



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

“El sistema de desarrollo policial (SIDEPOL) en la
policía federal durante el sexenio 2006-2012.”

Tesis

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
Licenciado en ciencias políticas y administración pública.**

**PRESENTA
Víctor Hugo Romero Durán**

Asesor: Mtro. Juan José Sanabria López.

Noviembre 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

AGRADECIMIENTOS

(Nunca he sido bueno para expresar los buenos sentimientos...pero hay voy)

A Dios por tantas cosas divertidas y gachas que me han permitido vivir. Espero que esto sea así hasta que yo cumpla un centenar de años y siga más fuerte que un león. ASÍ SERÁ, YO LO SÉ.

A mi papá: por los primeros comentarios (Grilleros, groseros pero divertidos) de política mientras veíamos los informes presidenciales y periódicos; por las primeras clases de historia y geografía que si bien, a veces, no eran ciertas, sirvieron para despertar en mi la curiosidad. Por sus comentarios atinados que no siempre reconozco al momento.

A mi mamá: después de todo, por batallar conmigo.

A mi hermana: porque me la he pasado chido siendo cómplices e incluso haciéndonos la vida imposible.

A mis amigos (en orden de aparición para evitar lloriqueos): a Isaac, Uriel, Alejandro, y a sus respectivas féminas, que siempre están dispuestos a prestarme su ayuda y, aun mejor, porque siempre es garantía pasarla chido con ustedes. Bendito sea ese humor negro, ese sarcasmo y ese albur que reinan entre nosotros.

iiiiiiiiiiiiiiiiiiiiRRRRreeectoooooarrrrragiaaaaaaa!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

A Dulcinea: sin ti, pues, no sé cuántas pendejadas hubiera hecho o no sé dónde estaría...Si soy un cinco, pero me conoces mejor que nadie. GRACIAS.

A samara, por secundar mi cálculo erróneo del costo de las copias y demás cosas (fueron de lo mejor que me ha pasado), siempre contarás conmigo; a la banda en general de “los Pandas”, a “la de güero (gracias por cuidarme en las pedas y por esa vez que cantamos Ingrata), Y a todos esos huicholazos, remos, al equino y demás fiestas degenerativas.

A mi asesor, el Profe. Sanabria: Por aceptarme sin haber sido su alumno y por su gran disposición que tuvo en todo momento. Comprobé lo que se decía en radiopasillo: En quince minutos usted explica lo que otros en dos horas.

A quienes no creyeron que me iba a titular, que fueron muchos, les digo que:

“Con sus manos tomen ÉSTA tesis como prueba de su error”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	5
CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL.	9
1.1 Administración pública.	9
1.2 Modernización administrativa.	16
1.2.1 La profesionalización del servicio público: El servicio civil.	19
1.2.2 Servicio civil de carrera y servicio civil de empleo.	20
1.2.3 Aspectos comunes de los servicios civiles.	21
1.2.4 Ventajas de los servicios civiles.	22
1.2.5 Los subsistemas del servicio civil.	24
1.3 Seguridad pública y seguridad nacional.	26
1.3.1 La seguridad como justificación del Estado.	26
1.3.2 Seguridad pública.	27
1.3.3 Seguridad nacional.	30
1.3.4 Relación entre seguridad pública y nacional.	34
CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 1.	36
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL (SIDEPOL).	40
2.1 Secretaría de seguridad pública.	40
2.2 Policía federal.	43
2.3 Proyectos de profesionalización policial.	46
2.4 Nuevo modelo policial federal (NMPF).	51
2.5 Sistema de desarrollo policial en la policía federal.	57
2.5.1 Subsistemas.	59
2.5.2 Consejo federal de desarrollo policial (CFDP).	68
CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 2.	70

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS FODA DEL SIDEPOL DE LA POLICÍA FEDERAL.	74
3.1 El análisis FODA como herramienta de planeación.	74
3.2 Análisis FODA del SIDEPOL de la PF	76
3.2.1 Fortalezas.	76
3.2.2 Debilidades.	78
3.2.3 Oportunidades.	90
3.2.4 Amenazas.	95
3.3 Comentario general.	100
CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 3.	105
CONCLUSIONES GENERALES.	108
ANEXO 1. ENTREVISTA A POLICÍA LESIONADO.	114
ANEXO 2. ENTREVISTA A POLICÍA EN ACTIVO.	118
ANEXO 3. RESPUESTA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN ANTE EL IFAI.	124
BIBLIOGRAFÍA.	127

INTRODUCCIÓN.

La modernización administrativa en México ha tenido diversas facetas una de ellas es la profesionalización del servicio público que tiene como objetivo desarrollar servidores públicos mejor capacitados, con nuevas actitudes y que se conducen de manera ética en el desempeño de sus funciones para procesar de mejor manera las demandas de la sociedad.

Varios son los nombres con los que también se conoce al servicio civil de carrera: servicio público profesional, profesionalización del servicio público, servicio público de carrera, servicio profesional de carrera, etcétera, pero todos referidos a la profesionalización de los servidores públicos, que son la columna vertebral de la administración pública.

Para efectos de la presente investigación, la profesionalización de los servidores públicos se refiere a la introducción de nuevos mecanismos que garanticen el ingreso y permanencia a cargos administrativos, con base en mérito, bajo igualdad de oportunidades y una evaluación continua del desempeño laboral; esto con el objetivo de seleccionar y proteger a los más aptos para el ejercicio del servicio público.¹

El tema de la seguridad representa una de las funciones más importantes de la administración pública. Gran cantidad de asuntos dependen de la seguridad, entre los que resaltan, el desarrollo económico, la convivencia social, el cuidado al medio ambiente, el combate a la pobreza, etc.; es decir, sin seguridad nada de lo anterior puede darse de manera armónica y ningún problema puede atenderse de manera exitosa.

De la administración de los cuerpos policiales depende en gran medida que los resultados en materia de seguridad pública sean los esperados. Un tema esencial lo

¹ Cfr. Uvalle Berrones, Ricardo, “Los desafíos de una nueva gestión administrativa”, en Merino, Mauricio, *Los desafíos del servicio profesional de carrera en México*, México, CIDE-SFP, 2006, p. 120.

representa la profesionalización de los servidores públicos, como son los policías, de lo cual depende el nivel de confianza y credibilidad que los ciudadanos depositen en las instituciones de seguridad

Debido al incremento de la violencia y crímenes en el sexenio 2006-2012, la preocupación principal del gobierno federal fue el tema de la seguridad pública. Para atender dicha problemática, las secretarías de Estado encargadas de la seguridad pública fueron objeto de diversos cambios en su organización y funcionamiento con el propósito mejorar las capacidades del Estado en contra de la delincuencia organizada.

En el caso de la secretaría de seguridad pública, una de las acciones fue incrementar el número de elementos de uno de sus órganos administrativos desconcentrados, la policía federal, que en 2006 contaba con 12, 761 y, al término de 2012, finalizó con 36, 940.² Y también, se instrumentó un nuevo servicio civil de carrera llamado sistema de desarrollo policial para la profesionalización de los integrantes de las seis divisiones de la policía federal (áreas operativas): inteligencia, investigación, seguridad regional, científica, antidrogas y, por último, fuerzas federales.

De manera que, es importante analizar cuáles han sido los resultados obtenidos con el sistema de desarrollo policial en la policía federal. Esto permitirá conocer el nivel de capacitación y el desempeño laboral de la policía más importante del país. Y, sobre todo, generará información útil sobre su funcionamiento que podrá servir para su eventual mejora.

En ese contexto, el presente trabajo tiene como objetivo evaluar a través de un análisis FODA el sistema de desarrollo policial de la policía federal durante el sexenio 2006-2012.

² Arellano Trejo, Efrén y Tenorio Colón Karen Nayhelli, “Inversión y transformación de la seguridad pública y la justicia” en *Reporte CESOP*, núm. 59, 09 de octubre de 2012, p. 15.

La hipótesis a comprobar es que en la operación del nuevo servicio civil de carrera llamado sistema de desarrollo policial de la policía federal, existen elementos que dan lugar al incumplimiento de los objetivos institucionales, particularmente, la falta de un sistema de gestión en su instrumentación.

Para el desarrollo de esta investigación se empleó el método hipotético-deductivo el cual establece la contratación de las hipótesis o teorías con los hechos. En caso que, la observación o experimentación no concuerde con las proposiciones particulares, la teoría o hipótesis en cuestión es refutada, y, por lo tanto, debe descartarse o reformularse de acuerdo a los resultados obtenidos.³ Gustavo E. Emmerich señala una limitación en lo referente al diseño y ejecución del trabajo de campo de tal esquema de investigación: “A menudo, las variables o aspectos de la realidad que resultan de interés no se pueden conocer directamente, por lo que deben elaborarse o seleccionarse “indicadores” de tales variables”⁴

Situación a la que ésta investigación no fue ajena, debido a negativa de las autoridades correspondientes a proporcionar más información que la disponible en la página electrónica de la secretaría de seguridad pública y los documentos publicados en el diario oficial de la federación. De manera semejante, las solicitudes de información ante el instituto federal de acceso a la información (IFAI) se caracterizaron por recibir negativas o simplemente extender el tiempo de respuesta; en el caso de las solicitudes atendidas, las respuestas poco respondieron a las preguntas formuladas, salvo una que si fue utilizada en la investigación.

Ante tal situación se le dio prioridad a técnicas de investigación como el rastreo de noticias referentes al tema de la policía federal en revistas, periódicos, testimonios en internet. No obstante, resaltan dos entrevistas de manera anónima: una, realizada a un elemento de la policía federal en activo y, la segunda, a un elemento lesionado. Cabe resaltar, que el policía en activo, si bien, trató de contestar de

³ Cfr. Emmerich, Gustavo Ernesto, *Metodología de la ciencia política*, México, UAM-Unidad Iztapalapa, 1997, pp. 69-70.

⁴ *Ibid.*, p. 74.

manera institucional, al terminar la entrevista coincidió totalmente con lo dicho por el policía lesionado.

El trabajo está dividido en tres capítulos. En el primero, se establecen los conceptos de administración pública, de servicio civil de carrera y los subsistemas que lo conforman y, finalmente, la distinción entre seguridad pública y seguridad nacional.

En el segundo capítulo, de manera esquemática, se exponen los proyectos en materia de seguridad pública y, en particular, los relacionados a la profesionalización de los policías; se realiza la descripción del nuevo modelo policial federal y, finalmente, se desarrollan cada uno de los subsistemas del sistema de desarrollo policial de la policía federal.

En el tercer capítulo, se expone brevemente en qué consiste el análisis FODA, para después, dar paso a su aplicación al sistema de desarrollo policial de la policía federal.

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL.

Objetivo particular: Enunciar los conceptos que guiarán la investigación.

En éste capítulo se abordarán los conceptos de administración pública, de servicio civil de carrera y sus subsistemas correspondientes y finalmente, establecer la distinción entre seguridad pública y seguridad nacional.

1.1 Administración pública.

En todas las civilizaciones ha sido característico encontrar un cuerpo organizado de funcionarios, al servicio de una autoridad, que se encarga de vigilar las principales actividades comerciales, económicas, sociales propias de cada región y época. Éste sistema administrativo ha evolucionado junto con los retos y avances de la humanidad. De ahí que, “La importancia de la administración pública crece a medida que la sociedad civilizada aumenta su complejidad y las instituciones sociales llegan a ser más especializadas y diferenciadas”.⁵

Según Carlos Marx, “En la producción social de su vida los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción, que corresponden a una determinada fase de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social”.⁶

Para Marx, la sociedad no es más que el conjunto de relaciones sociales que establecen los individuos, mismas que no son decididas libremente por ellos, éstas son determinadas por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas del momento

⁵ Martínez Silva, Mario (Coord.), *Diccionario de Política y Administración Pública*, Tomo A-F, México, Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública. A. C., 1996, p. 49.

⁶ Marx Carlos, “Prólogo de la contribución a la crítica de la economía política”, en *Marx C. y Engels F. Obras escogidas*, Moscú, Ed. Progreso, p. 182.

histórico. Lo que se traduce que, el modo de producción es la base a partir de la cual se configura la constitución y funcionamiento de la sociedad.

A su vez, la sociedad, entendida como el conjunto de relaciones sociales generadas a partir de un modo de producción, se convierte en el soporte de lo que Marx llama superestructura jurídica y política. Ésta es el conjunto de ideas e instituciones políticas, jurídicas, religiosas, artísticas, etc., que sirven para la perpetuación y justificación del modo de producción vigente. Un ejemplo sería el Estado.

Para Engels, el Estado es un instrumento político de la clase dominante para la represión y explotación de la clase explotada; esto debido a que

“El Estado nació de la necesidad de refrendar los antagonismos de clase, y como, al mismo tiempo, nació en medio del conflicto de esas clases, es, por regla general, el Estado de la clase más poderosa, de la clase económicamente dominante, que, con ayuda de él se convierte también en la clase política dominante, adquiriendo con ello nuevos medios para la represión y la explotación de clase oprimida”.⁷

Federico Engels atribuye tres características al Estado:⁸

1. Divisiones territoriales.
2. La institución de una fuerza pública (ajeno al pueblo).
3. El derecho de recaudar impuestos.

De modo que bajo la concepción marxista, el Estado se encarga de propiciar las condiciones favorables a un régimen de producción capitalista. Mantener la estabilidad política, por medio de cuerpos burocráticos; un ejército de funcionarios e instituciones al servicio del Estado que vigilan en todo momento el orden público.

