayor interés, destreza, liderazgo y sentido de responsabilidad conforme a las actividades realizadas durante los cursos y/o actividades que de forma expresa se implementen para captar candidatos.

En este apartado se debe considerar la actitud de servicio, prestancia, respeto y cortesía, cuando de actividades cívicas se trate, de igual forma deberán considerarse otras cualidades como son: liderazgo, responsabilidad, disciplina o destreza en los ejercicios o actividades planteadas.

Se debe evitar elegir a personas apáticas que no muestren interés, agresivas, desinteresadas, desobedientes, renuentes al trabajo personal y en equipo, en resumen que no muestren respeto a la autoridad o hacia sus compañeros.

4.4.5 Orientación Vocacional.

Para profundizar en los aspectos vocacionales e intereses de los candidatos, se requiere considerar que no es muy común encontrar a jóvenes de la población objetivo que tengan intereses vocacionales claramente definidos. En algunos casos se trata más bien de preferencias basadas en percepciones o juicios sin fundamentos de fondo, además el gusto que pueda desarrollar para formarse en una determinada especialidad está condicionado por el compromiso emocional o referencias de prestigio que tenga de la institución a la que pretende integrarse o por sus integrantes. Otro aspecto se relaciona a las referencias de familiares y/o de conocidos que forman parte de la institución.

Para la orientación a la especialidad resulta particularmente importante considerar que los potenciales candidatos deberán contar con información amplia sobre las oportunidades de formación que ofrece la institución. Mientras más informados estén respecto a las alternativas mayor será el compromiso con la opción que tomen.

Las personas responsables de informar e inducir a la carrera policial, deberán mostrar a los interesados las opciones que ofrece la especialidad y el tipo de ambiente de trabajo en que incursionaría, esta actividad es fundamental de aquí depende que los jóvenes interesados se motiven o rechacen la propuesta, con lo que se canalizará sólo a los que tengan mayor oportunidad de éxito.

4.4.6 Presentación Informativa.

En este apartado es importante que se presenten todos los aspectos relacionados con el servicio policial y la Policía como institución, debido a que todos los factores influyen en la elección de la carrera, aquí se debe aportar información específica.

Esta presentación es fundamental ya que de ella dependerá la elección profesional que será algo significativo o hasta una forma de vida para el aspirante, se tiene una oportunidad única para perfilar los intereses de los participantes.

Es importante que más que una plática sea un taller o presentación dinámica en la cual se explique de manera pormenorizada las actividades que desempeñarán en su labor como futuros policías, en este caso se les deberá cuestionar sobre lo que opinan o como actuarían en determinadas circunstancias y sobretodo que se autoevalúen el por qué quieren ser policías, esta actividad está ligada a la instrumentación de cursos de inducción.

4.4.7 Evaluación de Conocimientos y Aptitudes.

Es fundamental realizar pruebas de capacidad, para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos en la selección. Las pruebas tendrán carácter eliminatorio. También es necesario calificar los méritos de los concursantes en el proceso selectivo.

Se propone la utilización del siguiente procedimiento:

- Evaluación de conocimientos generales.
- Ejercicios teóricos según un temario sobre la Policía y Justicia Cívica.
- Actitudes socio-laborales.
- Cuestionarios sobre preferencias profesionales.
- Pruebas sobre liderazgo.
- Pruebas sobre aptitudes profesionales.
- Pruebas físicas

Es importante realizar en un período específico las prácticas o curso de inducción a efecto de detectar ciertas habilidades de integración, liderazgo, trabajo en equipo y calidad en la atención ciudadana.

En cuanto a la composición del Comité de selección se debe observar que los miembros que lo integren deberán contar la experiencia, conocimientos y capacidad para decidir sobre la elección de los mejores prospectos. Los miembros deben tener un nivel superior al del puesto de policía y estar debidamente informados del proceso selectivo.

Otro elemento básico para el funcionamiento del Comité es el diseño de las bases como garantía técnica de la selección.

Como requisito se deberá acreditar un curso propedéutico sobre policía que destaque las atribuciones y funciones, así como los derechos y obligaciones con el propósito de generar conciencia en los aspirantes e inducir sus preferencias.

Adicionalmente se puede incluir una evaluación de méritos que acumule durante los cursos o talleres preparatorios a efecto de reconocer éstos como elementos básicos para la selección, proponiéndose:

- Los conocimientos generales y sobre función policial.
- La disposición a cumplir con las tareas encomendadas.
- La aptitud de servicio.

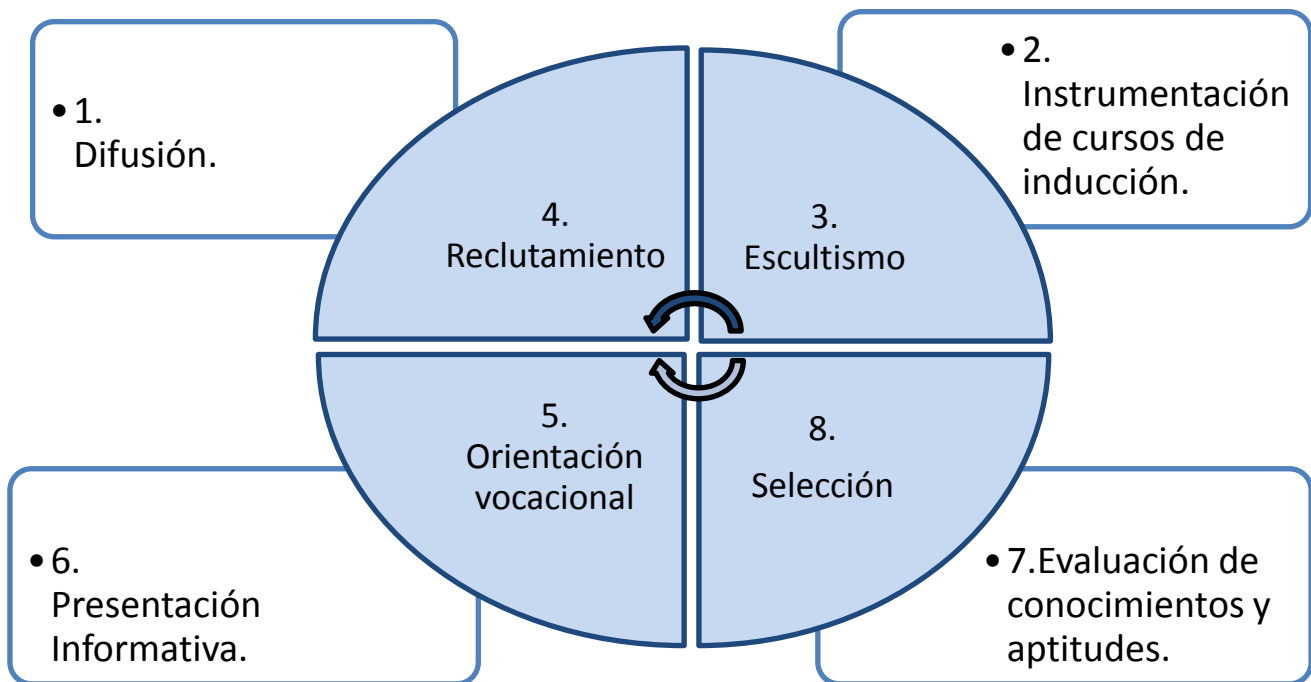
- La disciplina y respeto a normas.
- La puntualidad y disposición en las citas que se le programen

4.4.8 Selección.

Como consecuencia de estas fases se concluirá con la selección de los prospectos con mayores posibilidades de éxito de acuerdo al desempeño mostrado, sus resultados y la apreciación de los seleccionadores.

A los candidatos que cubran en mayor medida las anteriores fases se les hace la invitación formal para realizar pruebas de control de confianza e iniciar los procesos selectivos para incorporarse al curso de formación.

La integración de este proceso podrá facilitar la incorporación de mejores candidatos. A continuación se muestra un cuadro que considera las diferentes fases y su relación:



4.5 Implementación del Modelo.

La propuesta plantea la incorporación de mecanismos que faciliten el ingreso de prospectos al curso de formación policial considerando los mecanismos de control de confianza tradicionales vinculados con la vocación de servicio y la planeación estratégica en la implementación de los procesos, al tiempo que valore las cualidades del aspirante como servidor público y que conjunte de manera integral elementos relacionados con la función policial.

4.5.1 Planeación¹¹⁵.

La planeación es un proceso de toma de decisiones que constituye una herramienta de gobierno directamente relacionada con un proyecto de desarrollo. Es en el proceso de planeación donde se fijan con precisión los objetivos y metas, se definen las políticas, las estrategias y acciones tendientes al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos; éste conjunto de actividades debe buscar en su operación la optimización y racionalidad de los recursos con que se cuenta y la satisfacción de las necesidades.

El establecimiento del esquema general permitirá definir los objetivos, la asignación de recursos, responsabilidades, tiempos de ejecución y la coordinación de acciones que se establecerán en un documento rector denominado Plan.

Planeación Estratégica¹¹⁶.

Es la planeación de tipo general proyectada al logro de los objetivos institucionales de la organización y tiene como finalidad básica el establecimiento de guías generales de acción de la misma.

Se concibe como el proceso que consiste en decidir sobre los objetivos de una organización, sobre los recursos que serán utilizados y las políticas generales que orientarán la adquisición y administración de tales recursos, considerando a la organización como una entidad total.

¹¹⁵ Reynoso Soto Selene Rosa María y Villafuerte y Eudave Miguel Ángel, "Manual Básico para la Administración Municipal" 4a ed. México, 2003, Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C. pp. Capítulo II pp. 2

¹¹⁶ Reynoso Soto Selene Rosa María y Villafuerte y Eudave Miguel Ángel, "Manual Básico para la Administración Municipal" 4a ed. México, 2003, Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C. pp. Cap. II pp. 13,23

Los planes estratégicos establecen los lineamientos generales de la planeación, sirviendo de base a los demás planes (tácticos y operativos), son diseñados por el nivel más alto de la organización con miras a determinar la obtención, uso y disposición de los medios necesarios para alcanzar los objetivos generales de la organización.