En ese sentido, Octavio Rodríguez Araujo apunta: “El objetivo fundamental del Estado, y por lo tanto de la administración pública, es garantizar la conservación del

⁷ Engels Federico, “El origen de la familia, la propiedad y el Estado”, en *Ibíd.*, p. 607.

⁸ *Ibíd.*, pp. 606-607.

sistema mediante la estabilidad política y, en ese 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 que es, conviene repetirlo, el objetivo de la clase capitalista”.⁹

De igual manera, Omar Guerrero establece como característica principal de la administración pública, su vínculo imprescindible con el Estado. No se puede concebir una administración pública sin referirse al Estado también; que tiene como razón, de existir y actuar, el cumplimiento de las responsabilidades hacia con la sociedad. El objeto de la administración es la sociedad misma.

Para Guerrero, la administración pública tiene por objeto a la sociedad, para la cual labora en su perpetuación y su desarrollo. Por consiguiente, dicha administración tiene su origen existencial, así como su legitimidad y justificación en la perpetuación y desarrollando de la sociedad.¹⁰

La administración pública se identifica como la actividad del Estado en la sociedad. Es debido a la atención de problemas, demandas o realizando proyectos a futuro y/o procurando el desarrollo de las condiciones óptimas que permitan un bienestar generalizado que el Estado, por medio de la administración pública, se erige como el agente del cambio social.¹¹

A partir de estas ideas, Omar Guerrero considera a la administración pública como la actividad del Estado en la sociedad, porque sus acciones están encaminadas a

⁹ Rodríguez Araujo, Octavio, en Guerrero Orozco Omar, *La administración pública en el Estado Capitalista*. México, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, 1980, p. 17.

¹⁰ *Ibíd.*, p. 24.

¹¹ Por cambio social entiendo la variación, diferencia o alteración de carácter amplia más no irreversible en el Estado o en la organización social de la sociedad en ámbitos como en lo económico, político, religioso, o familiar, o bien en, las relaciones que entre ellas misma establecen. Cfr. Gallino, Luciano, *Diccionario de sociología*, España, Siglo XXI Editores, 1995, p. 86

producir las condiciones que facilitan su perpetuación y generar las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen.¹²

En contraste, Luis F. Aguilar Villanueva propone una definición a partir de tres conceptos que él considera incompletos.¹³ Se analizará cada uno, para después derivar el concepto de administración pública que él propone.

1.- La administración pública como institución estatal.

La administración pública tiene un carácter instrumental y es totalmente dependiente de la política oficial del Estado. Sus acciones, planes y demás actividades están encaminadas a cumplir la voluntad únicamente de quién o quiénes detenten el poder sin consentimiento popular.

2.- La administración pública como proceso administrativo.

La administración pública no tiene nada que ver con los fines políticos que persiga el Estado. Simplemente se debe enfocar al mismo proceso administrativo. Son las acciones y modalidades lo que definen a la administración pública.

3.- La administración pública como técnica de administración.

Se refiere a la supervisión de calidad y efectividad de las técnicas y/o procedimientos administrativos.

En resumen, el cumplimiento de sus responsabilidades el Estado debe diseñar de manera racional las políticas públicas (los fines) que consideren deseables y factibles, de acuerdo a las necesidades de la sociedad. Éste análisis de factibilidad (Legalidad, disponibilidad de recursos humanos, financieros, conveniencia social y/o económica, efectos, etc.) solo puede ser realizado en la administración pública (los medios), que representa un universo de capacidades con las que cuenta el Estado para atender demandas, emergencias o alguna otra cuestión que considere

¹² Rodríguez Araujo, Octavio, en Guerrero Orozco Omar, *La administración pública ...Op. cit.*, p. 25.

¹³ Cfr. Aguilar Villanueva, Luis F., “Los objetos de conocimiento de la administración pública”, en Sanabria Juan José, *Antología de teoría de la administración pública*, México, UNAM, 1998, p. 66, 69, 71.

importante atender. De ahí que, Luis Aguilar Villanueva considere que la política se constituye mediante la administración pública.¹⁴

Por lo que podemos concluir que, para Aguilar Villanueva la administración pública es el resultado de la combinación de la noción de institución estatal, entendida como instrumento del Estado y de proceso administrativo entendida como las acciones y procedimientos, en sí mismos, que hacen posibles los fines oficiales.

En el *Diccionario de política y administración pública*, Julieta Guevara define la administración pública como “el conjunto de operaciones encaminadas a cumplir o hacer cumplir la política pública, la voluntad de un gobierno, tal y como ésta es expresada por las autoridades competentes. Es pública, porque comprende las actividades que una sociedad sujeta a la dirección política, las cuales son ejecutadas por las instituciones gubernamentales. Es administración, porque implica la coordinación de esfuerzos y recursos, mediante los procesos administrativos básicos de planeación, organización, dirección y control”.¹⁵

Según Julieta Guevara, los problemas y/o demandas, son atendidos por el gobierno, mediante la puesta en acción de la administración pública. La cual es el medio por el que se hacen realidad, la voluntad y decisiones del gobierno.

Siguiendo a Kaufman y Gournay, Guevara distingue tres tipos de funciones: políticas, principales y auxiliares.¹⁶

- a) Las políticas son cuando actúa como autoridad.
 - Potestad reglamentaria.
 - Potestad ejecutiva.
 - Potestad jurisdiccional.
 - Grupo de presión.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 82.

¹⁵ Martínez Silva, Mario (Coord.), *Diccionario de Política...* Op. cit., p. 47.

¹⁶ *Ibíd.*, pp. 56-58.

- b) Las principales se refieren a la atención de las necesidades de la sociedad.
 - De soberanía.
 - Económicas.
 - Sociales.
 - Educativas.

- c) Las administrativas se refieren a lo relacionado a su organización interna.
 - Administración del personal.
 - Manejo de recursos materiales.
 - Administración financiera.
 - Servicios jurídicos y contenciosos.

Según Josep M. Vallés, la administración pública es “una organización integrada por personal profesionalizado, dotado con medios materiales y económicos de titularidad pública para llevar a la práctica las decisiones del ejecutivo. Las administraciones públicas son parte e instrumento de éste ejecutivo político, que la necesita para que las políticas adoptadas no se queden en simple declaración de intenciones y se traduzcan en intervenciones directas sobre la realidad sobre la que quieren incidir”.¹⁷

En la definición de Vallés resaltan dos aspectos, a saber: el carácter instrumental de la administración pública bajo el mando directo del poder Ejecutivo. Ante todo, la existencia y funcionamiento de la administración pública, se explica por la voluntad y designio del quién ocupe el poder Ejecutivo, que ese sirve de ésta para hacer realidad los diversos planes o proyectos que se consideren necesarios e importantes para la sociedad. Cabe señalar que el recurso humano con el perfil señalado también se encuentra tanto en el poder Legislativo como en el poder Judicial, sin embargo, para efectos de la presente investigación nos centraremos principalmente en el poder Ejecutivo.

¹⁷ Josep M. Vallés, “*Ciencia política una introducción*”, España, Ed. Ariel, 2003, p. 194.

El segundo se refiere a la administración pública como una organización, es decir, un conjunto de recursos de todo tipo, económicos, tecnológicos, materiales y resaltando los recursos humanos, que son finalmente, quiénes se encargan de hacer realidad las decisiones de la administración pública.

Las funciones de las administraciones públicas se resumen, a grandes rasgos, en cuatro:¹⁸

- b) Aplicación de reglas generales a situaciones singulares de individuos, colectivos o corporaciones. Se refiere al cumplimiento de la ley.
- c) Prestación de bienes y servicios. Agua, drenaje, subsidios, atención a poblaciones desfavorecidas, etc.
- d) Captación y gestión de recursos. Impuestos y la administración de recursos exclusivos para el Estado como la seguridad pública, la defensa nacional o algún recurso en particular.
- e) Acumulación de información y asesoramiento experto. Como instancia pública, recopila y administra información importante que es puesta a disposición de las autoridades.

Para efectos de la presente investigación administración pública es:

La organización de recursos políticos, económicos, legales, tecnológicos, humanos, etc., que permiten al Estado, la atención, de problemas, conflictos o demandas de la sociedad y en algunos casos, realizando proyectos a futuro mediante el diseño e implementación de políticas públicas. Las funciones de la administración pública pueden ser de distinto tipo: políticas, ya sea como autoridad; funciones administrativas, se refiere a la atención directa de los problemas de la sociedad; funciones auxiliares; asuntos netamente internos para un mejor desempeño de sus obligaciones. Generalmente, la administración pública está bajo el mando y control del poder Ejecutivo.

¹⁸ *Ibíd.* p. 199.

1.2 Modernización administrativa.

El funcionamiento de la administración pública ha sido siempre un tema de vital importancia debido a la cantidad de funciones y responsabilidades que el Estado ha tenido a lo largo de la historia. Los cambios ocurridos en los diferentes ámbitos de la vida humana, políticos, aparición de gobiernos y sociedades democráticos; crisis económicas, problemas políticos, sociales y las nuevas demandas de una ciudadanía mejor informada y más participativa; avances científicos y tecnológicos; han ejercido un influencia directa en la administración pública respecto a cuáles son y/o deberían ser sus responsabilidades, medios y objetivos.

A partir de los años ochenta con el arribo de políticos conservadores de Ronald Reagan en Estados Unidos y Margaret Thatcher en Gran Bretaña, la participación del Estado en la economía es considerada como inconveniente y la causa de crisis económicas, la pobreza, corrupción y demás males. Esta nueva tendencia a nivel mundial va a impactar directamente a la administración pública. Se inicia una discusión que dista mucho de llegar a conclusiones definitivas acerca de ¿cuál debería ser su naturaleza? ¿Cuáles deberían ser sus objetivos y responsabilidades? ¿Bajo qué criterios deberá regir su accionar? ¿Qué tipo de administración puede ser considerada como exitosa? ¿Qué rol debe jugar el ciudadano y los límites del Estado?

La discusión ha dado origen en muchos países al rediseño de los aparatos administrativos del Estado, es decir, a la modernización de la administración pública; esto con el objeto de asegurar su buen funcionamiento, y evitar así su anquilosamiento, ante la cantidad de cambios acontecidos en su entorno.

La modernización de la administración pública no ha sido un proceso homogéneo en el mundo ni tampoco en todas las épocas ha consistido en lo mismo. La gran diferencia entre aspectos culturales de un país a otro ha sido un obstáculo a la implementación de un modelo único de modernización. A partir de ésta idea, resulta valiosa la definición de María del Carmen Pardo: “La modernización administrativa

se define como la adecuación y ajuste de la gestión estatal para lograr que el flujo de acciones sociales predominantes en una sociedad logre coherencia y organización necesarias”.¹⁹

El objetivo principal de la modernización administrativa es “incrementar la eficiencia y eficacia para fortalecer los procesos de equidad de las instituciones que conforman al gobierno, así como elevar la calidad profesional, la imputabilidad y el sentido de compromiso con la comunidad de los funcionarios públicos. Se trata de un proyecto encaminado a elevar la confianza de la sociedad en sus gobernantes mediante cambios estructurales en el aparato administrativo que permitan la solución efectiva de problemas, la racionalidad en la utilización de los recursos públicos y la provisión creciente de bienes y servicios de calidad”.²⁰

La llamada modernización administrativa ha consistido en un proceso de cambio que conlleva la mejora del desempeño, la identificación de problemas, el replanteo de objetivos, responsabilidades, facultades; el ajuste, establecimiento y desaparición de instituciones públicas, en suma se trata de un rediseño de la actividad administrativa con el objetivo de actualizar la maquinaria administrativa del Estado.

María del Carmen Pardo identifica dos momentos claves a partir de la década de los ochenta. “En los inicios de estos procesos de transformación, los países empezaron por atender cuestiones relativas a la contracción estatal, recortes de gasto y personal público, llegando a adoptar políticas de privatización importante, como el caso británico. Posteriormente, pasada la etapa inicial, los países buscaron la manera de mejorar la provisión de sus servicios e introdujeron reformas de gestión con el fin, por un lado, de modificar la cultura burocrática, y, por el otro lado, sin duda

¹⁹ Pardo, María del Carmen, *La Modernización administrativa en México*, México, El colegio de México, 1991, p. 19.

²⁰ Ávalos Aguilar, Roberto, *La Administración pública de México: Contexto de su modernización*, México, UNAM/Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 1998, p. 82-83.

relacionado con lo anterior, de medir su desempeño, para hacerla más responsable ante la ciudadanía”.²¹

Primero se da una reducción de empresas e instituciones públicas por medio de privatizaciones, para dar lugar a un segundo estadio, que corresponde a la reorganización de la llamada función pública. Pero ¿Qué es la Función pública? Pardo define la función pública como “el cuerpo de personas especializadas con las que debe contar toda comunidad política moderna para realizar las funciones de gobierno”.²² Para ella, la función pública es sinónimo a los servidores públicos.

En cambio, la “Carta Iberoamericana de la Función Pública”, aprobada por la “V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado” celebrada en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra en Bolivia en 2003, la define como

“(...) el conjunto de arreglos institucionales mediante los se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general”.²³

Para efectos de la presente tesis, función pública es el entramado institucional que tiene por objetivo regular todo lo relacionado a los recursos humanos de la administración pública, es decir, del servicio público.

²¹ Pardo, María del Carmen, “La propuesta de modernización administrativa en México: Entre la tradición y el cambio”, en *Foro Internacional*, no. 200, vol. XLV, 2010, abril-junio, pp. 397-398.

²² Pardo, María del Carmen, “El servicio civil de carrera en México: un imperativo de la modernización” en *Gestión y Política Pública*, no. 2, vol. IV, segundo semestre de 1995, p. 278.

²³ Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 23 de junio de 2003, p. 5.

1.2.1 La profesionalización del servicio público: El servicio civil.

La importancia del servicio público tiene dos vertientes. Para el Estado, representa el espacio deliberativo, en el cual, se determina cómo abordar las diferentes problemáticas sociales. Para la administración pública, representa el principal instrumento para atender de manera directa a la sociedad.²⁴ En consecuencia se puede decir que el servicio público se vincula con las capacidades administrativas del Estado que, en su accionar, sirven para lograr la confianza o desconfianza ciudadana hacia al Estado.

De modo que no es exagerado decir que la profesionalización debe ser concebida como un plazo inaplazable para el servicio público sea entendido como un conjunto de capacidades relacionadas con la exitosa gestión de los asuntos públicos, puesto que, es garantía para que los asuntos gubernamentales sean atendidos por expertos acreditados que contribuyen a crear un clima de aceptación en favor de la Estado.²⁵

Como anteriormente se mencionó, la profesionalización del servicio público es el establecimiento de un sistema de carrera en la administración pública con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia, es decir, del establecimiento de un servicio civil para quienes deseen dedicarse al servicio público.

Al igual que la modernización administrativa, el servicio civil de carrera no tiene una definición universal reconocida y aceptada en todo tiempo y lugar. Las circunstancias históricas, culturales, económicas, políticas, propias de cada región o país en donde se ha implementado le dan un significado diferente.

²⁴ Cfr. Uvalle Berrones, Ricardo, *La profesionalización del servicio público en México*, en Ricardo Uvalle Berrones y Marcela Bravo Ahuja (Coords), *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*, México, UNAM-Editorial Plaza y Valdés, 1999, p. 44.

²⁵ Cfr. Uvalle Berrones, Ricardo, “Los desafíos de una nueva gestión administrativa...Op. cit., p. 123.

Partiendo de ésta idea, los gobiernos han hecho énfasis en los llamados servicios civiles como medio para la profesionalización del servicio público. Únicamente para fines analíticos, éstos se dividen en dos tipos: el de carrera y del empleo.

Genéricamente el servicio civil define como un “sistema que regula la entrada y promoción de funcionarios públicos con base en el mérito y la capacidad profesional y no en vínculos partidarios o personales. Incluye también los principios de seguridad laboral y de que a igual nivel o función, igual categoría y salario. Busca proteger a los funcionarios de las evaluaciones de tipo político y darles seguridad en el empleo y posibilidades de promoción profesional.”²⁶

1.2.2 Servicio civil de carrera y servicio civil de empleo.

Servicio civil de carrera.

El ingreso sólo puede darse desde los puestos de la base piramidal. Lleva el nombre precisamente de *cerrado* porque los puestos intermedios y superiores no pueden ser ocupados por el personal de nuevo ingreso sino por personal que estando en base busca un ascenso; esta situación hace factible que el ascenso sea siempre un incentivo para los trabajadores, puesto que prácticamente, los puestos superiores están reservados para ellos. Entre los requisitos está contar con un nivel educativo requerido por la normatividad vigente. Y, no existe el acceso a un puesto en específico, sino a un grupo o categoría de funcionarios con similares capacidades o especialización.

El servicio civil de empleo.

A grandes rasgos el servicio civil de empleo, a diferencia del de carrera, tiene una naturaleza de mayor especialización. Está diseñado para puestos que se consideran

²⁶ Méndez Martínez, José Luis, “La profesionalización del Estado mexicano: ¿Olvidando o Esperando a Godot?” en Méndez Martínez, José Luis, *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*, México, El Colegio de México, 2000, pp. 482-483.

muy importantes o para el cual se necesita un perfil laboral muy específico. La relación laboral no es permanente, como en el de carrera. El ingreso, no necesariamente se da en puestos base, existe la libertad de ingresar, siempre y cuando se cumplan con los requisitos a cualquier nivel jerárquico. La permanencia en el puesto no se traduce en derechos de ascenso. Y se llama *abierto*, precisamente porque los candidatos pueden ser parte de la misma dependencia o candidatos ajenos a la misma.

1.2.3 Aspectos comunes de los servicios civiles.

Aun cuando las condiciones políticas, culturales, históricas o las necesidades organizacionales generan que los servicios civiles adquieran rasgos propios, se puede afirmar que sea de empleo o de carrera, comparten principios y características en común: se rigen por los mismos valores, contienen un marco normativo que regula su organización y funcionamiento y, finalmente, un sistema administrativo para la gestión de los recursos humanos.²⁷

1.- Valores.

Mérito. Sólo las personas que cuenten con los conocimientos, habilidades, destrezas y pasen satisfactoriamente las pruebas realizadas deberán ocupar el puesto en cuestión. Esto aplica también en el caso de los ascensos; esto con el objetivo de seleccionar a los más aptos para el puesto.

Igualdad. Que cualquier ciudadano puede ser considerado para ocupar un puesto, sin prejuicio de ideología política, religión, género, etc., siempre y cuando, cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad. Las reglas que normen el servicio civil deben aplicarse sin discriminación a todos los candidatos y funcionarios en activo.

²⁷ Cfr. Dussague Laguna, Mauricio I, “¿Servicio civil de carrera o servicio civil de empleo? Una breve discusión conceptual”, en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, núm. 3, México, 2005, pp. 2-4. Dussauge Laguna, Mauricio I. y Méndez, José Luis, “El servicio profesional: una introducción general” en Méndez, José Luis (Comp.), *Servicio profesional de carrera*, México, BBAP-Siglo XXI editores, 2011, p. 19-24.

Estabilidad. Quién haya sido seleccionado en condiciones de igualdad y con base en sus capacidades, deberá de gozar de estabilidad laboral en el puesto, sin importar los cambios en el gobierno. Sólo por motivos de desempeño laboral o reestructuraciones organizacionales puede ser despedido.

2.- Marco normativo.

El segundo elemento en común es que, son regidos por un cuerpo normativo que puede ser una ley, un estatuto y/o reglamento interno, que especifica deberes, derechos, responsabilidades y obligaciones de servidores públicos que acceden a la administración pública por medio de éste sistema; una descripción suficiente de los subsistemas y de las autoridades responsables de implementar, conducir, modificar y revisar todo lo relacionado al servicio civil.

3.- Sistemas administrativos.

Finalmente, todos los servicios civiles cuentan con una estructura en común, es decir, un conjunto de sistemas administrativos que norman la gestión de recursos humanos. No se puede establecer una lista definitiva de los subsistemas del servicio civil, pero en general, todos cuentan con un sistema de ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, incentivos, sanciones, promociones, pensiones, jubilaciones etc.

1.2.4 Ventajas de los servicios civiles.

Aunque de manera general, se puede decir que el objetivo general de los servicios civiles es fortalecer las capacidades administrativas para lograr un mejor manejo de las demandas, problemas y demás asuntos del Estado²⁸, se pueden enumerar cuatro beneficios, en particular:²⁹

²⁸ *Ibíd.*, p. 36.

²⁹ Cfr. Dussauge Laguna, Mauricio I., Sobre la pertinencia del servicio profesional de carrera en México en *Foro Internacional*, núm. 182, vol. XLV, México, Colegio de México, oct-dic, pp. 768-770.

- Evitar la politización de la administración pública.

En la medida que los servidores públicos son seleccionados, promovidos, evaluados y despedidos con base en criterios meritocráticos y equitativos, los salarios y puestos públicos dejan de funcionar como recompensas políticas.³⁰

- Desarrollo de la memoria institucional.

Derivado del anterior, el gobierno es capaz de otorgar estabilidad y regularidad a programas institucionales y a políticas públicas que ya han mostrado su efectividad. Esto repercute en el desarrollo de una memoria institucional en diferentes áreas de la administración pública.

- Mayor control sobre la administración pública.

En la medida que los servidores públicos son seleccionados, promovidos, evaluados y, en su caso, despedidos con base en criterios meritocráticos y equitativos, problemas como la discrecionalidad en el uso de recursos y problemas de corrupción, de eficiencia operativa, baja profesionalización se aminoran de manera importante.

- Desarrollo de funcionarios expertos y profesionales.

A largo plazo, brinda al Estado un grupo de funcionarios especializados y capacitados en distintas ramas del conocimiento que puede ser garantía en la asesoría, diseño y ejecución de políticas públicas. Esto a su vez, disminuye la incertidumbre en situaciones de emergencias naturales, crisis políticas, económicas y sociales.

³⁰ David Arellano llama a esto, la función política del servicio civil. “La función más importante de un servicio civil en una democracia es reducir la discrecionalidad de los políticos en el manejo de la administración pública. Evitar el sistema de botín, en que cada partido político, al llegar al poder, redefine y recrea la estructura de la administración pública, es fundamental para construir un aparato administrativo estable ante la alternancia política”. Arellano Gault, David, “La implantación de un servicio civil meritocrático: ¿un asunto técnico? El caso de México” en Longo, Francisco y Ramio Carles (eds.), *La Profesionalización del empleo público en América Latina*, España, CIDOB, 2008, p.152.

1.2.5 Los subsistemas del servicio civil.³¹

Como anteriormente se mencionó, la tercera característica de los servicios civiles es la existencia de un sistema de gestión de personal que guía su operación cotidiana. Será de acuerdo a las necesidades específicas de cada dependencia, que se puede establecer el mejor sistema de gestión. A continuación enlistamos los subsistemas que teóricamente integran el servicio civil como sistema³².

a) Subsistema de ingreso.

Regula la entrada de personal calificado al servicio civil. Por medio de objetivos institucionales, ajenos a intereses políticos, personales, se busca a los candidatos más aptos. Está integrado por dos etapas: el reclutamiento y la selección. Se estipula los requisitos que deben cumplir los candidatos, las pruebas y un análisis detallado del puesto a ocupar. El reclutamiento consiste en acercarse a quiénes tiene potencial necesario. La selección es la aplicación de distintas pruebas para determinar las capacidades de los candidatos; finalmente, se estipula quiénes lograron pasar satisfactoriamente las pruebas.

b) Subsistema de formación.

Son las actividades destinadas a la capacitación de los funcionarios. Se divide en dos etapas: la formación inicial y la formación continua.

La primera sirve para integrar mejor a los funcionarios públicos con sus futuras organizaciones; para transmitirles los fines y objetivos institucionales y la importancia de los mismos; y para impulsar en los funcionarios una sincera vocación de servicio.

³¹ Cfr. Dussauge Laguna, Mauricio I., "Anatomía del servicio civil" en *Foro Internacional*, núm. 4, vol. XLII, 2002, Oct-dic, pp.759-780.

³² Por sistema entiendo un grupo de objetos conectados por relaciones estructurales y con un alto grado de reciprocidad entre ellos y, por subsistema, cada una de las partes básicas de un sistema, que da igual manera se caracteriza por tener relaciones de carácter estructural y reciprocas. Cfr. Young, R. Oran, *Sistema de ciencia política*, México, FCE, 1972, p. 37.

La segunda, la formación continua, tiene como objetivo brindar a los funcionarios nuevos conocimientos y habilidades para el mejor desempeño de sus actividades frente a las nuevas necesidades organizacionales y sociales; básicamente busca actualizar los conocimientos de los funcionarios en determinadas áreas y temas.

c) Subsistema de evaluación del desempeño.

Uno de los más recientes subsistemas, sirve para hacer un balance de las actividades realizadas por los funcionarios. Ideal para adecuar las actividades con base en objetivos, Diagnosticar las fortalezas y debilidades en los funcionarios, mejorar la planeación, fundamentar decisiones como castigos, recompensas, etc.

d) Subsistema de promoción.

Establece los mecanismos y condiciones bajo los funcionarios pueden ser promovidos dentro el sistema de jerárquico o funcional. Tres son las modalidades:

- I. Promoción salarial: Incremento en el sueldo percibido.
- II. Promoción funcional: aumento de funciones y responsabilidades acompañado de un mayor sueldo.
- III. Promoción jerárquica: ascenso vertical en el organigrama.

e) Subsistema de Incentivos.

Son las condiciones bajo las cuales los servidores públicos pueden justificar el recibimiento de premios, recompensas o exenciones. Pueden ser de diferente tipo desde monetarias, becas para estudiar, apoyos escolares para hijos, etc., No está de más señalar, que algunos casos éste tipo de incentivos está regulado por la propia normatividad para evitar casos de corrupción, discrecionalidad o algún otro tipo de delito.

f) Subsistema de sanciones.

Es el conjunto de procedimientos legales que regulan la disciplina de los funcionarios. Estipulan las posibles faltas en que pueden incurrir y su respectiva pena; éstas varían desde una simple amonestación, multas, la separación del cargo, o incluso, la imputación de cargos contra el funcionario.

g) Subsistema de pensión o retiro.

Representa el último punto de la carrera en un funcionario público. Se trata de un sistema que asegura una recompensa justa a los funcionarios que han dedicado un número determinado de años de su vida al servicio público o que han llegado a una edad preestablecida legalmente como límite para el desempeño de ciertas labores públicas. No solo por concepto de antigüedad y edad se puede dar la pensión, también por concepto de accidentes en el trabajo o por caso de deceso, en éste caso, la pensión es recibida por familiares directos del fallecido.