Propósitos.

La planeación se inicia a partir de la definición de los propósitos, éstos son los fines esenciales o directrices que definen la razón de ser, naturaleza y carácter de cualquier grupo social. Proporcionan las pautas para el diseño de un plan estratégico, se expresan genéricamente y su determinación es una función reservada a los altos directivos.

Toda organización debe establecer los propósitos como base para la formulación de un plan; las siguientes características los diferencian de los objetivos:

- a) Son básicos ya que constituyen el fundamento de los demás elementos.
- b) Son cualitativos.
- c) Son permanentes si marcan el desarrollo de la organización de manera continua.
- d) Son semipermanentes si abarcan un período determinado.

Misión.

Considerando los propósitos se puede construir la Misión, que consiste en la formulación de un propósito duradero que distingue a una organización de otra. Identifica el alcance de las operaciones de una institución con los aspectos del producto y del mercado. Incorpora la filosofía de los estrategas de una organización. Revela el concepto de una organización, su principal producto y los servicios, así como las necesidades del cliente que se propone satisfacer. En resumen, una formulación de misión clara y significativa describe los valores y prioridades de una organización.

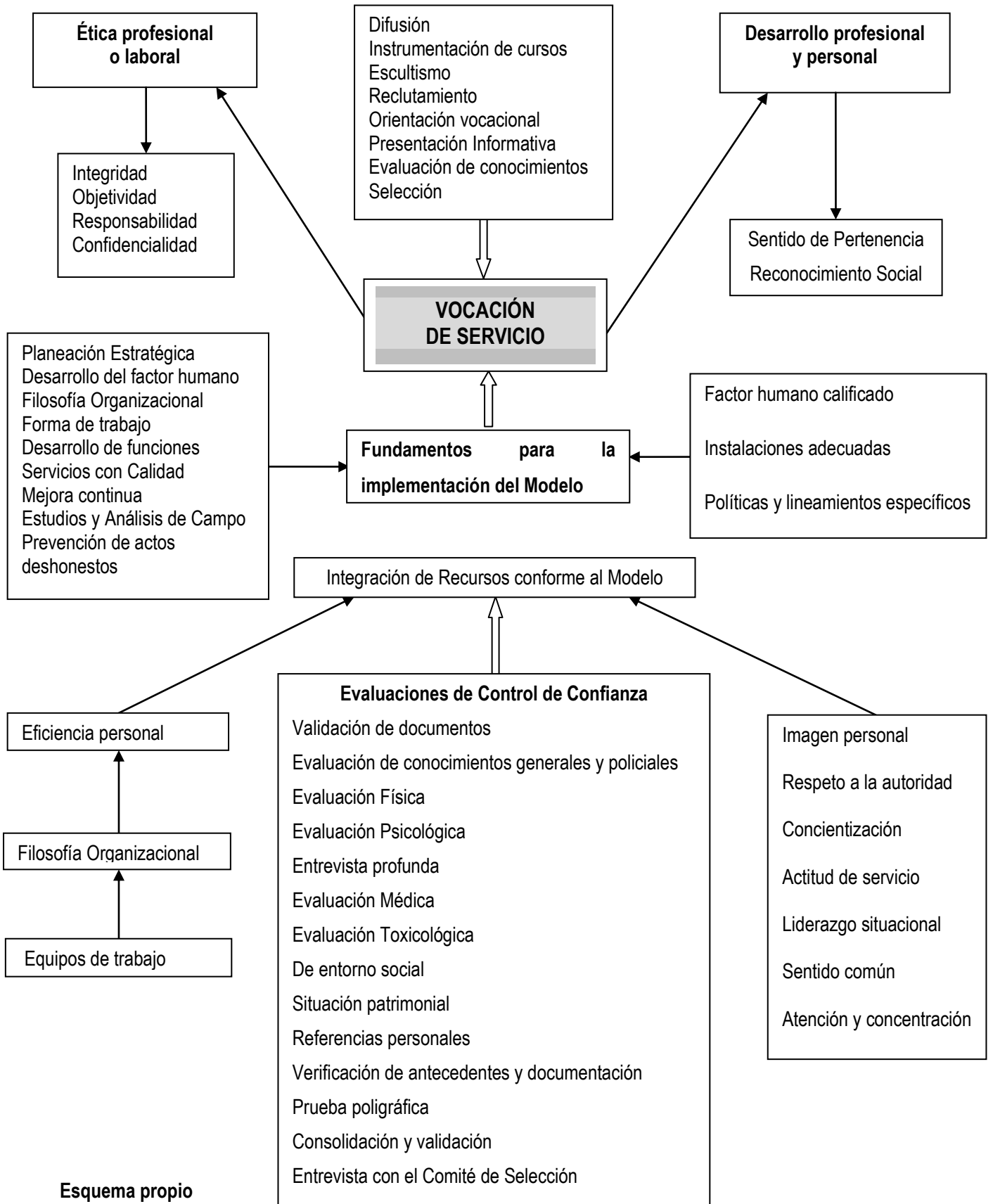
4.5.2 Diagnóstico Organizacional¹¹⁷.

El concepto diagnóstico se refiere a un proceso de gestión preventiva y estratégica. Se constituye como un medio de análisis que permite el cambio de una empresa, de un estado de incertidumbre a otro de conocimiento para su adecuada dirección, también es un proceso de evaluación permanente a través de indicadores que permiten medir los avances.

El diagnóstico es una herramienta de la dirección y corresponde a un proceso de colaboración entre los miembros de la organización y el consultor para recabar información pertinente, analizarla e identificar un conjunto de variables que permitan establecer conclusiones.

El Diagnóstico organizacional es una actividad vivencial que involucra a un grupo de personas de una empresa o institución interesadas en plantear soluciones a situaciones problemáticas o conflictivas, sometiéndose a un autoanálisis que conduzca a un plan de acción concreto que permita solucionar la situación problemática. En un diagnóstico se está evaluando el comportamiento del sistema, su objetivo principal radica en cuantificar el estado actual de la organización con los estándares nacionales o internacionales, identificando de manera rápida, precisa y concisa las áreas potenciales de desarrollo.

¹¹⁷ <http://www.eumed.net/libros/2008b/390/Diagnostico%20Organizacional.htm>



4.6 Consideraciones para el Reclutamiento y Selección.

Antes de iniciar los procesos se deben atender mínimamente las siguientes propuestas a efecto de contar con una ruta crítica y cronograma de tiempos que faciliten la consecución de los propósitos planteados, de contar con procesos debidamente estructurados y planificados, amén de tener recursos en suficiencia se podrá garantizar el éxito de las tareas que conllevan el acercamiento de los mejores prospectos a integrarse al curso de formación para policías preventivos.

4.6.1 Perspectiva para el Reclutamiento y Selección.

Se consideran los elementos que delimitan las actividades a desarrollar es decir, tener en claro el propósito de las actividades a realizar, lo que implicará la planeación específica para llevarlo a cabo, en particular indicará las fases previas conjuntando todos los elementos disponibles antes de iniciar las tareas específicas.

Se deberán conocer políticas, lineamientos y contar con los conocimientos y/o experiencia para desarrollar las actividades de difusión y propaganda de la oferta, así como seleccionar adecuadamente a los reclutadores, quienes deberán tener la experiencia en el área y la capacidad para incorporar a los mejores prospectos durante las etapas de escultismo y entrevista.

Responsabilidad del Reclutamiento y Selección.

Los responsables del reclutamiento y selección deberán cubrir los principios institucionales y contar con conocimientos relacionados con su área de desarrollo, en específico con conocimientos en materia de desarrollo policial y servicio público.

Se debe considerar que el servidor público es el elemento fundamental en el proceso de reclutamiento y selección de personal, es la principal figura visible, es de quien depende el éxito o fracaso de la selección y además quien representa la imagen de la institución.

También es el enlace permanente con los prospectos y a través de su desempeño contribuye a mejorar los resultados durante el proceso, viéndose reflejados en la mejor selección y por ende en el aumento de las posibilidades de éxito durante el curso de formación.

Para ello el servidor público deberá aplicar estrategias de calidad en el servicio que se orienten a la mejora continua y al desarrollo profesional.

La responsabilidad deberá recaer en personal calificado y con experiencia preferentemente en el campo de reclutamiento y selección, con conocimientos en funciones operativas a fin de vislumbrar con mayor certeza qué candidatos pudieran tener mayor éxito. En otros casos el personal deberá tener la formación académico profesional relacionada con el reclutamiento y/o selección de personal, amén de capacitarse en áreas policiales.

4.6.2 Desarrollo Administrativo y Operativo del Reclutamiento y Selección.

Para el funcionamiento adecuado se debe contar con una estructura definida que le dé continuidad a los procesos además de personal calificado. También se deben considerar procesos normados con instalaciones y equipamiento adecuado que facilite la realización de las diferentes pruebas.

Al respecto se propone que se realicen todas las actividades en un mismo complejo de tal manera que se facilite el traslado oportuno de los participantes al tiempo de tener al personal e información de las diferentes evaluaciones en tiempo real lo que facilitará el manejo y seguridad de la misma, así como la emisión de resultados.

Otro elemento a considerar es el relacionado a la coordinación interinstitucional que tiene como fin mantener la relación institucional con otras unidades que de manera directa están relacionadas con los procesos tal como son: el Instituto Técnico de Formación Policial, la Secretaría de Seguridad Pública y las Subsecretarías, la Dirección General del Centro de Control de Confianza de la SSP-DF y el Centro de Control de Confianza del Distrito Federal, por mencionar.