1.3 Seguridad pública y seguridad nacional.

1.3.1 La seguridad como justificación del Estado.

El tema de la seguridad ha estado estrechamente ligado a la idea de Estado. Personajes como Thomas Hobbes y John Locke, solo por mencionar a algunos, hicieron énfasis en que la seguridad en la sociedad solo puede ser posible siempre y cuando exista el Estado que se erija como autoridad para todos sin excepción.³³

En estas dos concepciones sobresale el hecho de que el Estado se caracteriza por su papel de autoridad sobre la sociedad; es decir, se establece una relación de subordinación entre Estado y sociedad.

³³ Cfr. Hobbes, Thomas, *Leviatán o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*, México, FCE, 2011, p. 137. Cfr. Locke, John, *Ensayo sobre el gobierno civil*, México, Ed. Gernika, 2008, p. 87.

Resalta también la definición de Estado, propuesta por Weber, a saber:

El Estado “es aquella comunidad humana que en el interior de un determinado territorio reclama para sí (con éxito) el monopolio de la coacción física legítima”.³⁴ Para Weber, el Estado es la institución que se erige como la autoridad en la sociedad teniendo como justificación a la legalidad previamente aprobada y como característica, única e irrenunciable, el monopolio de la violencia ya sea para restituir el orden deseado o para infringir los cambios necesarios. En otras palabras, otorgar seguridad a la sociedad es la mayor responsabilidad del Estado.

1.3.2 Seguridad pública.

El Estado, como ya se estableció anteriormente, es el encargado de proporcionar la seguridad a los ciudadanos, para ellos se vale de distintos, medios de control social que hacen posible la armonía, la justicia y la paz. Entiendo por control social “el conjunto de instituciones, estrategias y sanciones sociales que pretenden promover y garantizar el sometimiento del individuo a los modelos y normas comunitarias”.³⁵

El elemento central de la sociedad es el individuo. De manera que, el Estado debe regular el comportamiento de los ciudadanos en base a la normatividad vigente sin ningún privilegio. En caso que se dé un comportamiento que no sea legalmente aceptado, el Estado debe intervenir para aclarar dicha conducta. Es decir, el Estado es la única entidad para vigilar y dirigir la vida pública.

Aquí surge una pregunta ¿Qué es lo público? Luis Fuentes lo define como “el espacio por excelencia para la realización colectiva en democracia; es decir, lo público debe entenderse como lo que es competencia de todos, como el espacio en

³⁴ Weber, Max, *Economía y sociedad*, México, FCE, 2005, p. 1056.

³⁵ Carrillo Prieto Luis, *Policía y estado democrático de derecho*, Porrúa, 2004, p. 8.

que las personas, familias y comunidades, tienen la posibilidad de realizar sus proyectos personales y colectivos de vida”.³⁶

De acuerdo con ésta definición, lo público no se limita al quehacer o a las agencias gubernamentales, que si bien son consideradas como públicas debido al destinatario de sus actividades; ni tampoco a la llamada opinión pública; lo público se refiere al conjunto de normas, instituciones y procedimientos que se da a sí misma para la convivencia solidaria y la solución de conflictos, controversias o dificultades, con criterios de equidad.³⁷

Aclarado el papel del Estado en la sociedad y definido lo público, queda por contestar ¿Qué es la seguridad pública?

Para Carrillo Prieto, la seguridad pública tiene que ver con el “conjunto de políticas y acciones para garantizar la paz pública mediante la prevención, persecución y represión de los delitos y falta a través del sistema de control penal y de la policía administrativa”.³⁸ En ese sentido, el objetivo principal de la seguridad pública es garantizar la paz pública.

En cambio, Jesús Martínez la define como “los programas, principios, estamentos, niveles, formas y calidades, en que el Estado establece una gran variedad de aspectos legales, operativos y técnicos que redundan en la prevención, vigilancia, control, auxilio, regulación, protección y respeto en favor de los gobernados; ya sea contra la violencia, contra el delito, contra la delincuencia organizada, contra las acciones criminales, contra la impunidad o contra la corrupción, etc., con el único y evidente propósito de establecer y prestar los mecanismos estructurales de una supraespecialización dentro de estos rubros, encuadrándose el conjunto de acciones como la prestación de un mito y transparente servicio de seguridad”.³⁹

³⁶ Fuentes Mario, Luis, “Seguridad pública, ciudadanía y desarrollo”, en Peñalosa Pedro José, *Seguridad pública: voces diversas en un enfoque multidisciplinario*, México, Porrúa, 2005, p. 218.

³⁷ Cfr. Ídem.

³⁸ Carrillo Prieto, *Policía...* Op. cit., p. 34.

³⁹ Martínez Garnelo, Jesús, *Seguridad pública nacional*, México, Porrúa, 1999, p. 56.

Esta definición hace énfasis en que el objetivo de la seguridad pública es la protección de los ciudadanos de los delitos cometidos, ya sea por delincuentes comunes, delincuencia organizada, o incluso, por los delitos cometidos por los funcionarios públicos.

Más adelante, el propio Jesús Martínez, ofrece una definición más concreta y estructurada de seguridad pública: “es el conjunto de actividades, programas, medios y técnicas establecidas por el Estado, cuyo fin directo e inmediato, es el encaminar la diligenciación, valorativa y evaluativa de éstos programas que representan la regulación, la prevención y el control del delito”.⁴⁰

Vista de ésta manera las distintas acciones del Estado encaminadas a reguardar la seguridad de los ciudadanos y de la paz pública deben consistir en la prevención, protección, defensa y custodia de los derechos que en calidad de ciudadano, toda persona tiene derecho.

Desde otra perspectiva, Gilberto Rincón Gallardo considera la seguridad pública como un derecho del ciudadano y como una capacidad estatal.

“La seguridad pública hace alusión a la capacidad del Estado para mantener el orden social y procurar la seguridad de los individuos. En este objetivo, la prevención de la comisión de ilícitos que afecten a estos se vuelven un componente esencial. Por ello, la seguridad pública constituye derecho fundamental para los individuos y una obligación para el Estado, cuya justificación última residen en garantizar un régimen de derechos. En contra partida, la sociedad, en tanto que fuente originaria del poder político, tiene la legitimidad para exigir al Estado la seguridad necesaria que garantice la protección de sus derechos fundamentales”.⁴¹

Para efectos de la presente investigación la seguridad pública es la capacidad que tiene el Estado para establecer medidas de prevención y castigo por delitos

⁴⁰ Ídem.

⁴¹ Rincón Gallardo, Gilberto, “Seguridad pública y discriminación”, en Peñalosa Pedro José, *Seguridad...Op. cit.*, p. 626.

mediante el mantenimiento del orden público y la impartición de justicia con el objetivo de garantizar la seguridad y protección de los ciudadanos y sus bienes.

1.3.3 Seguridad nacional.⁴²

El concepto de seguridad nacional nace influenciado fuertemente por el realismo político. Teoría política que descansa en supuestos como:⁴³

- a) Los Estados-Nación son los principales actores en la escena mundial.
- b) El sistema mundial es, ante la ausencia de una autoridad supranacional, un escenario conflictivo.
- c) Los Estados-Nación son entidades racionales que saben cuáles son sus intereses.
- d) El ejercicio del poder es, en el último de los casos, el medio por el cual se deben promover y defender los intereses.

De modo que bajo ésta perspectiva se puede decir que “Una nación está segura cuando su gobierno tiene el suficiente poder y capacidad para impedir el ataque de otros estados a sus legítimos intereses y, en caso de ser atacada, para defenderlos por medio de la guerra”.⁴⁴

En ésta definición, la seguridad nacional se entiende como el ejercicio del poder mediante el uso de elementos militares, económicos y políticos, ya sea para defender, y en su caso, imponer el interés de una nación sobre otra. Además que muestra una actitud de carácter defensiva para con el resto de las naciones colocado al país en un estado de conflicto permanente.

⁴² El objetivo de tratar éste concepto no es con la finalidad de contextualizar la presente investigación en el ámbito de la seguridad nacional sino simplemente hacer notar las diferencias entre seguridad pública y seguridad nacional, conceptos que pueden dar lugar a confusiones y, que también en ocasiones, guardan una estrecha relación.

⁴³ Aguayo Quezada, Bagley Michel, Stark Jeffrey, “*México y Estados Unidos en busca de la seguridad*”, en Aguayo Quezada y Bagley Bruce (comps), *En busca de la seguridad perdida. Aproximaciones a la seguridad nacional mexicana*, México, Ed. Siglo XXI, 1990, p. 17.

⁴⁴ Richard C. Rockwell y Richard H. Moss, “La reconceptualización de la seguridad: Un comentario sobre la investigación”, en *Ibíd.*, p. 44.

En resumen, tres son los componentes de la seguridad nacional bajo el realismo político:⁴⁵

1. Le confiere al Estado (al gobierno nacional) el papel de agente que proporciona seguridad a la colectividad, la nación o la sociedad.
2. Supone que el propósito específico del Estado es la protección de los “legítimos” intereses nacionales.
3. Se considera que las amenazas a los intereses nacionales emanan de acciones y políticas de otros estados que, por su parte, están actuando para proteger lo que consideran como sus propios intereses legítimos.

La desintegración de la Unión Soviética en los años ochenta trajo consigo una nueva discusión acerca del concepto de seguridad nacional. La noción realista entró en crisis. Esto se debió básicamente al debilitamiento del concepto de un enemigo exterior y la nueva concepción de que la amenaza no se origina en un enemigo externo, sino en causas creadas por los profundos problemas del desarrollo.⁴⁶

Richard C. Rockwell y Richard H. Moss, señalan en el mismo sentido:

“El dilema de la seguridad parece haber tomado una conformación novedosa, ya que las amenazas surgen, no de acciones político-militares de otros estados, sino de poderosas fuerzas que rebasan la capacidad de control o manejo de cualquier Estado”.⁴⁷ De ahí que, la formulación de la agenda de la seguridad nacional conlleva importantes retos y consecuencias; mismos que, Cathryn L. Thorup enumera de forma acertada:⁴⁸

⁴⁵ Richard C. Rockwell y Richard H. Moss, “La reconceptualización de la seguridad: Un comentario sobre la investigación”, en *Ibid.*, p. 45.

⁴⁶ Cfr. Cathryn L. Thorup, “La formulación de la agenda de seguridad nacional para la década de los noventa: El dilema de la redefinición”, en *Ibid.*, pp. 98-99.

⁴⁷ Richard C. Rockwell y Richard H. Moss, “La reconceptualización de la seguridad: Un comentario sobre la investigación”, en *Ibid.*, p. 56.

⁴⁸ Cfr. Cathryn L. Thorup, “La formulación de la agenda de seguridad nacional para la década de los noventa: El dilema de la redefinición”, en *Ibid.*, pp. 99-102.

- a) El creciente riesgo de que se den respuestas militares a problemas no militares.

Toda definición está cargada de connotaciones políticas, de ahí que la importancia de definir de manera correcta cualquier asunto. Establecer que, esto o aquello, es o no de seguridad nacional representa la jerarquización de los intereses que cada país considera vitales para su bienestar. Seguramente al considerar más importantes unos intereses sobre otros, los países harán lo que consideren necesario para protegerlos. Eso incluye llegar al uso de métodos violentos como la represión o la guerra misma.

- b) La definición de seguridad nacional es específica para cada país.

Aspectos como la historia, el grado de desarrollo económico, las tradiciones, la cultura política, la ubicación geográfica, la política exterior, etc., en otras palabras, las características propias de cada país son vitales para establecer lo que representa la seguridad nacional. La seguridad nacional no puede ser la misma, por ejemplo, para un país desarrollado que necesita asegurar fuentes de energía, a otro que apenas alcanzó su independencia y que necesita primero, consolidar un gobierno nacional.

- c) El problema de un exceso de significados.

El asunto de la redefinición de la seguridad nacional no es un tema que pueda soslayarse debido a las consecuencias que puede acarrear. A pesar de eso no existe un acuerdo generalizado de su significado. Para los estados-nación es de vital importancia, puesto que de la elaboración de la agenda de seguridad nacional dependerá en gran medida su comportamiento en la escena mundial. Para la ciudadanía también es importante. La transparencia en el manejo de los recursos públicos y la manera en que se conducen los gobernantes son asuntos que competen a toda la sociedad.

d) La necesidad de especificidad.

En éste punto volvemos al tema de cómo definir la seguridad nacional, es decir, por qué tal o cual asunto representa una amenaza a un país. No se puede decir que cualquier cosa es un asunto de seguridad nacional. Es importante identificar claramente esta cuestión. ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo afecta al país?, y más importante aún, es establecer la manera en que se va atender el problema. El tema de la especificidad es importante debido a los posibles costos económicos, políticos, sociales, etc., necesarios para enfrentar las amenazas.

e) ¿Quién define los términos?

Ya se ha señalado la importancia y cómo debe construirse la agenda de seguridad nacional, pero no de quién o quiénes participan en su elaboración. Es importante saber que personajes elaboran la agenda de seguridad nacional. Los intereses caracterizados como nacionales no necesariamente los son; en ocasiones sólo benefician a grupos particulares o a gobiernos extranjeros.

f) La seguridad del Estado –o de un régimen particular- no es sinónimo de la seguridad nacional.

Derivado de los puntos anteriores, es necesario tener presente que el concepto de seguridad nacional es un concepto que puede prestarse a diferentes interpretaciones. Hay evidencias de cómo ha sido invocado en beneficio, no de los que realmente significa, sino para la perpetuación de regímenes que no cuentan con el respaldo popular, ya sea para la represión de opositores y/o emprender guerras con claras intenciones imperialistas; que nada tienen que ver con la seguridad de la ciudadanía ni representan un peligro para el Estado.

Ahora bien, con los puntos anteriores queda claro que la definición de seguridad nacional no es, ni puede ser la misma para todos los países. Para efectos de la presente investigación la seguridad nacional se refiere a los asuntos que deben ser

atendidos de manera inmediata ante el peligro que en un futuro rebasen las capacidades de respuesta del Estado o afecten de manera importante el proyecto nacional; las medidas suelen ser de carácter excepcional, por ejemplo, suspensión de garantías, toque de queda, cuarentenas o decretos presidenciales.

1.3.4 Relación entre seguridad pública y nacional.

En el supuesto que el Estado no sea capaz de asegurar la seguridad pública, que el nivel de delitos se incrementase o la delincuencia organizada amenace la estabilidad del Estado, la situación se convertiría en un desequilibrio del orden social que, a su vez, se traduciría en un descrédito de las instituciones estatales encargadas de la seguridad y justicia, debido, al estado de indefensión de los individuos, es decir, se originaría una crisis de seguridad pública en donde la pérdida de la confianza ciudadana en las instituciones responsables de la seguridad y procuración de justicia se haría patente.⁴⁹ A partir de una crisis de seguridad pública es en donde la seguridad pública y la seguridad nacional se concatenan.

Según Ana María Salazar, una crisis de seguridad se origina cuando instituciones de seguridad y de justicia han fracasado en sus intentos por resolver los problemas que afectan a la sociedad. En este contexto, tales problemas adquieren una importancia mayor, debida a que de no atenderlos, ponen en riesgo el bienestar o integridad de los ciudadanos. Por lo que, se descartan los medios contemplados por la seguridad pública y se contemplan las llamadas medidas excepcionales en busca de un solución pronta y definitiva.⁵⁰

Considerar las medidas excepcionales como medio para resolver problemas es un asunto que conlleva riesgos, Ana María Salazar menciona que el hecho que cualquier “problema se comience a resolver en el terreno de lo excepcional, significa que el Estado está dispuesto a utilizar los mecanismos llamados excepcionales,

⁴⁹ Cfr. Salazar, Ana María, *Seguridad nacional hoy. El reto de las democracias*, México, Ed. Nuevo siglo, 2002, p. 71.

⁵⁰ *Ibíd.*, p. 65.

como el uso de las fuerzas armadas, el toque de queda, la intervención de las comunicaciones, la invasión a la privacidad de las personas, la expulsión de ciertos ciudadanos, la declaración de guerra con otro país o con los grupos armados, medidas que, en busca de una solución efectiva, absorben cuantiosos recursos económicos que, en otras circunstancias, podrían utilizarse en la educación o salud, por citar dos de las necesidades más importantes”.⁵¹

Ahora podemos señalar que la seguridad nacional es el último reducto de las alternativas para la solución de conflictos que de no atenderlos, la integridad y bienestar de los ciudadanos y Estado está en riesgo. Sin embargo, considerar los medios de seguridad nacional conlleva múltiples riesgos de carácter político, económico y social.

Figura 1. Objetivos de la seguridad nacional y seguridad pública.

Seguridad nacional	Seguridad pública
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la unidad del Estado. • Defender la soberanía nacional. • Defender el territorio. • Velar por un desarrollo económico, social y político equitativo. • Garantizar la convivencia pacífica y el orden público. • Garantizar la paz pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la unidad de la sociedad. • Defender la propiedad privada y la integridad física de los ciudadanos mediante mecanismos de control penal. • Es obligación del Estado proteger a la ciudadanía mediante mecanismo de control del delito y procuración de justicia. • Garantizar la convivencia pacífica y el orden público.

Salazar, Ana María, *Seguridad...* Op. cit., p. 62.

⁵¹ Ídem.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 1.

La administración pública está conformada por un cúmulo de recursos de diversos tipos: económicos, jurídicos, economías, financieros, tecnológicos, conocimientos científicos, pero los más importante son los recursos humanos. Debido a que de acuerdo a las acciones de estos últimos dependerá en gran medida el impacto negativo o positivo en la sociedad.

La sociedad es el objeto de la administración pública. La razón de existir y funcionar de la administración pública no es más que la responsabilidad que tiene el gobierno para con la sociedad. Por la misma razón, se deduce que los beneficiarios de su acción es la sociedad misma y no grupos en particular, a menos que la legislación así lo estipule.

El vínculo con el Estado es la característica principal de la administración pública. Es imposible considerarla como un ente desligado al Estado; es de hecho, el instrumento principal con que cuenta el Estado para introducir los cambios, que a su juicio considere necesarios, para un mayor bienestar de la población.

Las funciones de la administración pública son de tres tipos: políticas, cuando ejerce la función de autoridad; principales son la atención de problemas públicos y administrativas en los asuntos para su propio funcionamiento.

Los cambios en los diferentes ámbitos de la vida humana, descubrimientos científicos, acontecimientos políticos, económicos, avance de la democracia representan nuevos retos para la administración pública, a su vez, ésta responde mediante la modernización administrativa.

La modernización administrativa se refiere a la redefinición y ajuste de la organización, funcionamiento y objetivos de la administración pública, esto con el objetivo de generar condiciones óptimas en la atención de asuntos de la sociedad.

Un elemento central de la modernización administrativa es la profesionalización de la función pública, es decir la reforma del conjunto de arreglos institucionales que permitan una mejor gestión de los recursos humanos para un mejor funcionamiento y organización de la administración pública.

Uno de los métodos para la profesionalización de la función pública es la implantación del servicio civil en áreas de la administración pública. El servicio civil es el sistema de gestión del personal que regula la entrada, permanencia y retiro de los miembros de la función pública.

Existen dos tipos el de carrera y de empleo. En el primero el ingreso es partir de la base pirámide laboral con posibilidad de ascensos. En el segundo, se entra a cualquier nivel de la pirámide laboral pero sin posibilidad de ascenso y con un periodo previamente establecido.

Todo servicio civil cuenta con tres características:

Valores: méritos de los candidatos, la igualdad de oportunidades y el goce de una estabilidad laboral.

Marco normativo: regidos por un conjunto de normas que reglamenta cada uno de los aspectos y etapas del servicio civil.

Ventajas: la función pública no se convierte en botín político.

Los subsistemas del servicio civil son:

- a) Ingreso: establece los requisitos de entrada a la a función pública.
- b) Formación: son las actividades destinadas a la capacitación inicial y permanente de los funcionarios.
- c) Evaluación del desempeño: se refiere a los mecanismos de valoración del trabajo de los funcionarios.

- d) Promoción: regula los mecanismos que rigen los ascensos laborales.
- e) Incentivos: son los beneficios a los que se hace merecedores por su desempeño laboral.
- f) Sanciones: establece las causas de las sanciones a que se pueden hacer merecedores si incurren en faltas disciplinarias.
- g) Retiro: estipula las formas de pensión de los funcionarios después de un periodo determinado periodo de trabajo.

En tiempos de la Guerra Fría, la seguridad nacional se entendía como la protección de un país, y sus intereses, de amenazas externas que buscaban dañarlo y la defensa contemplaba el uso del poder por medios políticos, económicos y militares.

Actualmente, el concepto de seguridad nacional va más allá de la defensa de enemigos exteriores. La atención de los estados se centra en problemas y amenazas que no necesariamente se resuelven por medios violentos, además, las amenazas también pueden ser internas.

La seguridad nacional se ocupa de las amenazas y problemas que rebasan las capacidades de respuesta de los Estados, o en dado caso, ponen en peligro el proyecto de nación deseado. El problema puede originarse en el exterior pero también en el interior del país.

Para elaborar la agenda de seguridad nacional es preciso tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Que se den respuesta militares a problemas no militares.

La seguridad nacional es específica para cada país.

Definir claramente porqué o qué asunto representa una amenaza a la seguridad nacional.

Determinar quiénes y por qué deben participar en la agenda.

La seguridad nacional no es sinónimo de seguridad del grupo en el poder.

La seguridad nacional es la capacidad de los Estados para enfrentar con éxito las amenazas que ponen en peligro el proyecto de nación o que de no atenderlas en futuro serán más peligrosas; disminuyendo así las condiciones internas y externas de vulnerabilidad nacional.

La seguridad pública tiene que ver con el conjunto de acciones realizadas por el Estado para preservar el orden público mediante acciones como la prevención, persecución y castigo de los delitos cometidos.

La seguridad pública también tiene que ver con la protección de los ciudadanos de los delitos cometidos hacia su persona como a sus bienes y propiedades, cometidos por la delincuencia común y organizada.

Finalmente, la seguridad pública es la capacidad del Estado para mantener el orden público y la protección de los ciudadanos de cualquier delito mediante las acciones de prevención y castigo de los delitos mediante normas e instituciones previamente establecidas.

La relación entre seguridad pública y seguridad nacional se da a partir de una crisis de seguridad pública. Ésta se da cuando los problemas alcanzan un grado mayor a lo acostumbrado y las instituciones establecidas para su solución ya no surten efectos; a partir de lo cual, la ciudadanía pierde la confianza y juzga conveniente la adopción de mayores medidas. Es así cuando los problemas pasan al ámbito de la seguridad pública al de la seguridad nacional.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL (SIDEPOL).

Objetivo particular: Identificar al SIDEPOL en el marco de los cambios en materia de seguridad pública.

El presente capítulo inicia con una descripción de lo que fue la secretaría de seguridad pública y, de igual manera, la policía federal; en seguida, se enlistan los proyectos de profesionalización policial durante 2006-2012; después se desarrolla el tópico del nuevo modelo policial federal y, finalmente, se describen los subsistemas que integran el SIDEPOL.

2.1 Secretaría de seguridad pública.

El ascenso del Partido Acción Nacional (PAN) a la Presidencia de la República, trajo consigo cambios en la administración pública. El 30 de noviembre de 2000 las modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) dieron paso a la creación de la SSP, la nueva secretaría se encargó de todo lo relacionado a la seguridad pública hasta 2012.

Entre sus atribuciones destacaban:⁵²

- Desarrollar las políticas de seguridad pública y proponer la política criminal a nivel federal, mediante normas, instrumentos y acciones para la prevención de delitos.
- Proponer al Ejecutivo Federal las políticas, acciones y estrategias de coordinación para la prevención del delito en todo el país.
- Organizar y administrar a la policía a su cargo.
- Salvaguardar la vida y el patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos federales, así como preservar la libertad, el orden y paz públicos.

⁵² Cfr. Artículo 30 Bis, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>. Consultado el 15 de enero de 2013.

- Acordar convenios de colaboración con autoridades federales, estatales, del Distrito Federal, municipales e instituciones similares; observando en todo momento la normatividad vigente.
- Otorgar las autorizaciones a las empresas de seguridad privada que presten sus servicios en dos o más estados, así como, vigilar su funcionamiento.
- Administrar el sistema federal para el tratamiento de menores infractores con base en la política establecida y con apego a los derechos humanos.

Misión, visión y estructura de la SSP.⁵³

a) Misión.

Prevenir y combatir la comisión de delitos a nivel federal, mediante la instrumentación de políticas públicas con estricto cumplimiento a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, privilegiando la participación ciudadana y la atención a víctimas del delito para generar un ambiente de seguridad y confianza.

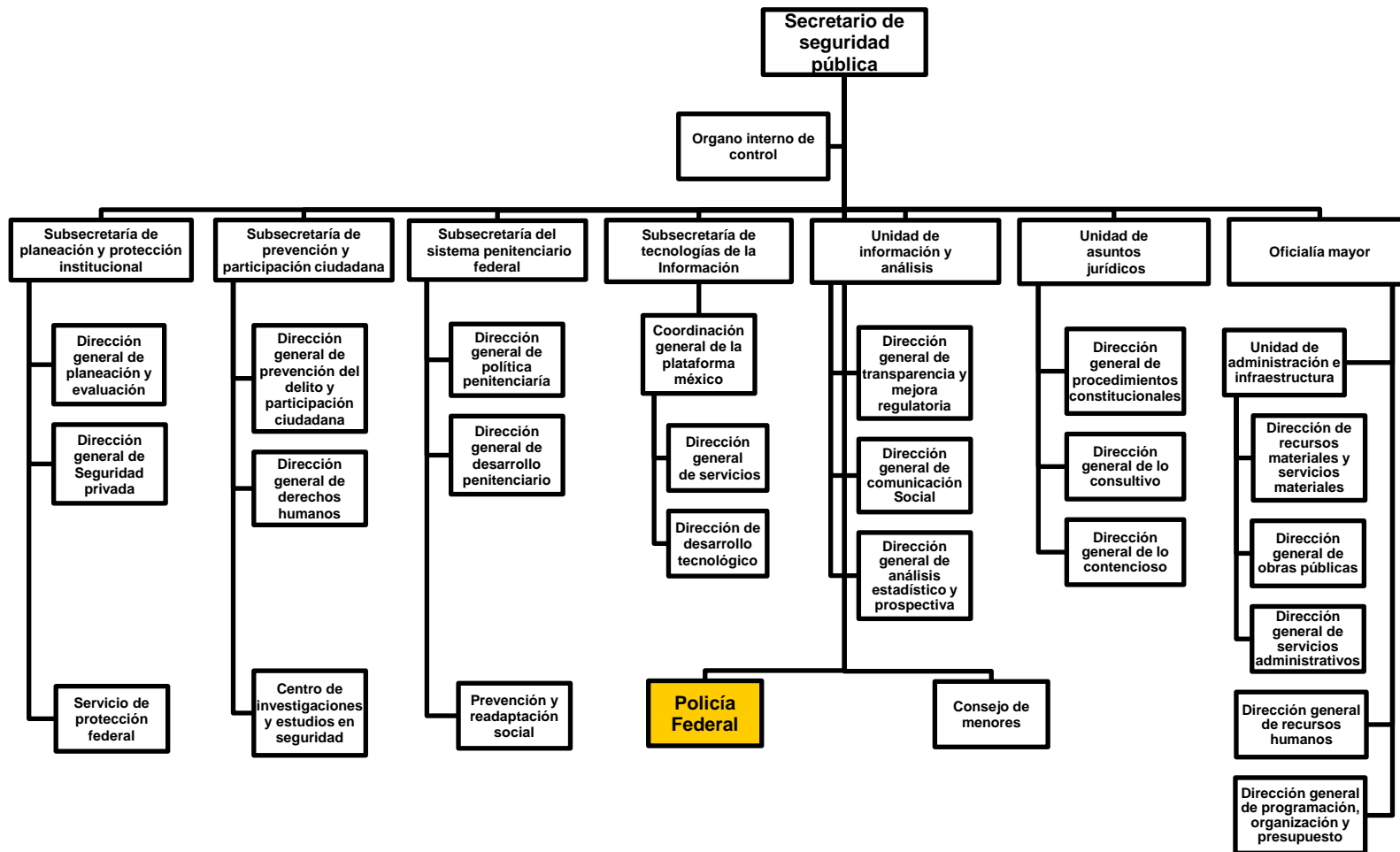
b) Visión.