Programación de tiempos en los procesos.

El desarrollo debe centrar sus funciones en aspectos productivos a corto plazo que sean tangibles como la agilización de los trámites administrativos, la automatización de procesos, la generación de una nueva cultura organizacional que favorezca el crecimiento y desarrollo del recurso humano que integra la organización y su efectividad.

Se debe tener un registro específico que permita dar seguimiento al avance en el proceso de reclutamiento y selección, es fundamental saber cuánto tiempo transcurre entre evaluación y evaluación o en la entrega de resultados, toda vez que de no cuidar este apartado se corre el riesgo de que prospectos puedan desanimarse y optar por otras opciones.

4.7 Calidad en el Servicio en los Procesos de Reclutamiento y Selección.

“El enfoque orientado hacia los procesos, permite una rápida y sencilla identificación de los problemas. Así como la rápida resolución de los mismos, sin la necesidad de mejorar el resto de elementos que funcionan de manera correcta. Lo que repercute positivamente en las capacidades de la organización y su capacidad para adaptarse.

La modificación o cambio de un proceso no conlleva la modificación o cambio del resto cuyo funcionamiento, estructura y gestión siguen siendo iguales. Sin embargo sí afecta al resultado final, por lo que todos las fases deben cumplir con las expectativas y necesidades del resto”¹¹⁸.

4.7.1 Calidad en el Servicio.

Es la aplicación de un proceso programado, integral, sistemático y permanente que propicia un cambio cultural en todos los aspectos de su desempeño y está dirigido a mejorar la calidad de su comportamiento.

En la institución implica la presencia de calidad en quienes presten servicios, funciones, procesos y actividades dirigidas al logro de la satisfacción de las necesidades y expectativas de la población.

Para mejorar la calidad en el servicio es importante disminuir costos, errores y procesos que obstaculicen el uso de recursos que por consecuencia aumentarán la productividad, la eficiencia y efectividad del servicio haciendo a la institución más confiable y creíble ante la población.

⁵⁶ http://www.buscarportal.com/articulos/iso_9001_enfoque_procesos.html

Es necesario definir y analizar los indicadores requeridos para la mejora de la calidad en el servicio que presta la institución, considerando además elementos primordiales que sustentan su labor y coadyuvan a lograr el objetivo general.

Asimismo la calidad en el servicio se puede entender como el acto mediante el cual el elemento utiliza sus recursos a favor de los ciudadanos con la intención de hacer el bien. Es satisfacer los requerimientos de la población, haciendo las cosas bien desde la primera vez, de manera consistente y confiable.

La calidad se podrá medir de acuerdo a los siguientes criterios que son necesarios para prestar una atención de calidad:

Confiabilidad. Implica la consistencia, confianza, continuidad y genera seguridad (ser consistente en el servicio).

Competencia. Conocer el trabajo, ser preciso, obtener repuestas, no suponer. Estar capacitado para un buen desempeño en el trabajo, en función de las habilidades.

Credibilidad. Implica respeto, no hacer promesas que no se puedan cumplir.

Respuesta. Es la capacidad de reacción ante una solicitud. Es el atender una urgencia solicitada con prontitud.

Cortesía. Requiere educación, atención, amabilidad hacia el que solicite el servicio.

Accesibilidad. Estar disponible cuando lo requiera el ciudadano o mando y ante las demandas solicitadas.

Comprensión. Tomar tiempo para conocer las necesidades del ciudadano, implica saber escuchar.

Comunicación. Mantener informado tanto al ciudadano como al mando y estar atento a sus necesidades.

Eficiencia. Lograr los objetivos de los servicios planteados a bajo costo sin demeritar la calidad.

Honestidad. Lograr un alto nivel de respeto, que se destaque por la ética de servicio y rectitud en su labor, relegando actos de corrupción ya sea por su iniciativa o por inducción de otra persona.

4.7.2 Calidad en la Atención.

A fin de proporcionar un servicio óptimo, es fundamental contar con una estructura orgánica y humana sustentada en principios de calidad y eficiencia, por lo cual es necesario analizar a detalle el

funcionamiento de sus partes integrantes, en particular, el recurso humano elemento principal para el funcionamiento del ciclo de reclutamiento y selección.

En este sentido, se parte de la premisa de que quienes participen en el desarrollo del Modelo en mención deberán brindar:

- La atención y respeto a los interesados.
- La explicación y en su caso solución de dudas.
- El respeto a su tiempo y opiniones.
- La aplicación de evaluaciones garantizando la imparcialidad.
- La entrega de resultados definitivos en el menor tiempo.
- El seguimiento a las evaluaciones hasta la conclusión del proceso.

En caso de que se detecte algún contratiempo es importante realizar las adecuaciones necesarias con el propósito de hacer mejoras y aumentar los estándares de calidad dentro de la institución.

4.7.3 Especialización del Personal por Área de Evaluación.

Como se ha verificado en la descripción del proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a Policías, es trascendente y fundamental contar con personal calificado que se adecúe a las necesidades e intereses, debe surgir como palanca que detone la profesionalización del personal y que al mismo tiempo ayude en la modificación de la percepción que se tiene de la Policía Preventiva y en particular del Policía, no sólo con el propósito de modificar la opinión pública sino de implementar cambios de actitud y en el desempeño de sus funciones, que realmente se vean reflejados en su actuación y comportamiento de todos los días.

Por lo anterior es necesario observar los siguientes principios:

- Adecuar al hombre al puesto.
- Buscar la eficiencia del hombre en el puesto.
- Cumplir con las expectativas ciudadanas.
- Estar dentro de los parámetros éticos y profesionales que la institución requiere.
- Trabajo en equipo.

Se debe disponer de una correcta planificación en la selección e integración del personal responsable de seleccionar a los aspirantes, definiendo las tareas concretas que van a realizar, por ello es importante conocer suficientemente los criterios, lineamientos, normatividad y el perfil de puesto para elegir a los mejores candidatos.

Al personal será importante formarlo y capacitarlo permanentemente en los siguientes temas:

- Selección de personal policial.
- Normatividad policial.
- Comunicación y relaciones humanas.
- Atención ciudadana y calidad en el servicio.

Situaciones a considerar:

- La antigüedad en el puesto.
- Nivel académico.
- Experiencia.
- Cursos de formación y especialización.
- Desempeño.
- Calidad en la atención.

La planificación estratégica de los recursos humanos es vital considerando que genera una relación importante entre los costos laborales y la efectividad en el desarrollo de las actividades asignadas a cada miembro. Al no diseñarse los puestos de trabajo específicamente y no definirse las tareas, funciones y responsabilidades concretas, se produce un deficiente cumplimiento, baja calidad, insatisfacción por parte de los evaluados y una disminución en los factores motivacionales en un sector del grupo de trabajo.

Asimismo, la escasa versatilidad en la formación y conocimiento del área de desempeño reduce la capacidad de desarrollo limitándolos al trabajo ordinario, sin que ello implique necesariamente el rol continuo en las actividades ya que de presentarse se disminuiría la especialización y se fomentaría la fuga de responsabilidades.

La actualización y capacitación permanente del personal es fundamental junto con la supervisión de su comportamiento y trabajo realizado, otro factor importante es el reconocimiento y estímulo a sus logros o penalización por las faltas cometidas.

4.8 Organización Estructural.

Se refiere a la organización de la institución para la operación ejecutiva y operativa de las actividades que se realicen, así como la dotación de los recursos e insumos para su óptima realización, entre las que destacan:

1. **Administración.** Comprende la capacidad de optimizar, integrar y coordinar el manejo de recursos humanos, financieros y materiales.
2. **Dirección.** Se refiere a la estructura jerárquica responsable de la toma de decisiones a nivel ejecutivo y operativo sobre hechos trascendentales para el funcionamiento armónico y efectivo.
3. **Infraestructura.** Son los bienes inmuebles que albergan al personal y equipos operativos e informáticos que permiten el desarrollo de actividades relacionadas con la seguridad pública.
4. **Logística.** Es el medio que facilita el abastecimiento y distribución de recursos materiales en tiempo y forma a fin de mantener niveles óptimos.

En el mismo sentido para fortalecer la organización estructural se deben implementar mecanismos que garanticen la seguridad de:

1. Las instalaciones, infraestructura y equipamiento.
2. Los recursos, principalmente el humano.
3. Resguardo de información y expedientes.
4. Protocolos de evaluación, metodologías, pruebas y demás instrumentos.

4.8.1 Distribución Estratégica.

El inmueble debe ser considerado como un complejo en el cual se ubiquen de manera contigua los espacios o módulos de atención a fin de mantener la secuencia en las evaluaciones salvo las que por su

naturaleza no puedan ser realizadas en áreas cerradas, sin que ello implique que los espacios de evaluación al aire libre se ubiquen en instalaciones externas al centro de reclutamiento.

Por otra parte al contar con todas las áreas de evaluación en un mismo lugar se facilita la continuidad del proceso, se aumentan los niveles de seguridad en el resguardo y confidencialidad de la información además de facilitar la realización de evaluaciones, la integración de pruebas y la emisión de resultados.

Espacio físico.

Se debe considerar un espacio que cuente con las características de accesibilidad, iluminación, higiene ventilación y seguridad suficientes que garanticen la permanencia en las instalaciones por tiempos prolongados. En cuanto a la accesibilidad, debe ser de fácil localización, seguro, que el arribo preferentemente sea a través de transporte público. Se plantea que se ubique en una zona de poco tránsito vehicular, que no sea una zona demasiado concurrida (industrial, comercial, o de alta afluencia).

Debe contar con áreas lo suficientemente amplias para atender de manera simultánea a varias personas, existiendo la posibilidad de que cada zona cuente con las particularidades propias de su función y por ello la capacidad y el número de personas que atienda puede variar.

De igual forma deben estar ubicadas en el mismo inmueble para facilitar la conexión secuencial en el desarrollo de las evaluaciones y facilitar la concentración de información y resultados.

Se deberá contar con instalaciones, dispositivos de seguridad y personal de vigilancia necesarios para conservar y resguardar las diferentes áreas. Las medidas preventivas y de seguridad mínimas para la protección deben hacer énfasis en:

- El acceso controlado.
- Vigilancia permanente.
- Equipos de protección civil.

4.8.2 Equipamiento.

En este apartado se consideran todos los bienes muebles e inmuebles que permiten optimizar el desarrollo de las labores operativas, administrativas, financieras, médicas, de abastecimiento y comunicaciones.

Debe contar con los implementos y equipo suficientes para los procesos de evaluación que garanticen la atención en situaciones adecuadas, tal como mobiliario, instrumental técnico y su mantenimiento oportuno.

Las instalaciones deben ser adecuadas a las necesidades de cada módulo ó área de evaluación, además de contar con instalaciones de uso común, que garanticen el objetivo para el que fueron diseñadas. Por otra parte es fundamental considerar instalaciones con áreas restringidas, que cuenten con los mecanismos de seguridad y accesibilidad que faciliten la identificación oportuna de quienes ingresen a ellas.

También es importante priorizar en el óptimo funcionamiento de los equipos: informático, médico y de seguridad. En cuanto al mantenimiento es necesario verificar permanentemente las instalaciones hidráulicas, sanitarias, eléctricas y plataformas informáticas o redes.

4.8.3 Resguardo de Expedientes.

Para el resguardo adecuado se requiere de un *Archivo* para la administración de documentos, y se refiere al conjunto de métodos y procedimientos destinados a planificar, dirigir, organizar y controlar la generación, circulación, conservación, uso y destino final del documento de archivo.

De la Organización Documental y el Archivo¹¹⁹.

Los archivos de las dependencias constituyen el conjunto orgánico y organizado de la información que generen, procesen, reciban o administren en el ejercicio de sus atribuciones. Esta información en cualquier soporte documental se denominará genéricamente documento de archivo.

¹¹⁹ Apartado desarrollado con información de la Circular Uno, Gaceta Oficial del Distrito Federal. México. Décima Séptima Época, 12 de abril de 2007. pp. 66-78.

Los documentos de archivo podrán estar en cualquier medio o soporte, sea escrito, impreso, sonoro, visual, electrónico, informático, holográfico, o cualquier otro derivado de las innovaciones tecnológicas, los cuales deberán poseer un contenido y un contexto que le otorgue calidad probatoria de eventos y procesos de la gestión institucional de las entidades.

Todo servidor público está obligado a garantizar la integridad y conservación de los expedientes y documentos, así como facilitar la consulta y uso. Los archivos que contengan datos personales deberán mantenerse actualizados y ser utilizados exclusivamente para los fines legales para los que fueron creados.

4.9 Seguimiento a los Procesos.

Es importante implementar un sistema de información del desempeño de quienes laboran o participan en el proceso de reclutamiento y selección. Es necesario modificar la idea de ingresar a los aspirantes solo por cumplir con las metas. Desde el reclutamiento es importante tener la perspectiva de sólo acercar a los prospectos que tengan mayores probabilidades de éxito en la función policial considerando los elementos de evaluación de vocación de servicio.

Además se requerirá implementar un sistema de seguimiento al personal que permita recabar información sobre sus necesidades que se complemente con otras herramientas tales como cuestionarios, entrevistas o análisis de documentos, con esta información se podrá establecer una planificación estratégica a corto y mediano plazo, lo que permitirá conocer el desempeño de quienes laboran en el centro.

4.9.1 Análisis de Información.

“El análisis de información forma parte del proceso de adquisición y apropiación de los conocimientos latentes acumulados en distintas fuentes de información. El análisis busca identificar la información *útil*, aquella que interesa al usuario a partir de una gran cantidad de datos.

El análisis de información está relacionado con lo que se denomina actualmente *knowledge discovery in databases* (KDD) y *data mining* (DM). La hipótesis común es que los datos almacenados constituyen un

yacimiento del cual hay que extraer y procesar la información para que ésta sea *útil* (desde un punto de vista económico, científico o tecnológico). El valor de la información *bruta* resulta de la capacidad que se tenga para procesarla y producir una información *elaborada*, es decir, de nivel más elevado y potencialmente útil para la toma de decisiones en un determinado campo de actividades, pero que estaba implícita, no manifiesta, en los datos.

El producto del análisis debe ser transmitido en un lenguaje sencillo, directo, sin ambigüedades y con un orden lógico que resista cualquier crítica o duda, especificando claramente lo que se sabe, lo que no se sabe y las opciones respecto de lo que podría suceder en el futuro. Está claro que todo esto depende de que no surjan variables externas que cambien el escenario¹²⁰.

Derivado de los resultados obtenidos de las evaluaciones en las diferentes etapas es importante realizar apartados que integran la información obtenida a efecto de generar un banco de información que permita mejorar los procesos de reclutamiento y selección además de que proporcione información adicional para la optimización en el uso y manejo de los recursos, considerando que el análisis de la información puede definirse como la aplicación de técnicas de procesamiento y de representación gráfica de lo obtenido.

4.9.2 Retroalimentación y Mejora.

“La realimentación, también denominada retroalimentación o feedback, significa ‘ida y vuelta’ y es desde el punto de vista social y psicológico, el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias, con la intención de recabar información, a nivel individual o colectivo, para intentar mejorar el funcionamiento de una organización o de cualquier grupo formado por seres humanos. Para que la mejora continua sea posible, la realimentación tiene que ser pluridireccional, es decir, tanto entre iguales como en el escalafón jerárquico en el que debería funcionar en ambos sentidos, de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba”¹²¹.

¹²⁰ http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3_07/spu20207.htm

¹²¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Realimentaci%C3%B3n>

Implica observar y atender los resultados obtenidos en las diferentes etapas a fin de mejorar o ajustar en aquellas en las que se hayan presentado dificultades o que sea susceptible de implementar procesos o actividades a efecto de mejorar la obtención de resultados, en específico en la captación de prospectos y en el desempeño de las áreas y el personal designado para ello.

4.9.3 Rendición de Cuentas.

“Rendición de cuentas es un término que traduce de manera limitada el significado de la palabra ...*accountability*, que en inglés significa el estado de ser sujeto a la obligación de aportar, explicar o justificar algo; ser responsable de algo, ser sujeto y responsable para dar cuentas y responder a preguntas (answerable). *Accountability* se deriva de *account*, que significa descripción oral o escrita de eventos o situaciones particulares explicación de una conducta a un superior razones, sustentos, balance de ingresos, gastos y registros financieros”¹²².

Si bien la rendición de cuentas implica la presentación de resultados en el uso y manejo de los recursos es importante separar lo concerniente a la protección de datos personales y seguridad de protocolos de evaluación que podrían poner en desventaja a la institución, por lo que no se debe caer en la falsa premisa de que a mayor apertura en la información habrá mejor rendición de cuentas, ya que en el ámbito policial se deberá valorar la importancia de presentar resultados sin que ello implique vulnerar protocolos o información estratégica, sin embargo no por esto justificar la rendición de cuentas.

A continuación se presenta un esquema en el que se observan los elementos que se consideran para el desarrollo administrativo y operativo del Reclutamiento y Selección, señalando las partes que lo conforman.

¹²²http://www.ife.org.mx/docs/Internet/Biblioteca_Virtual_DECEYEC/deceyec_DECEYEC/Cuadernos_Divulgacion_DECEYEC/docs_estaticos/cuaderno21.pdf



En este apartado se mostraron algunas consideraciones para ser Policía Preventivo desde un enfoque de vocación de servicio, se planteó la propuesta de Modelo de Reclutamiento y Selección destacando lo referente a la instrumentación de estrategias para mejorar al reclutamiento, en específico la implementación del escultismo como una herramienta que fortalezca esta etapa que induce a la mejor selección de candidatos. En el mismo sentido se realizaron planteamientos específicos en torno a su implementación, organización estructural y seguimiento a los procesos, para finalizar con lo relacionado al desarrollo administrativo y operativo del reclutamiento y selección.

5. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES.

Conclusiones.

La vocación de servicio es un elemento que se debe considerar para fortalecer a los cuerpos de seguridad pública, de manera específica en lo que compete a la Policía Preventiva, destaca mencionar que la vocación de servicio está ligada a cualidades inherentes a la persona e indudablemente se relaciona con principios éticos, con un alta estima y motivación que pueden permear en la conducta y mejorar el desempeño de los prospectos a Policías Preventivos, en este sentido sobresalen las siguientes conclusiones:

La vocación de servicio y la persona.

La vocación de servicio es vista como una situación inherente a la persona, que no se define ni se explica, pero sin embargo se “*solicita*” como requisito en las convocatorias o en los procesos selectivos y de manera permanente se enuncia, sin necesariamente especificar a qué se refiere, pudiendo ser: valor, deber, desempeño o la suma de todos los anteriores, ahora bien, es importante entender que la vocación de servicio es algo intangible que sólo se puede mostrar con la actitud y el comportamiento habitual que hace del cometido de la persona en su campo familiar, vida social y de manera específica en el ámbito laboral que es donde la ciudadanía espera un comportamiento ejemplar y la atención a los requerimientos con calidad y calidez, sin que ello mismo implique la subordinación explícita del servidor público a la población.

Implementación de elementos entorno a la vocación de servicio.

Para el fortalecimiento de actividades entorno a la vocación de servicio se requiere de la implementación de procesos integrales procurando que los cambios sean graduales y de fondo en áreas específicas, para lo cual el escultismo puede ser un elemento valorativo que permita vislumbrar que prospectos tendrán mayor éxito o que su orientación vocacional sea la más adecuada para el desempeño como Policía, porque bien es sabido que muchos ingresan a la institución por razones diversas.