Ser una secretaría que garantice la integridad y patrimonio de los ciudadanos, el mantenimiento del orden público, mediante estrategias y acciones que permitan la adecuada coordinación de las corporaciones policiales de los tres niveles de gobierno, así como impulsar la participación ciudadana, la cultura de la legalidad y el respeto a los derechos humanos.

c) Estructura organizacional.

⁵³ Cfr. Manual de Organización General de la Secretaría de Seguridad Pública http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5212349&fecha=03/10/2011. Consultado el 15 de enero de 2013.

Figura 2. Secretaría de seguridad pública.



Fuente: Elaboración propia con información del Manual de Organización General de la Secretaría de Seguridad Pública.

2.2 Policía federal.

Con la creación de la SSP, la policía federal preventiva (PFP) dejó de ser un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) para integrarse, como tal, a la SSP. El 1 de junio de 2009 se publicó la ley de la policía federal (LPF) y con ésta, cambia su nombre a sólo policía federal (PF). Sus objetivos son:⁵⁴

- Proteger la vida, integridad, seguridad y derechos de las personas, además de velar por las libertades, el orden y la paz públicos.
- Diseñar e implementar la política de seguridad pública en materia de prevención y combate de delitos.
- Prevenir la comisión de delitos.
- Investigar la comisión de delitos bajo la conducción y mandato del ministerio público de la federación.

Entre sus atribuciones y obligaciones destacan:⁵⁵

- Prevenir la comisión de delitos y de faltas administrativas a nivel federal.
- Realizar operaciones encubiertas y de usuarios simulados para la generación de inteligencia.
- Ajustar su actuación e investigaciones a la conducción y mando del ministerio público, o en su caso, a la autoridad jurisdiccional correspondiente.
- Dar cumplimiento a las órdenes de aprehensión y mandatos ministeriales y jurisdiccionales con pleno conocimiento de sus funciones.
- Informar a las personas al momento de su aprehensión sobre sus derechos constitucionales.
- Participar en operativos conjuntos con autoridades federales, estatales y municipales.

⁵⁴ Cfr. Artículo 2 de la LPF http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5092148&fecha=01/06/2009. Consultado el 15 de enero 2013.

⁵⁵ Cfr. Artículo 8 de la LPF.

- Vigilar e inspeccionar la entrada de mercancías y personas en aeropuertos, puertos marítimos de tráfico internacional, aduanas, recintos fiscales, secciones aduaneros, garitas; así como el manejo, transporte y tenencia dichas mercancías en todo el territorio nacional.
- Realizar acciones de vigilancia, identificación, monitoreo y rastreo en la red pública de internet a fin de prevenir conductas delictivas.

Misión, visión y estructura organizacional.⁵⁶

a) Misión.

Prevenir y combatir la comisión de delitos, con apego a la legalidad, con personal comprometido y calificado en colaboración con los tres niveles de gobierno privilegiando la participación ciudadana, con el objetivo de resguardar la integridad de las personas e instituciones mediante programas y acciones de inteligencia y tecnología para dar confianza y certidumbre a la sociedad.

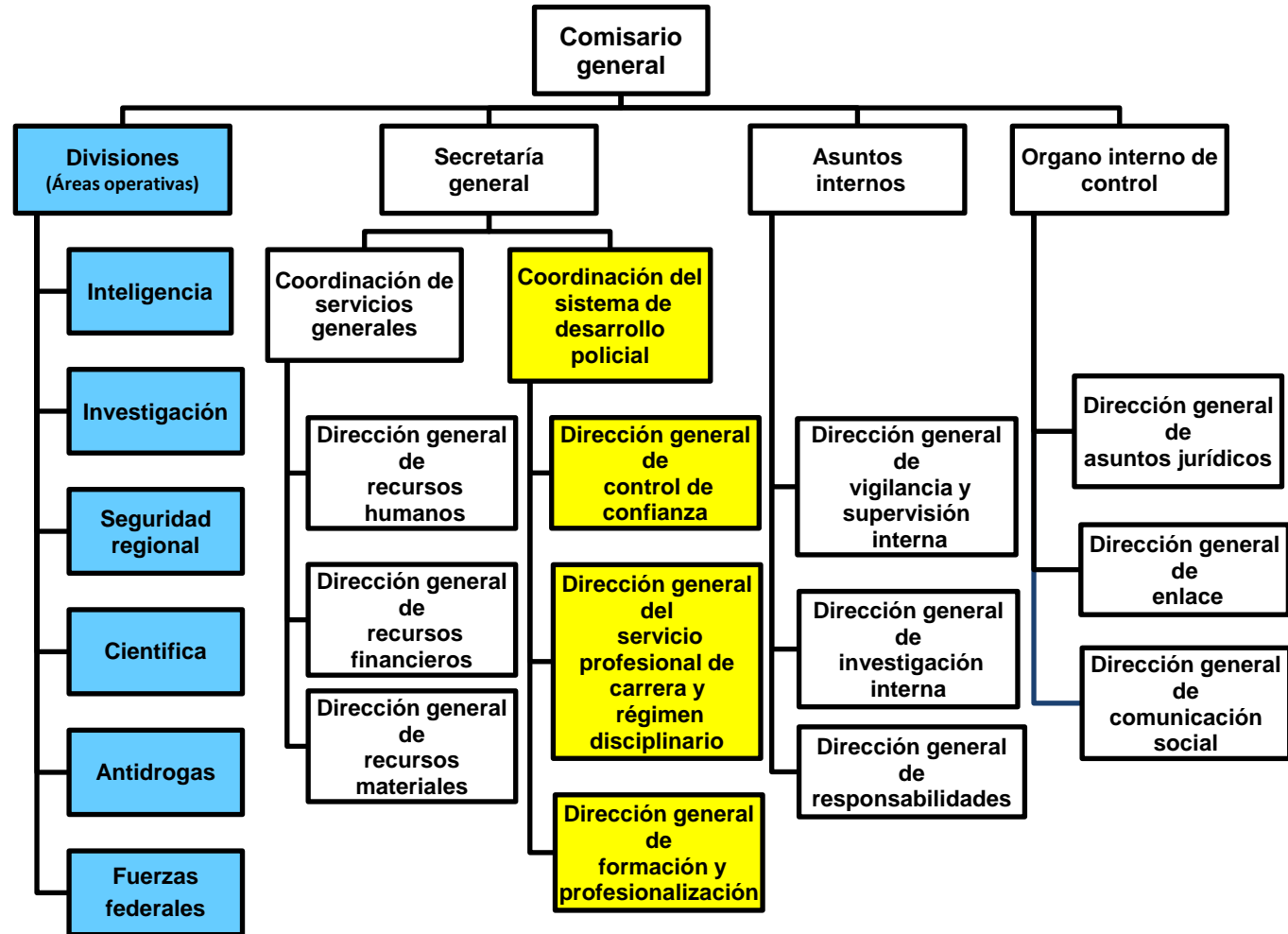
b) Visión.

Ser una institución comprometida con la prevención del delito y combate a la delincuencia, que salvaguarde la integridad y patrimonio de los ciudadanos, la paz, el orden público y el estado de derecho; su actuación estará apegada a la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y el pleno respeto a los derechos humanos.

c) Estructura organizacional.

⁵⁶ Cfr. Apartado 4 del Manual de Organización General de la Policía Federal en dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5258081&fecha=06/07/2012. Consultado el 20 de enero de 2013.

Figura 3. Policía federal.*



* Áreas con funciones en materia de recursos humanos.

Fuente: Elaboración propia con información del Manual de Organización General de la Policía Federal.

2.3 Proyectos de profesionalización policial.

A partir de 2007, el gobierno federal se dispuso resolver el problema de la inseguridad pública en todo el país. La principal acción fue la implementación de operativos policiales en regiones de alto índice delictivo en coordinación con corporaciones policiales de los tres niveles de gobierno, pero lo que más llamó la atención y, sin duda, generó críticas, fue la participación de miembros de las fuerzas armadas. En respuesta, argumentó que la ausencia de policías capacitados y los altos niveles de corrupción hacían necesario el uso de militares y marinos en funciones de seguridad pública, puesto que el problema de inseguridad se había convertido en un tema de seguridad nacional.⁵⁷

Al mismo tiempo, el gobierno federal inició la elaboración de planes para la reestructuración de las instituciones de seguridad y justicia de todo el país. A continuación se realiza un recorrido por tales proyectos. Cabe aclarar que, para efectos de la presente investigación solo se retoman las partes que tienen que ver con las instituciones policiales y, en particular, lo relacionado a su personal.

A. Plan nacional de desarrollo (PND).

En materia de seguridad pública el PND parte de un diagnóstico pesimista de las corporaciones policiales. Corrupción, descredito, desconfianza, falta de coordinación y capacitación, infiltración de la delincuencia son los conceptos que se usan para describirlas y, resalta en particular, las asimetrías en cuestiones que van desde el ingreso hasta el retiro de los propios policías. Por lo cual, el PND estableció el objetivo de desarrollar una policía única a nivel federal profesional, responsable, con conducción ética y con respeto a los derechos humanos, el cual, contó con cinco estrategias:⁵⁸

⁵⁷ Véase el punto 1.3.4 Relación entre seguridad pública y nacional de la presente investigación.

⁵⁸ Cfr. Poder ejecutivo federal, *Plan nacional de desarrollo 2006-2012*, México, Presidencia de la República, 2007, p. 77. <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/>. Consultado el 15 de enero de 2013.

1. Establecer un mando único policial para la coordinación y colaboración de todas las instituciones policiales del país.
2. Actualizar y homologar el sistema de administración del personal policial.
3. Mejorar los sistemas de formación y entrenamiento del personal policial.
4. Promover la revalorización social del trabajo policial.
5. Proveer de mejor equipo y una plataforma tecnológica actualizada al personal policial.

B. Estrategia integral de prevención del delito y combate a la delincuencia (EIPDyCD).

En marzo de 2007, el gobierno federal dio a conocer la EIPDyCD, elaborada por la SSP para combatir a la delincuencia, conformada por ocho ejes, de los cuales en materia policial sobresalieron los siguientes:⁵⁹

El Eje 1 “Alinear las capacidades del Estado mexicano contra la delincuencia” planteó la meta de contar con una policía formada y especializada mediante un modelo homologado para eliminar la duplicidad de funciones en la atención de delitos y el despliegue de operativos policiales.

El Eje 4 “Desarrollo Policial” consideró tres aspectos fundamentales: la profesionalización, metodologías y el servicio de carrera policial (SCP). La profesionalización se definió como el proceso de generar esquemas y métodos de capacitación para la formación básica policial, de especialización y de mandos superiores; estableció las evaluaciones de control de confianza como requisito previo para recibirla. En el caso de la PF, se contempló la contratación de universitarios con créditos curriculares concluidos, como primer impulso a su profesionalización. Así mismo, se establecieron las instancias encargadas de la profesionalización:

⁵⁹ Cfr. Secretaría de seguridad pública, *Estrategia integral de prevención del delito y combate a la delincuencia*, México, 2007, pp. 4, 8-10 y 11. http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp/wlp.c?_c=fb1. Consultado el 15 de enero de 2013.

- Escuela básica de policía.

Encargada de generar procesos de formación y capacitación dirigido a integrantes de las divisiones de fuerzas de apoyo y de proximidad social.

- Escuela superior de investigación.

Destinada a aspirantes y policías en activo con méritos académicos y de desempeño. Especialmente dirigido a integrantes de la inteligencia policial.

- Instituto para la especialización de mandos de policía.

Con el objetivo de formar cuadros directivos de fuerzas públicas federales, estatales y municipales.

Además, contempló el SCP como el procedimiento para normar los procesos de reclutamiento, selección, integración, desarrollo, ascenso y separación del cargo, con base en un sistema de méritos académicos, de docencia, de servicio y de actuación policial. Además estableció la elaboración de metodologías, protocolos, procesos sistemáticos de operación para potenciar la investigación de los delitos.

El Eje 6. “Combate a la corrupción” estipuló la creación del centro nacional de evaluación y control de confianza (CNEyCC), como la unidad evaluadora del personal policial de los tres órdenes de gobierno en las etapas de reclutamiento, selección, evaluación y permanencia, mediante exámenes toxicológicos, psicológicos, éticos, médicos, físicos, conocimientos generales y socioeconómicos.

C. Programa sectorial de seguridad pública 2007-2012 (PSSP).

El 28 de enero de 2008 se publicó el PSSP. El cual estableció los objetivos, estrategias, líneas de acción y metas que la SSP se propuso lograr en el periodo 2007-2012. En materia policial sobresalió el quinto objetivo⁶⁰, el cual, estipulaba la

⁶⁰ Cfr. Secretaría de seguridad pública, *Programa sectorial de seguridad pública 2007-2012*, México, 2008, pp. 26-27. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5029038&fecha=28/01/2008. Consultado el 15 de enero de 2013.

profesionalización de las corporaciones policiales, mediante la capacitación especializada en técnicas de investigación, de actuación para la prevención y combate al delito. La estrategia era promover la revalorización del trabajo policial mediante un plan que permitiera a los policías contar con una oportunidad de desarrollo laboral para generar una nueva identidad institucional de protección y servicio a la sociedad.

Líneas de acción:

1. Consolidar la nueva PF mediante métodos de investigación policial para la prevención del delito y combate a la delincuencia.
2. Uniformar los procesos de evaluación y de operación de los centros de control de confianza para vigilar la actuación policial.
3. Actualizar y homologar los sistemas de SCP para combatir la corrupción y recuperar la confianza ciudadana.
4. Nivelar los salarios para reducir desigualdades y vulnerabilidades y así dignificar la función policial.

Indicadores:

- Número de evaluaciones de control de confianza para la permanencia en la PF.
- Homologación del marco normativo de los sistemas de formación y profesionalización policial.
- Número de policías federales que cumplen con el perfil de policía investigador.

Las metas eran cubrir los indicadores al 100% en el año 2012.

D. Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad (ANSJyL).

El 25 de agosto de 2008 el ANSJyL, estableció 74 objetivos que el poder ejecutivo se comprometió a llevar a cabo para disminuir los altos índices de inseguridad. En materia policial, sobresalieron cuatro acciones correspondientes al primer objetivo

que estipuló la depuración y fortalecimiento de las instituciones de seguridad y procuración de justicia.⁶¹

- La creación de un modelo nacional de evaluación y control de confianza.
- La creación de centros estatales certificados de control de confianza.
- Evaluación permanente al personal policial.
- Establecer un sistema nacional de desarrollo policial.

E. Programa nacional de seguridad pública 2008-2012 (PNSP).

Elaborado por la SSP, el PNSP, estableció seis objetivos con sus respectivas estrategias, mecanismos de coordinación, líneas de acción e indicadores para orientar el combate a la delincuencia en los tres órdenes de gobierno. Conformado por seis objetivos, el quinto estipuló la profesionalización policial mediante la consolidación del SCP.⁶²

Estrategia 1: Homologar el SCP en la administración del personal policial.

Líneas de acción:

- Homologar los procesos del SCP de los elementos policiales.
- Evaluar a las corporaciones policiales con criterios homologados.

Estrategia 2: Fortalecer la carrera policial para la profesionalización policial.

Líneas de acción:

- Administrar al personal policial, de seguridad y custodia penitenciaria con el esquema de SCP y un sistema de ascensos meritocráticos.

⁶¹ Cfr. *Acuerdo nacional por la seguridad, la justicia y la legalidad*, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5057719&fecha=25/08/2008. Consultado el 15 de enero de 2013.

⁶² Cfr. Secretaría de seguridad pública, *Programa nacional de seguridad pública 2008-2012*, México, 2008, pp. 44-445. <http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/414002//archivo>. Consultado el 15 de enero de 2013.

Indicadores:

- Número de entidades federativas con mecanismos del SCP.
- Porcentaje de elementos incorporados al SCP homologado.
- Porcentaje de elementos certificados del personal policial.
- Evaluaciones del personal policial de áreas sensibles.
- Porcentaje de elementos policiales de nuevo ingreso con formación inicial.

Las metas eran cubrir los indicadores al 100% en el año 2012.

2.4 Nuevo modelo policial federal (NMPF).

Es a partir de la expedición de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) en enero de 2009 que la restructuración de las instituciones policiales y judiciales inicia formalmente. En su artículo 48 faculta a la SSP para proponer todo lo relacionado a la profesionalización y en el título quinto “Del Desarrollo Policial” establece disposiciones generales en materia de carrera policial, de profesionalización y de un régimen disciplinario.⁶³

En ese contexto, la SSP elaboró un programa estratégico denominando nuevo modelo policial federal (NMPF), el cual, tiene como propósito organizar los esfuerzos del Estado mexicano para el combate al fenómeno delictivo a través para la reestructuración organizativa de las instituciones policiales y de seguridad penitenciaria de los tres niveles de gobierno. Entre sus objetivos se encuentran:⁶⁴

- Actuación con métodos, procesos y procedimientos homologados.
- Establecer un modelo de operación policial enfocada a la prevención de delito con participación ciudadana.
- Profesionalización y perfeccionamiento de habilidades de manera permanente.
- Mejorar la coordinación de las instituciones de seguridad pública y penitenciaria.

⁶³ Cfr. Artículo 48 y Título quinto de la LGSNSP. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5076728&fecha=02/01/2009. Consultado el 15 de enero de 2013.

⁶⁴ Cfr. Secretaría de seguridad pública, *Nuevo modelo policial federal*, México, s/a, pp. 18-19.

- Profesionalización policial bajo un esquema de carrera policial.
- Implementar un sistema gestión de personal en las corporaciones policiales y en centros de readaptación social.
- Certificación de integrantes de instituciones de seguridad pública, penitenciaria y de inteligencia policial.
- Promover la identidad institucional en los integrantes de corporaciones policiales y penitenciarias.
- Depurar las corporaciones policiales y de custodia penitenciaria para revalorar su trabajo ante la sociedad.
- Modernizar los sistemas de operación y vigilancia en los centros penitenciarios.
- Relacionar a los ciudadanos a los procesos de prevención, combate a la delincuencia y evaluación de la actuación policial.
- Construcción y utilización de bases de datos institucionales.

El NMPF es documento base para la reestructuración organizacional de las instituciones policiales y penitenciarias de los tres órdenes de gobierno, con el propósito de lograr la armonización de las funciones de prevención, investigación y reacción; se integra por once componentes:⁶⁵

- **Coordinación.** Establece los instrumentos jurídicos, administrativos, presupuestales y tecnológicos en materia de seguridad pública y penitenciaria, y tiene como objetivo armonizar los esfuerzos de la federación, estados, Distrito federal y municipios en la prevención de los delitos y combate a la delincuencia. Se reservó a la PF el mando de las operaciones conjuntas.
- **Modernización.** Es el proceso de actualización, modificación de los aspectos normativos, operativos y tecnológicos de instituciones policiales y penitenciarias para que sus integrantes cuenten con los recursos y herramientas necesarios. El desarrollo e implementación de un SCP es la base para mejorar el desempeño e imagen institucional.

⁶⁵ Cfr. *Ibíd.*, pp. 20-51.

- Homologación. Se refiere a la homologación y sistematización de protocolos de actuación, metodologías y procedimientos de operación que sustentan la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de vigilancia y protección ciudadana, así como de recopilación, análisis y explotación de la información criminal. Tiene como objetivo garantizar la efectividad operativa de la prevención, investigación y de operaciones policiales conjuntas.
- Participación ciudadana y proximidad social. Son las acciones de acercamiento entre comunidad y policías para la identificación y atención a las demandas de seguridad y orden público, mediante labores de vigilancia y mayor cobertura al sistema de atención de emergencias (066) y denuncia anónima (089).
- Prevención del delito. Es el conjunto de acciones de identificación, registro y análisis de los hechos delictivos y de situaciones favorables a su comisión para desarrollar un conjunto de acciones tendientes a disminuir las condiciones que generan la delincuencia. Esto con el objetivo de desarrollar estrategias y tácticas para evitar y reaccionar ante los delitos.
- Operación policial. Se basa en la incorporación e interacción de tres elementos:
 - I. Análisis e inteligencia policial. Es la integración de información policial y criminal originada de diversas fuentes.
 - II. Operación y despliegue. Es el despliegue territorial de elementos de seguridad con el fin de prevenir o combatir delitos.
 - III. Control operático. Es el área en donde se concentra la información de seguridad pública y, desde donde, se coordinan las acciones de prevención y combate al delito.
- Evaluación y control de confianza. Es la evaluación constante y homologada a todos los elementos activos y para seleccionar a personal de nuevo ingreso. Se contemplan cinco pruebas: médica, toxicológica, psicológica, poligráfica y

socioeconómica. Pruebas que son decisivas desde el ingreso hasta la conclusión del servicio.

Figura 4. Tipos de pruebas de evaluación y control de confianza.



Fuente: Secretaría de seguridad pública, *Nuevo modelo policial federal*, México, s/a, p.36, (Con modificaciones).

- Tecnologías de la información y telecomunicaciones. Son sistemas de información y comunicación que permiten a las instituciones policiales y penitenciarias conectar sus sistemas de información y bases de datos, tener acceso a información criminal y de seguridad, logrando así una comunicación constante entre ellas. Constituyendo así la llamada “Plataforma México”.
- Organización y estandarización salarial. Es la organización de la función del personal de instituciones policiales y penitenciarias, para lo cual, se establecen los criterios para el desarrollo de perfiles de puestos, estructura orgánica, jerarquización de grados y mandos, y la estandarización salarial.

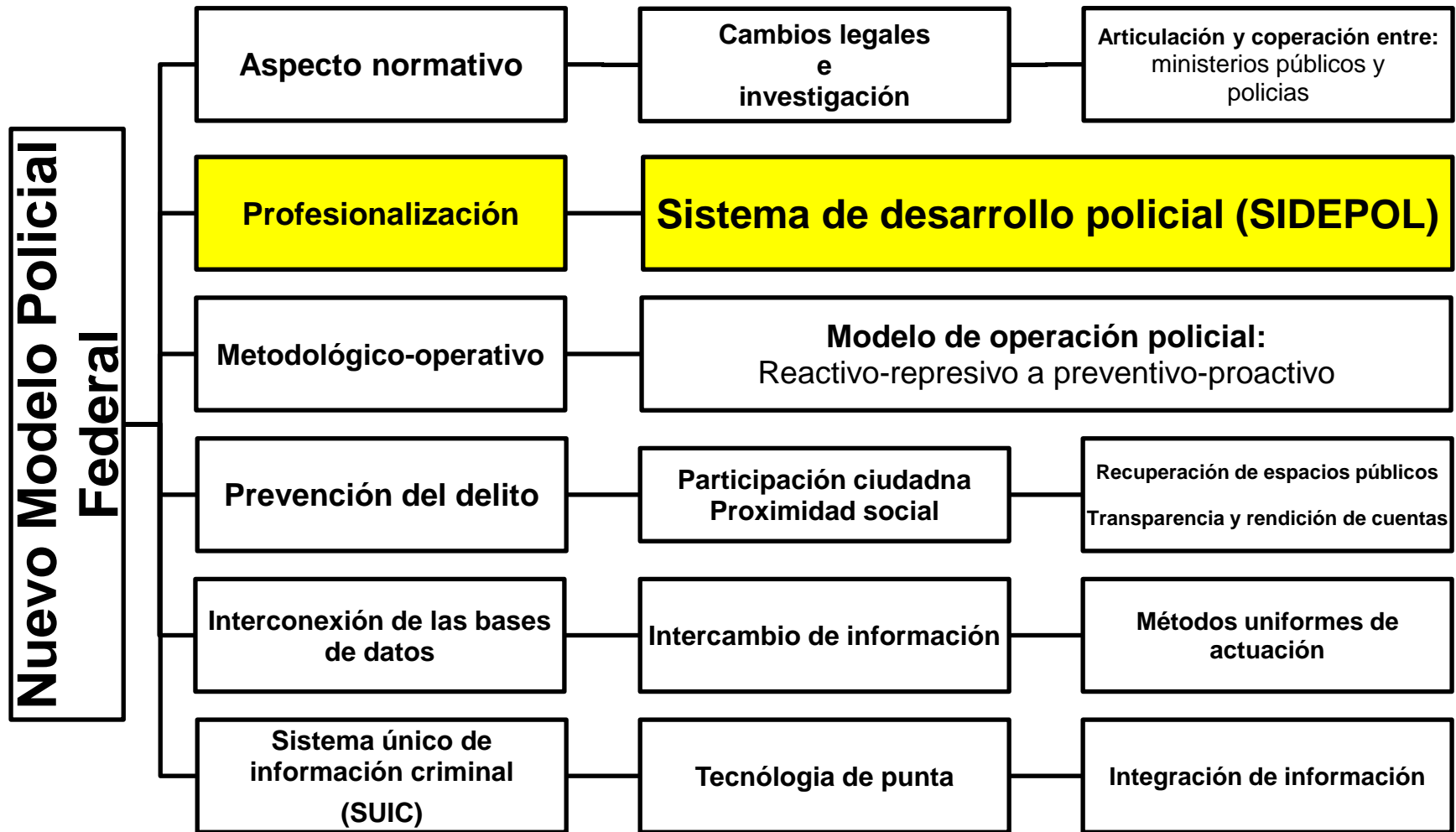
Figura 5. Estructura y jerarquización en instituciones policiales.