Es importante considerar que no todos quieren ser policías, incrementar el número de elementos como política no necesariamente es lo mejor. Ingresar más policías en un lapso determinado de tiempo no propiamente implica que habrá mejor y mayor calidad en el factor humano.

Perfiles de puesto, formación académica y vocación de servicio.

Es importante actualizar permanentemente los perfiles de puesto para valorar a los prospectos, toda vez que es necesario adaptarse a las demandas y necesidades reales, de otra manera se estaría fomentando una especie de subempleo toda vez que al buscar sólo prospectos con mayor nivel académico se está premiando el mayor grado académico sin que forzosamente se tenga la convicción y el interés por formar parte de la Policía, en detrimento de la institución y como consecuencia en el desempeño y relación con la población. El perfil de puesto facilitará los parámetros para detectar actitudes y aptitudes en los prospectos que se puedan relacionar con la vocación de servicio, como pueden ser: amabilidad, cortesía, respeto, disposición, por mencionar algunas cualidades que se pueden enunciar en el perfil y observar en la práctica con los prospectos.

Escolaridad versus vocación de servicio.

Se está cayendo en la falsa premisa de que si tiene estudios a nivel bachillerato o superior, luego entonces tendrá mayor éxito en su formación como Policía y en el trato con la población, lo que no necesariamente es cierto, en cambio se propone fortalecer el reclutamiento observando a los mejores prospectos independientemente de su nivel académico sin estigmatizar por la formación o procedencia, el trato con la gente se podrá fortalecer con cursos y capacitación específica para hacer del prospecto un buen servidor público, lo que nunca se va a lograr con una persona que se integra a la institución como última opción ya que siempre habrá inconformidad y malestar lo que podría redituarse en un mal servidor público.

Se plantea que una persona con estudios a nivel secundaria, con edad entre 20 a 25 años se podrá adaptar con mayor facilidad e interés a la fuerza policial en comparación con un joven de 18 años con estudios de bachillerato, toda vez que el interés del primero, con estudios de secundaria estará más enfocado a su estabilidad laboral y económica, frente a un prospecto de 18 años que tendrá el propósito de cursar estudios universitarios, lo que en el supuesto caso de lograr hará que tenga a un servidor público de medio tiempo (subempleado) porque querrá estudiar pero al mismo tiempo conservar su empleo que le reditúa un ingreso económico. En caso contrario de no acceder al nivel universitario podría desarrollar una inconformidad permanente que caiga en el desánimo y en extremo en la frustración por no lograr sus metas profesionales planteadas, que no necesariamente fueron las de

ingresar a la Policía Preventiva, aunque en otros casos podrá adaptarse a la institución sin que necesariamente haya tenido la vocación y aún así tener un buen desempeño.

Normatividad y viabilidad de participar en procesos selectivos.

Otro aspecto fundamental es lo relacionado a las convocatorias en las que no se debe hacer de la edad, la formación académica o los tatuajes, limitantes para acercar prospectos, en este sentido se plantea que en las convocatorias se dé mayor flexibilidad para que concursen personas en los siguientes términos:

Que la edad de ingreso vaya de los 20 a los 25 años con estudios de secundaria y hasta 28 años con estudios de bachillerato o superior. En cambio se propone que se eleve la edad de ingreso pasando de los 18 años de edad a 20 años con lo que se podrá contar con candidatos con una madurez física, emocional y psíquica más definida que la de un joven de 18 años, sin que propiamente se estigmatice en el sentido de que todos los jóvenes de esa edad son inmaduros, pero para efectos de ingreso a la Policía es preferible que sea a partir de los 20 años.

Que sea permisible la participación en el proceso selectivo a personas con tatuajes siempre y cuando no hagan alusión a racismo, sean obscenos o que por su tamaño y posición pudieran ser ofensivos o grotescos para las personas, con lo que no se estigmatiza y se da la oportunidad de participar a personas que pudieran resultar buenos prospectos, de no abrir esta posibilidad se estaría perdiendo la oportunidad de hacerse de excelentes elementos de Policía por el simple hecho de estar tatuados, lo que igualmente resulta incongruente cuando en la práctica se puede observar a policías propiamente en servicio con tatuajes, lo que es contrario a lo estipulado en las convocatorias y en los principios de ingreso y permanencia.

Así también es importante enfocar el proceso de reclutamiento a zonas conurbadas a la Ciudad principalmente pueblos o barrios, donde las expectativas de desarrollo profesional y la oferta educativa ofrece pocas posibilidades de continuidad lo que puede acercar a buenos prospectos que ven truncado su desarrollo educativo y la oferta laboral es poco atractiva. En este caso se puede dar como estímulo adicional la posibilidad de cursar el bachillerato o licenciatura en sistemas abiertos, sobretodo estudios virtuales como los que ofrece el Instituto Politécnico Nacional, por mencionar.

Fortalecer y promover el reclutamiento y selección de aspirantes a Policía con nivel de estudios universitarios.

Para que sea motivante la oferta se plantea que a los candidatos se les proponga desde el inicio del proceso que de acreditar la etapa de escultismo y posterior selección y curso de formación, ingresen a la institución con el grado de suboficial dándoseles responsabilidades de mando de acuerdo a su desempeño en el curso de formación, además de orientarlos a áreas de desarrollo dentro de la institución en la cual podrán fungir de acuerdo a su formación académico-profesional, lo que implicará una motivación adicional y beneficio para la institución. En este sentido es importante considerar que no todos los participantes lograrán acreditar el curso por la exigencia, especialización y liderazgo que se requerirá.

Realización de cursos específicos por grado académico y especialización.

A fin de dar mayor cabida a candidatos con diferente nivel de estudios académicos se propone que los cursos de formación se calendaricen a lo largo del año de tal forma que haya fechas específicas para cursos de formación para personal con estudios a nivel secundaria quienes al concluir satisfactoriamente el curso de formación podrán ingresar en la escala básica con actividades de policía pío a tierra y sólo aquellos que destaquen lo podrán hacer en otras áreas o funciones. De igual manera diseñar cursos para personal con estudios a nivel bachillerato y cursos para personal con estudios de licenciatura que a su término, en caso de acreditarlo satisfactoriamente se podrán incorporar a la institución con el grado de suboficial, lo que hará más atractiva la oferta y competitiva frente a otras instituciones como es la Policía de Investigación que solicita el grado de estudio a nivel licenciatura o la Policía Federal que está reclutando prospectos a nivel licenciatura.

Vinculación profesional entre la institución y las universidades.

Vincular a las universidades públicas y privadas a efecto de que promuevan o destaquen dentro de su oferta académica actividades relacionadas con la seguridad pública y en particular las funciones y generalidades de la Policía Preventiva de la Ciudad de México.

A través de la institución responsable del reclutamiento y selección mantener vinculación permanente con las universidades a fin de informar respecto a la oferta laboral y los perfiles profesionales y/o

formación que se requiere a efecto de que las universidades puedan incorporar o establecer cursos y/o diplomados que faciliten el éxito de los interesados en participar e integrarse a la Policía Preventiva en áreas estratégicas o de mando.

La importancia de la investigación de entorno social en el proceso de selección.

La visita domiciliaria, verificación de referencias vecinales, laborales y personales hacen que el área de evaluación de entorno social sea la que mejor aporte para conocer la realidad del individuo sin soslayar la parte médica y toxicológica, ya que facilitará el conocimiento de su entorno, familiares, amigos, experiencia laboral y situación patrimonial, lo que siempre será un referente que se podrá seguir desde la etapa inicial que comprende la selección hasta su desempeño ya como Policía y permitirá verificar la congruencia en su nivel de vida respecto a sus ingresos. Además de constatar el comportamiento que tenga el interesado durante el escultismo frente a la opinión de sus familiares, amigos o vecinos. En este sentido también se podrá verificar la congruencia entre la actitud que muestra en el proceso selectivo y la opinión que tienen en su entorno social.

El Modelo de Reclutamiento y Selección entorno a la vocación de servicio.

El Modelo de reclutamiento y selección propuesto busca acercar a prospectos e ir descartando desde una etapa temprana a los mismos candidatos que tuvieran una idea imprecisa de lo que es la labor policial o que abiertamente se pueda apreciar que sus intereses son distintos a los que la institución espera, es decir que se note desinterés falta de disciplina, mínima colaboración pero sobretodo falta de actitud de servicio, porque como se ha mencionado la vocación de servicio es algo intangible que sólo con el cúmulo de variantes se podrá detectar.

Por otra parte, con la propuesta de *Modelo de Reclutamiento y Selección* se propone agilizar el trámite utilizando un proceso de seguimiento que permita al prospecto desde el inicio conocer tanto sus expectativas como el plan de vida que la institución le puede ofrecer, en este sentido desde un inicio tendrá un panorama más amplio de lo que sería su realidad como Policía, además de conocer el estatus que guarda su proceso de reclutamiento o selección y reducir tiempos de espera.

Cambio de actitud.

Para la implementación de los procesos de reclutamiento y selección propuestos se deben modificar actitudes y la dinámica de trabajo, situación que podría generar cierta resistencia al cambio además de las adecuaciones normativas que implicarían su aplicación.

Es importante actualizar la normatividad en lo que respecta a una nueva Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal que además de incorporar lo planteado en la Ley General de Seguridad Pública Federal, incorpore lo relativo a selección de personal de nuevo ingreso, así también en el Reglamento y Ley Orgánica locales, a fin de dar mayor certeza.

Reclutamiento y selección como sistema.

Es importante abordar las responsabilidades desde un enfoque sistémico encausando las acciones hacia la selección de prospectos que cumplan con cualidades específicas tales como la disposición y el trabajo en comunidad (vocación de servicio) y por otra parte determinar su disposición por aprender técnicas y tácticas policiales (calidad en el servicio) que en suma son condiciones que facilitarán el éxito en su etapa de formación inicial como Policías.

De un mejor reclutamiento y selección dependerá el éxito de los futuros policías lo que a su vez implicará otras condiciones tanto laborales como de satisfacción a las demandas ciudadanas, por ello la importancia de garantizar mecanismos de selección eficaces y componentes valorativos que vayan ligados y formen parte de un *conjunto* integral que considere tanto a las evaluaciones de control de confianza como otros elementos que se valoren por la apreciación y evaluación del desempeño desde el esculismo observando la orientación hacia la formación de mejores policías.

En este sentido, la vocación de servicio es un elemento imprescindible y fundamental con el que debe contar todo aquel que pretenda incorporarse al Cuerpo de Policía, más aún la suma de la vocación de servicio y la calidad en el desempeño de sus actividades podrán establecer las condiciones para aspirar a tener policías de excelencia.

La relación Policía-Ciudadano.

Se debe fomentar la premisa de que el "*Policía es un Servidor Público*" y no un simple garante del orden público que como tareas tienen el control del tránsito vehicular o custodiar manifestaciones masivas, sino por el contrario, fomentar la idea de que el policía es un servidor público con actividades de vinculación y acercamiento con la ciudadanía, para ello se debe fomentar una nueva cultura laboral que se base en la mística de una filosofía organizacional que tenga como propósito fomentar entre la ciudadanía otra imagen de servicio y acercamiento con la gente frente a la denostada imagen que lo relaciona con corrupción, malos tratos y demás aspectos que lo hacen ver como un servidor público poco confiable. En resumen, se debe modificar la percepción que se tiene del Policía Preventivo con acciones concretas como es la incorporación de elementos con una formación distinta que se distinga desde el reclutamiento y selección de los mismos.

Para lograr este propósito es necesario que la ciudadanía también cambie su comportamiento específicamente de prejuicios respecto al Policía o la Policía Preventiva y modifique su trato, porque si bien puede existir la intransigencia por parte de la Policía que pudiera caer en corrupción, es también cierto que ésta puede ser provocada y estimulada por ciudadanos que trasgreden las normas, siendo parte del cohecho lo que fomenta el círculo vicioso, por lo cual, si se quiere una mejor Policía y en particular un mejor Policía Preventivo, es necesario también tener ciudadanos con otra visión y mejor cultura cívica.

Fomento de la relación Policía-Sociedad.

La población espera que la Policía cubra sus expectativas por ello es indispensable que los interesados en formar parte de la Policía Preventiva conozcan sus responsabilidades y valoren sus prioridades, entendiendo que la Policía está al servicio de la población y que su principal función radica en preservar el orden público y la armonía en comunidad, por ello se debe fomentar una sana convivencia que permita la vinculación permanente y el respeto mutuo que haga de la Policía una institución con credibilidad y confianza hacia el ciudadano, al tiempo que se mejore la imagen institucional y se mitigue la desconfianza hacia sus elementos.

Fortalecimiento del Reclutamiento y la Selección de aspirantes a Policías Preventivos.

Con la implementación del *Modelo* propuesto se podrán fortalecer los procesos de reclutamiento y selección al estar en posibilidad de acercarse a prospectos que cubra en mayor medida no sólo con el perfil profesional, sino con otras cualidades que son inherentes a la persona y que no necesariamente se pueden ver reflejadas en pruebas psicométricas, por el contrario se utilizarían otras que están en apego a su comportamiento cotidiano y que se reflejan en su actitud y servicio, de ahí que el escultismo es una etapa que facilitará la mejor selección.

Por otra parte, al modificar la normatividad y dar la posibilidad de que participen en el proceso selectivo individuos que cuenten con tatuajes se estará en posibilidad de tener un espectro más amplio para seleccionar candidatos.

Formación Académica y Selección.

Otro factor considera lo relacionado al nivel de estudios, en este caso se debe revisar este apartado ya que no es adecuado limitar de forma tajante la aspiración a ser policía preventivo, sólo por un requisito de edad-formación académica. La propuesta orienta a permitir la participación a jóvenes con nivel de estudio de secundaria que destaquen por sus aptitudes de servicio, liderazgo y atención al público, que son elementos que no necesariamente se pueden valorar en una prueba escrita o entrevista, pensando que en algunos casos es posible que se manipulen las pruebas y mostrar una percepción que se adecúe a lo que se espera de la persona en función al perfil sin que necesariamente sea la forma en que se comporta o actúa de manera cotidiana. Lo mismo ocurre con la relación estudios académicos y el deseo de servir como Policía, es decir, no por el simple hecho de cumplir con el requisito académico será mejor Policía.

Además se debe contemplar que con el reclutamiento y selección de personal no termina la elección de los candidatos más idóneos al puesto, por el contrario debe intentar mejorar las habilidades y aptitudes del aspirante mediante una formación adecuada y planificada que posibilite una posterior promoción dentro de la misma institución y ello exige una mejor planificación, además de considerar elementos como: la calidad en el servicio, la ética, el desempeño laboral y profesional.

Orientación del reclutamiento.

Una estrategia que pudiera facilitar el reclutamiento y selección considera buscar candidatos con el perfil requerido en áreas o zonas específicas, lo que mejorará las aptitudes de los seleccionados primeramente en la formación y posteriormente en su desempeño. Por ejemplo, para el caso de integrar unidades que traten asuntos relacionados con cuestiones financieras reclutar personal que tenga experiencia en asociaciones o servicios financieros, como pueden ser: ejecutivos de cuenta, cajeros o asesores financieros; para el caso de integrar un grupo de manejo de animales, que sean pasantes o hayan estudiado alguna carrera a fin a veterinaria; para integrar una unidad de primeros auxilios que tengan conocimientos técnicos en enfermería o medicina, por referir.

Finalmente, de un eficiente reclutamiento y selección de candidatos se derivará la posibilidad de contar con mejores Policías Preventivos, se aumentarán las posibilidades de contar con servidores públicos comprometidos y con un enfoque de servicio dirigido al ciudadano, de conocimiento de sus deberes y responsabilidades ya que desde las etapas inductivas se le captará específicamente por destacar en aspectos relacionados con la vocación hacia el servicio y su disposición para atender al ciudadano.

Consideraciones.

1. Si bien las evaluaciones de control de confianza son instrumentos diseñados con el propósito de fortalecer y garantizar la seguridad institucional y buscan que el factor humano sea el deseable. Es importante destacar que no se deben tomar a *pie juntillas* los resultados, debe prevalecer la visión y análisis minucioso que permita observar otros aspectos del individuo, pensar en una persona ética e incorruptible probablemente no exista y aún así los individuos que se acerquen a este ideal, serán susceptibles de corromperse en la medida en que el medio en que se desempeñen sea proclive, es decir no sólo se trata de tener al individuo más honesto, sino también a las instituciones y áreas de desarrollo profesional que permitan la conservación de sus valores.
2. Es importante que en los procesos de selección en particular lo que respecta a control de confianza se valoren todos los aspectos en conjunto evitando “*criminalizar la honestidad de la persona*”.
3. A nivel gobierno es necesaria la implementación de políticas públicas orientadas al reclutamiento y selección de aspirantes a formar parte de instituciones policiales en sus diferentes esferas sin supeditar el esfuerzo del reclutamiento a un grupo en particular, sino hacerlo para las diferentes dependencias que conforman el sistema de seguridad pública y procuración de justicia, es decir que se integre un solo centro de reclutamiento y selección, autónomo, con personalidad jurídica y recursos que le permitan promover y captar al factor humano para las diferentes dependencias.
4. Es necesario contemplar que el impulso de la actividad policial como carrera tuvo un auge a partir del inicio de la profesionalización de los cuerpos a nivel federal, de manera específica con la Agencia Federal de Investigaciones (AFI) y la Policía Federal Preventiva (PFP), que mediante la difusión lograron modificar en cierta medida la percepción ciudadana al promover el ingreso de elementos con estudios a nivel profesional para el caso de la AFI, sin embargo en fechas recientes la imagen se volvió a desvirtuar perdiendo terreno en la confianza que se había

adquirido principalmente por la peligrosidad que se percibe el pertenecer a cuerpos policiales y la vinculación de algunos de sus elementos con el *crimen organizado*.

5. El Modelo propuesto en sí, no busca aumentar la captación de prospectos como fin, sino acercar a los que pudieran tener mayores posibilidades de éxito en su desempeño como policías, de tal forma que no se pretende aumentar el número de candidatos a ingresar al curso de formación, en cambio se plantea que los que lo decidan sea con la mayor información. Se propone que las generaciones se integren en promedio con 200 a 250 participantes, atendiendo a especialidades específicas considerando las aptitudes, formación y experiencia profesional de los prospectos lo que se puede lograr considerando que generalmente cada mes inician cursos por Generación (Ver Anexo).
6. Se propone que se amplié el horario de atención pasando 8:00 a.m. a la 15:00 p.m, de lunes a viernes, a un horario de 8:00 a.m. a 18:00 p.m, de lunes a sábado. De igual manera que las instalaciones de recepción e información se trasladen del Instituto Técnico de Formación Policial a un lugar más céntrico y de mejor acceso a fin de facilitar los trámites a los interesados.
7. Si bien es cierto que se requiere una unidad específica para el reclutamiento y selección de candidatos a Policías Preventivos, es importante la creación de un Centro de Reclutamiento y Selección del Factor Humano para el Sistema de Seguridad Pública, de Procuración de Justicia y Penitenciario del Distrito Federal, que no sólo considere la captación de prospectos para una institución, sino que sea para todo un sistema, en este caso implicaría la incorporación de:
 - Policía Preventiva.
 - Policía Auxiliar.
 - Policía Bancaria e Industrial.
 - Policía Judicial (Policía de Investigación).
 - Peritos, Ministerios Públicos y Oficial Secretario.
 - Personal para el Centro de Atención a Emergencias.
 - Bomberos.
 - Técnicos Penitenciarios y de seguridad, entre otros.

6. FUENTES DE INFORMACION

Bibliografía.

1. Aguiar José Carlos G. y Suárez María Eugenia (Coordinadores) “Policía, Seguridad y Transición Política. Acercamiento al estado del México Contemporáneo”. Primera ed. México, 2008. Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos.
2. Aguilar Villanueva Luis F. “El Estudio de las Políticas Públicas” Primera ed. México, 1992 Ed. Miguel Ángel Porrúa.
3. González Mateos Alfonso, en Uvalle Berrones Ricardo (Coordinador). “La Importancia de la Dirección Pública en la Organización e Implementación de las Políticas Democráticas”. En: “Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático”, Primera ed. México, 2001. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
4. Rodríguez Fernández Andrés (Compilador) “Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas”. Primera ed. Madrid, 1995. Ediciones Técnos.
5. Azaola Garrido Elena. “Imagen y Auto Imagen de la Policía de la Ciudad de México”. Primera ed. México, 2006. Ed. Ediciones Coyoacán S.A. de C. V.
6. Caso Andrés. “Cuatro Ensayos de Política, Administración y Empresa Pública” Primera ed. México, 1988. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
7. Delattre Edwin J. “Integridad Policial”, Primera ed. en español. México, 2002. Ed. Instituto Cultural Ludwig Von Mises, A.C.
8. Enríquez Rubio Ernesto (Coordinador). “Administración de Recursos Materiales en el Sector Público”, Primera ed. México 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública
9. Galván Escobedo José. “Tratado de Administración General”. Primera ed. México, 1980. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
10. Guerrero Orozco Omar. “El Estado y la Administración Pública en México”. Una Investigación sobre la Actividad del Estado Mexicano en Retrospección y Prospectiva. Primera ed. México, 1989. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
11. Guerrero Orozco Omar. “La Administración Pública del Estado Capitalista” Primera ed. México, 1980. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
12. Iñigo Alejandro. “Bitácora de un Policía, 1500-1982 Ensayo histórico” Primer ed. México, 1994. Ed. Grupo Editorial Siete.
13. Martínez Anzures Luis Miguel (Compilador) “Antología Sobre Teoría de la Administración Pública”. Primera ed. México, 2002. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.
14. Montano Guzmán José Alejandro. “Estudio de la Policía en México en lo Penal y Administrativo”. México.
15. Pavarini Massimo, Pérez Carrillo Agustín A., Tenorio Tagle Fernando. “Seguridad Pública. Tres Puntos de Vista Convergentes”. Primera reimpresión. México, 2009. Ediciones Coyoacán, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y Foro Latino Americano para la Seguridad Urbana y la Democracia.
16. Pérez Porras Aroldo Francisco. “Organización y Administración de la Policía”. Segunda ed. México, 1987. Ed. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

17. Quijano Torres Manuel, en Uvalle Berrones Ricardo y Marcela Bravo Ahuja Ruíz (coordinadores). "Humanismo Público y Profesionalización del Servicio". En: "Visión Multidimensional del Servicio Público Profesionalizado". Primera ed. México, 1999. Ed. UNAM, Plaza y Valdés, Editores.
18. Reynoso Soto Selene Rosa María y Villafuerte y Eudave Miguel Ángel. "Manual Básico para la Administración Municipal". Cuarta ed. México, 2003. Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.
19. Rodríguez Araujo Octavio, en Guerrero Orozco Omar. "La Administración Pública del Estado Capitalista". Primera ed. México, 1980. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública. En Prólogo.
20. Sarre Iguíniz Miguel. "Guía del Policía", Primera ed. México, 1992. Ed. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.
21. Serra Rojas, Andrés. "Derecho Administrativo" (Tomo II). Cuarta ed. México, 1968. Ed. Porrúa.
22. Torrente Diego, "La Sociedad Policial. Poder, Trabajo y Cultura en una Organización local de Policía". Primera ed. España, 1997. Ed. Centro de Investigaciones Sociológicas.
23. Uvalle Berrones Ricardo (Coordinador). "Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático". Primera ed. México, 2001. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.
24. Uvalle Berrones Ricardo (Coordinador). "Sociedad, Ciudadanización y Estado Democrático" Primera ed. México, 2001. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.
25. Weber Max, El Político y el Científico. Quinta ed. España, 1979. Ed. Alianza Editorial.
26. Yáñez Romero José Arturo. "Policía Mexicana: Cultura Política, (in)Seguridad y Orden Público en el Gobierno del Distrito Federal, 1821-1876". Primera Reimpresión. Colombia, 2001. Ed. UAM, Plaza y Valdes.

Leyes, Reglamentos y Circulares.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. México. Última reforma publicada el 14 de julio de 2011.
2. Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1994. México. Última reforma 28 de enero de 2011.
3. Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal”. Título Primero: De la Administración Pública del Distrito Federal. Capítulo I. Disposiciones Generales. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de diciembre de 1998.
4. Ley Orgánica de La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal”. Gaceta Oficial del Distrito Federal, México, 20 de mayo de 2003.
5. Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal”. Diario Oficial de la Federación, México, 19 de julio de 1993.
6. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública”, Diario Oficial de la Federación, México, 02 de enero de 2009.
7. Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, Publicado en el Diario Oficial de la Federación, México 6 de julio de 1984.
8. Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, México 16 de Octubre de 2008. Última reforma 08 de abril de 2011.
9. Reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Policial, publicado en el Diario Oficial de la Federación, México 11 de marzo de 1994. Última reforma 17 de julio de 2001.

Documentos Institucionales.

1. Carrillo Castro Alejandro. "Génesis y Evolución de la Administración Pública en México". Revista Especial 2001, Instituto de Administración Pública de Michoacán, A.C.
2. Castillo Villanueva Lourdes. Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 6 Difusión de la Información, Universidad Autónoma de Yucatán, México, 2004.
3. Circular Uno, Gaceta Oficial del Distrito Federal. México. Décima Séptima Época, 12 de abril de 2007.
4. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, "Derechos Humanos y Policías. Cuadernos para la Educación en Derechos Humanos No. 1" Primera ed. México, 2003.
5. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Décima Séptima Época, No. 43, 14 de marzo de 2007.
6. Gobierno del Distrito Federal. Primer Informe de Gobierno. Eje 3. Seguridad y Justicia Expedita. Ciudad de México, Plaza de la Constitución, Ciudad de México, septiembre de 2007.
7. Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Transportes y Vialidad. "Programa Integral de Vialidad y Transporte 2007". México, 2007.
8. Instituto Técnico de Formación Policial, "Reseña Histórica de la Policía Preventiva de la Ciudad de México", México, Secretaría de Seguridad Pública, Gobierno del Distrito Federal, 2004.
9. Mancera Espinosa Miguel Ángel. Ponencia: La Seguridad Pública en el Distrito Federal, Una Forma de Ver su Problemática. México, 2005.
10. Ministerio del Interior. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. "Diccionario de Administración Pública Chilena" 2 da. Edición, Chile, 2002. Ed. LOM Ediciones.
11. "Programa de Formación de Agentes de Tránsito para la Ciudad de México", elaborado por Garay Islas Miguel Ángel, Rivera Gutiérrez Manuel y Narváez Ramírez Daniel. México, 2005.
12. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. "Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal". Primera ed. México 1995. Ed. Departamento del Distrito Federal.
13. Secretaría de Seguridad Pública. "Informe Sexenal de Actividades de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 2000-2006". Ed. Gobierno del Distrito Federal. México, 2006.
14. Secretaría de Seguridad Pública Federal (Colección Editorial del Gobierno del Cambio). "Estado y Seguridad Pública". Primera ed. México, 2005. Fondo de Cultura Económica

Mesografía.

<http://alex-jauregui-ccmf27.nireblog.com/post/2007/09/04/definicion-de-propaganda-publicidad-propaganda-y-patrocinio>
http://www.angelfire.com/planet/computacionysociedad/teoria_gral_sistemas_bertanlanffy.pdf
http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=modelo
http://www.buscarportal.com/articulos/iso_9001_enfoque_procesos.html
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1827>
http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3_07/spu20207.htm
http://www.cceproyectos.cl/uvic/wpcontent/docs/docs_pdf/libros_y_documentos/36.Diccionario%20administracion.pdf
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/elizondo_c_e/capitulo6.pdf
<http://es.wikipedia.org/wiki/Modelo>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Realimentaci%C3%B3n>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento> y <http://es.wikipedia.org/wiki/Reclutamiento>
http://es.wikipedia.org/wiki/Espectro_pol%C3%ADtico
http://es.wikipedia.org/wiki/Zona_Metropolitana_de_la_Ciudad_de_M%C3%A9xico
<http://www.eumed.net/libros/2008b/390/Diagnostico%20Organizacional.htm>
http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.III_No.II_2dosem/UBR_Vol.III_No.II_2sem.pdf
<http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/3/usrn/decurfp/program/evalua/evalua1.htm>
http://www.habitatbogota.gov.co/sdht/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=134
http://www.ife.org.mx/docs/Internet/Biblioteca_Virtual_DECEYEC/deceyec_DECEYEC/Cuadernos_Divulgacion_DECEYEC/docs_estaticos/cuaderno21.pdf
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?src=462&ent=09>
<http://www.lib.utexas.edu/benson/lagovdocs/mexico/federal/seguridadpublica/informe2-2001-2002.pdf>
<http://www.mitecnologico.com/Main/PerfilDelPuesto>
<http://monografias.com/trabajos16/etica>
<http://www.monografias.com/trabajos11/conce/conce.shtml>
<http://omarguerrero.org/articulos/PPResurrecci.pdf>
<http://www.pgr.gob.mx/temas%20relevantes/servicio%20de%20carrera/ingreso/evaluacion.asp>
<http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/ResPoliciaProximidad.htm>
<http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/PoliciaMetropolitana.htm>
<http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/Organizacion/MisionyValores.htm>
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/105/10503901.pdf>
<http://www.recursosees.es/fichas/fc12.pdf>
http://www.secretariadoejecutivosnp.gob.mx/es/SecretariadoEjecutivo/Analisis_del_Modelo_Policial
<http://www.secretariadoejecutivosnp.gob.mx/webfiles/pdf/LINEAMIENTOS-GENERALES-DE-OPERACION.pdf>
<http://www.secretariadoejecutivosnp.gob.mx/webfiles/pdf/Modelo-Nacional-de-Evaluacion-y-Control-de-Confianza.pdf>
<http://www.ssp.df.gob.mx/ITFP/Pages/Reclutamiento.aspx>
<http://www.unap.cl/public/completo12.doc>
<http://usuarios.multimania.es/christianlr/01d51a93b410e5819/01d51a94560c24633.html>
<http://wika2.blogspot.com/2009/12/vocacion-de-servicio.html>
<http://148.206.53.230/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?rev=iztapalapa&id=602&article=617&mode=pdf>

7. ANEXOS



Secretaría de Seguridad Pública
 Instituto Técnico de Formación Policial
 Dirección General

INGRESO Y EGRESO DE GENERACIONES DEL C.B.F.P. DE 2006 A 2011

GEN.	INGRESO		TOTAL INGRESOS	EGRESO		TOTAL EGRESOS
	H	M		M	M	
129/A.	171	35	206	171	35	206
130/A.	150	41	191	150	41	191
131/A.	353	90	443	318	81	399
132/A.	278	88	366	254	82	336
133/A.	232	67	299	212	58	270
134/A.	204	63	267	178	57	235
135/A.	183	40	223	162	38	200
136/A.	20	106	126	94	22	116
137/A.	91	37	128	92	37	129
138/A.	79	144	123	68	38	106
139/A.	69	27	96	64	24	88
140/A.	83	35	118	71	34	105
141/A.	131	26	157	118	26	144
142/A.	219	44	263	194	43	237
143/A.	254	64	318	225	58	283
144/A.	219	69	288	199	58	257
145/A.	239	54	293	198	47	245
146/A.	226	84	310	191	70	261
147/A.	101	45	146	80	40	120
148/A.	133	35	168	101	29	130
149/A.	122	55	177	91	46	137
132/A.	278	88	366	254	82	336
133/A.	232	67	299	212	58	270
134/A.	204	63	267	178	57	235
135/A.	183	40	223	162	38	200
136/A.	20	106	126	94	22	116
137/A.	91	37	128	92	37	129
138/A.	79	144	123	68	38	106
139/A.	69	27	96	64	24	88
140/A.	83	35	118	71	34	105
141/A.	131	26	157	118	26	144
142/A.	219	44	263	194	43	237
143/A.	254	64	318	225	58	283
144/A.	219	69	288	199	58	257
145/A.	239	54	293	198	47	245
146/A.	226	84	310	191	70	261
147/A.	101	45	146	80	40	120
148/A.	133	35	168	101	29	130
149/A.	122	55	177	91	46	137
150/A.	77	36	113			63

INGRESO Y EGRESO DE GENERACIONES DEL C.B.F.P. DE 2006 A 2011

151/A.	51	20	71			52
152/A.	45	14	59	41	11	52
153/A.	76	13	89	67	11	78
154/A.	51	23	74	43	19	62
155/A.			33			
156/A.	91	32	123	80	27	
157/A.	241	99	340	209	90	299
158/A.	204	47	251	180	44	224
159/A.	216	38	254	187	30	217
160/A.	199	49	248	170	48	218
161/A.	190	63	253	165	55	220
162/A.	247	62	309	198	51	249
163/A.	246	106	352	204	94	298
164/A.	155	56	211	135	53	188
165/A.	188	56	244	154	48	202
166/A.	127	45	172	103	41	144
167/A.	158	54	212	143	48	191
168/A.	112	48	160	91	42	133
169/A.	83	41	124	72	39	111
170/A.	136	48	184	93	40	133
171/A.	218	54	272	142	38	180
172/A.	377	89	466	268	70	338
173/A.	347	92	439	270	79	349
174/A.	86	27	113	61	26	87
175/A.	115	27	142	81	22	103
176/A.	83	27	110	64	23	87
177/A.	139	47	186	108	42	150
178/A.	80	30	110	59	23	82
179/A.	34	17	51	28	16	44
180/A.	87	24	111	74	22	96
181/A.	237	68	305	188	56	244
182/A.	229	73	302	177	56	233
183/A.	230	70	300	-	-	-
184/A.	208	92	300	-	-	-
185/A.	153	55	208	-	-	-
186/a.	138	70	208	-	-	-





**Ciudad
de
México**
Capital en Movimiento

Secretaría de Seguridad Pública
Instituto Técnico de Formación Policial
Dirección Pedagógica
Subdirección de Servicios Escolares

**CURSO BÁSICO DE FORMACIÓN POLICIAL
GENERACIONES EGRESADAS DEL INSTITUTO TÉCNICO
DE FORMACIÓN POLICIAL.**

No.	F_INICIO (dd/mm/aa)	F_TERMINO (dd/mm/aa)	VARONIL GENERACIÓN	FEMENIL GENERACIÓN
AÑO 2006				
1	01/08/2005	27/01/2006	124/va.	111/va.
2	29/08/2005	24/02/2006	125/va.	112/va.
3	03/10/2005	31/03/2006	126/va.	113/va.
4	07/11/2005	05/05/2006	127/va.	114/va.
5	05/12/2005	02/06/2006	128/va.	115/va.
6	16/01/2006	14/07/2006	129/va.	116/va.
7	13/02/2006	11/08/2006	130/va.	117/va.
8	20/03/2006	15/09/2006	131/va.	118/va.
9	17/04/2006	13/10/2006	132/va.	119/va.
10	15/05/2006	10/11/2006	133/va.	120/va.
11	19/06/2006	15/12/2006	134/va.	121/va.
AÑO 2007				
1	17/07/2006	12/01/2007	135/va.	122/va.
2	14/08/2006	09/02/2007	136/va.	123/va.
3	18/09/2006	16/03/2007	137/va.	124/va.
4	16/10/2006	13/04/2007	138/va.	125/va.
5	13/11/2006	11/05/2007	139/va.	126/va.
6	04/12/2006	31/05/2007	140/va.	127/va.
7	29/01/2007	27/07/2007	141/va.	128/va.
8	05/03/2007	31/08/2007	142/va.	129/va.
9	16/04/2007	12/10/2007	143/va.	130/va.
10	21/05/2007	15/11/2007	144/va.	131/va.
11	18/06/2007	14/12/2007	145/va.	132/va.
AÑO 2008				
1	06/08/2007	31/01/2008	146/va.	133/va.
2	03/09/2007	29/02/2008	147/va.	134/va.
3	01/10/2007	28/03/2008	148/va.	135/va.
4	05/11/2007	30/04/2008	149/va.	136/va.
5	03/12/2007	30/05/2008	150/va.	137/va.
6	21/01/2008	15/07/2008	151/va.	138/va.
7	18/02/2008	15/08/2008	152/va.	139/va.
8	31/03/2008	30/09/2008	153/va.	140/va.
9	21/04/2008	15/10/2008	154/va.	154/va.
10	06/05/2008	31/10/2008	155/va.	155/va.
11	16/06/2008	12/12/2008	156/va.	156/va.

**CURSO BÁSICO DE FORMACIÓN POLICIAL
GENERACIONES EGRESADAS DEL INSTITUTO TÉCNICO
DE FORMACIÓN POLICIAL.**

No.	F_INICIO (dd/mm/aa)	F_TERMINO (dd/mm/aa)	VARONIL GENERACIÓN	FEMENIL GENERACIÓN
AÑO 2009				
1	04/08/2008	30/01/2009	157/va.	157/va.
2	01/09/2008	27/02/2009	158/va.	158/va.
3	29/09/2008	31/03/2009	159/va.	159/va.
4	03/11/2008	30/04/2009	160/va.	160/va.
5	12/01/2009	10/07/2009	161/va.	161/va.
6	23/02/2009	21/08/2009	162/va.	162/va.
7	30/03/2009	25/09/2009	163/va.	163/va.
8	11/05/2009	06/11/2009	164/va.	164/va.
9	15/06/2009	04/12/2009	165/va.	165/va.
10	13/07/2009	12/12/2009	166/va.	166/va.
AÑO 2010				
1	17/08/2009	12/02/2010	167/va.	167/va.
2	21/09/2009	19/03/2010	168/va.	168/va.
3	26/10/2009	23/04/2010	169/va.	169/va.
4	25/01/2010	23/07/2010	170/va.	170/va.
5	01/03/2010	27/08/2010	171/va.	171/va.
6	19/04/2010	15/10/2010	172/va.	172/va.
7	17/05/2010	12/11/2010	173/va.	173/va.
8	14/06/2010	10/12/2010	174/va.	174/va.
AÑO 2011				
1	19/07/2010	14/01/2011	175/va.	175/va.
2	16/08/2010	11/02/2011	176/va.	176/va.
3	04/10/2010	29/03/2011	177/va.	177/va.
4	09/11/2010	13/05/2011	178/va.	178/va.
5	06/12/2010	28/05/2011	179/va.	179/va.
6	24/01/2011	20/07/2011	180/va.	180/va.
7	28/02/2011	25/08/2011	181/va.	181/va.
8	28/03/2011	22/09/2011	182/va.	182/va.