Puesto	Jerarquía	Puestos	Funciones
Por designación	Comisarios	Comisario general	Dirección y Toma de decisiones.
		Comisario jefe Comisario	
Por concurso	Inspectores	Inspector general	Planeación y Coordinación.
		Inspector jefe Inspector	
	Oficiales	Subinspector Oficial Suboficial	Enlace y Vinculación.
Escala básica		Policía primero	Operación y Ejecución.
		Policía segundo	
		Policía tercero	
		Policía	

Fuente: Elaboración propia con información del artículo 81 de la LGSNSP.

- Desarrollo policial. Es básicamente el servicio civil de carrera para policías y custodios, integrado por la carrera policial, la profesionalización, la certificación, el régimen disciplinario y, finalmente, el régimen de previsión social. Tiene diversos objetivos como asegurar la estabilidad laboral, promover el sentido de pertenencia y la vocación de servicio de los policías.
- Transparencia y evaluación de la actuación policial. Consiste en poner a disposición de la ciudadanía información acerca de la actuación de las policías mediante la creación de medios que permitan mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, a fin de que sea la sociedad quién evalúe la actuación policial. Es el componente que permite la retroalimentación del NMPF.

Figura 6. Nuevo modelo policial federal.



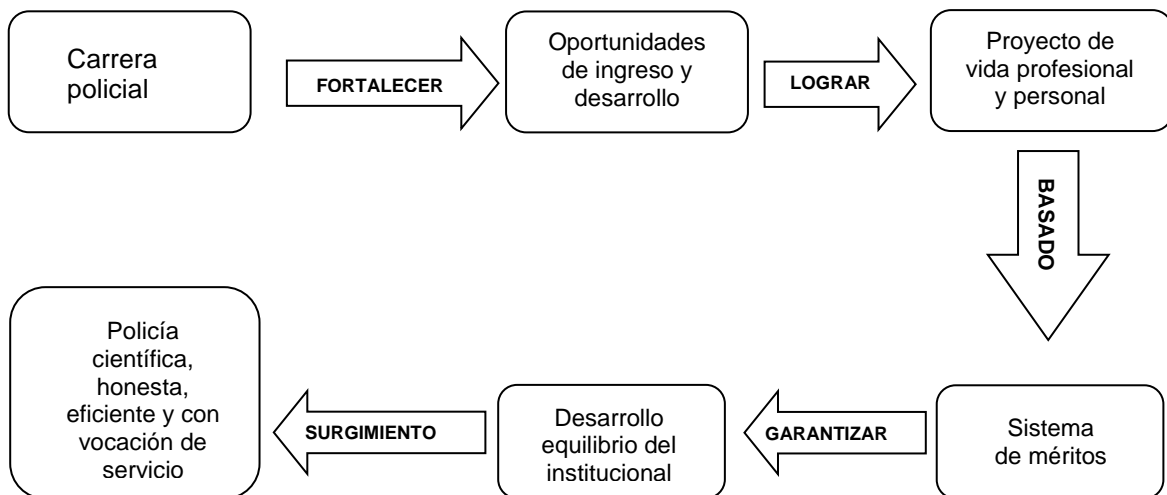
Fuente: Secretaría de seguridad pública, *Nuevo modelo policial federal*, México, s/a, p.16, (Con modificaciones).

2.5 Sistema de desarrollo policial en la policía federal.

El SIDEPOL es el componente básico del NMPF. Se trata de un sistema integral que establece las bases de ingreso, permanencia, profesionalización, ascensos, exámenes de control de confianza, beneficios laborales, de normas disciplinarias y de retiro laboral del personal de instituciones policiales y penitenciarias.

Sus objetivos son garantizar la estabilidad laboral, promover valores como la honradez, la responsabilidad, la vocación de servicio, el sentido de pertenencia, impulsar la profesionalización permanente y garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de lealtad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a las garantías individuales en el desempeño de policías y custodios para el ejercer de sus funciones con la mayor eficacia y eficiencia posibles.⁶⁶

Figura 7. Objetivos del SIDEPOL.



Fuente: Secretaría de seguridad pública, *Nuevo modelo policial federal*, México, s/a, p. 3. (Con modificaciones).

⁶⁶ Cfr. Artículos 79 y 101 de la LGSNSP y del Manual-CFDP, respectivamente. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5150933&fecha=07/07/2010. Consultado el 15 de enero de 2013.

El SIDEPOL en la PF se implementó gradualmente con la publicación de documentos que contemplaron sus lineamientos:

1. La LPF publicada el 01 junio de 2009 estableció las normas generales de la carrera policial, el régimen disciplinario y el consejo federal de desarrollo policial (CFDP) como máxima instancia del SIDEPOL en la PF.
2. El reglamento de la ley de la policía federal (RLPF) del 17 mayo de 2010 estableció la coordinación del sistema de desarrollo policial.
3. El manual del CFDP (Manual-CFDP) se publicó el 07 de julio de 2010.

El SIDEPOL en la PF está regido por las siguientes normas generales:⁶⁷

- Consulta obligatoria de antecedentes laborales en otras instituciones de seguridad de todos los aspirantes.
- El ingreso y permanencia de aspirantes e integrantes está condicionados por la aprobación de programas de profesionalización; a la certificación e inscripción en el registro nacional de personal de seguridad pública y al cumplimiento de los requisitos la LFP y del RLPF.
- Con base en la igualdad de oportunidades y méritos de desempeño el reglamento establecerá los criterios para el ingreso, permanencia y establecimiento de un régimen de estímulos y previsión social.
- El CFDP es la institución encargada de aplicar los procedimientos de cada uno de los subsistemas del SIDEPOL.
- Las sanciones de amonestación, suspensión o remoción se determinaran mediante el procedimiento en la LPF y el RLPF. Durante el procedimiento de su aplicación se salvaguardará la garantía de audiencia.
- La carrera policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el integrante llegue a desempeñar y, en ningún caso, los derechos adquiridos en la carrera policial implicarán inamovilidad en cargo alguno.

⁶⁷ Cfr. Artículo 16 de la LPF.

2.5.1 Subsistemas.

Para fines explicativos, se puede decir que el SIDEPOL en la PF está conformado por cinco sistemas: la carrera policial, la profesionalización, la certificación, el régimen disciplinario y, finalmente, el régimen de previsión social; estos a su vez están integrados por subsistemas, los cuales se describen a continuación, con base en diversos documentos: el título quinto “Del desarrollo policial” de la LGSNSP, y principalmente en la LPF, el RLPF y el Manual-CFDP.

1. Carrera policial.⁶⁸

Es el sistema de carácter obligatorio y permanente que establece los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, permanencia, evaluación del desempeño, promoción, estímulos y reconocimientos; así como, la separación o baja del servicio de los policías.

a) Reclutamiento.⁶⁹

Es el subsistema de captación de quienes desean integrarse a la PF para verificar si cumplen el perfil y los requisitos para ser seleccionados. Inicia con la publicación de la convocatoria correspondiente, seguido del registro de solicitantes (quienes deben cumplir con los requisitos de la convocatoria y, los de ingreso, estipulados en la LPF) a las evaluaciones y, concluye, con el resultado de las mismas.

Selección.⁷⁰

Es el subsistema donde se elige, de entre los reclutados, a quienes cubran el perfil requerido y acrediten el curso de formación obteniendo el promedio mínimo general

⁶⁸ Cfr. Artículo 78 de la LGSNSP y Artículo 118 del RLPF en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5143004&fecha=17/05/2010. Consultado el 15 de enero de 2013.

⁶⁹ Cfr. Artículos 121 y 117-120, del RLPF y del Manual-CFDP, respectivamente. Los tipos de evaluaciones son: Entrevista; Verificación del entorno socioeconómico; Exámenes de aptitud física, Evaluación psicológica; Evaluación de conocimientos generales; Valoración médica; Pruebas ergonómicas y las establecidas en las tablas vigentes aprobadas por el CFDP; Examen toxicológico; Evaluación poligráfica y las que determine el CFDP. Cfr. Artículo 123 del Manual-CFDP.

⁷⁰ Cfr. Artículos 129 y 131 del Manual-CFDP y Artículo 122 del RLPF.

establecido en la convocatoria, y con el número de horas de prácticas profesionales establecidas y, concluye, con la resolución del CFDP de quiénes hayan pasado a la siguiente etapa, los cuales adquieren la calidad de aspirantes.

b) Ingreso.⁷¹

Es la contratación oficial de aspirantes al término de la formación inicial y del periodo de prácticas profesionales. Se realiza con base a una lista de aspirantes aceptados, elaborada por el CFDP, que cumplen con los requisitos de ingreso:

- Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.
- Acreditar la conclusión de los siguientes estudios:
 - Para aspirantes a las áreas de investigación, enseñanza superior.
 - Para aspirantes a las áreas de prevención, enseñanza media superior, y
 - Para aspirantes a las áreas de reacción, enseñanza media básica.
- Aprobar los cursos de ingreso y formación.
- Cumplir con los requisitos de edad, perfil físico, médico y de personalidad.
- Aprobar las evaluaciones de control de confianza.
- Comprobar, mediante exámenes, el uso de cualquier sustancia prohibida legalmente.
- No estar, suspendido, inhabilitado, ni haber sido destituido como servidor público.

c) Permanencia.

Ésta es posible mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:⁷²

- Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso.

⁷¹ Cfr. Artículo 127 del RLPF, 135 del Manual-CFDP y apartado A del artículo 17 de la LPF.

⁷² Cfr. Apartado B del artículo 17 de la LPF.

- No superar la edad máxima de retiro o no recibir sanción de remoción.⁷³
- Acreditar la conclusión de los siguientes estudios:
 - En áreas de investigación, enseñanza superior, equivalente u homologación por desempeño, a partir de bachillerato.
 - En áreas de prevención, la enseñanza media superior o equivalente, y
 - En áreas de reacción, la enseñanza media básica.
- Aprobar los cursos de profesionalización, los procesos de evaluación del desempeño y las evaluaciones de control de confianza.⁷⁴
- Participar en los procesos de promoción que se convoquen conforme a las disposiciones normativas.
- Comprobar mediante exámenes, la ausencia de alcoholismo o el uso de cualquier sustancia legalmente prohibida.
- No estar, suspendido, inhabilitado, ni haber sido destituido como servidor público.
- No ausentarse del servicio sin causa justificada, por un periodo de tres días consecutivos o de cinco días dentro de un término de treinta días.
- Abstenerse de incurrir en cualquier acto u omisión que afecte la prestación del servicio.

d) Evaluación del desempeño.

Es el subsistema de verificación periódica de los servicios prestados por los policías federales con apego a la normatividad vigente. El CFDP es la instancia encargada de establecer los lineamientos correspondientes.⁷⁵

⁷³ La edad de retiro depende de la categoría y jerarquía: escala básica, 45 años; suboficial, 46 años; oficial, 49 años; subinspector, 51 años; inspector, 53 años; inspector jefe, 55 años; inspector general, 58 años; comisario, 60 años; comisario jefe, 63 años, y comisario general, 65 años. Se puede dar el caso en que después de alcanzar la edad de retiro sean integrados a funciones administrativas siempre y cuando el CFDP así lo determine. Cfr. Artículos 131 y 132 del RLPF.

⁷⁴ Además de las pruebas de pruebas de evaluación y control de confianza (Véase la figura 4. Tipos de pruebas de evaluación y control de confianza.), para la permanencia pueden ser considerados aspectos como el estudio del expediente del integrante, exámenes de aptitud física, la evaluación del desempeño, los cursos de capacitación y profesionalización. Cfr. Artículo 142 del Manual-CFDP.

⁷⁵ Cfr. Artículos 144 y 145 del Manual-CFDP. Para más información véase el *Manual para la evaluación del desempeño del personal de las instituciones de seguridad pública* y el *Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el personal de las instituciones de seguridad pública 2011* en

e) Promociones.⁷⁶

Es el subsistema en que se otorga a los policías ascensos dentro de la jerarquía policial y sólo es posible si existen vacantes. Inicia con la publicación de la convocatoria y los policías pueden negarse a participar comunicándolo por escrito. Al personal promovido le es entregada una constancia del grado obtenido. Los requisitos para competir por ascensos son:

- Estar en servicio activo, no encontrarse comisionado o gozando de licencia.
- Presentar, conforme al procedimiento y plazo establecido en la convocatoria, la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en la LPF y el RLPF.
- Contar con los requisitos de antigüedad en el grado y en el servicio.⁷⁷
- Haber observado buena conducta.

f) Estímulos y reconocimientos.

Es el subsistema en donde se otorga reconocimiento público a los policías por actos como la actuación heroica, valiente, ejemplar, sobresaliente, trayectoria y demás actos meritorios. Comprende recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distintivos y citaciones.⁷⁸

g) Conclusión del servicio.

Es el subsistema en donde se finaliza la relación laboral con el integrante, son tres las modalidades: separación, remoción y baja.⁷⁹

http://www.secretariadoejecutivosnp.gob.mx/en/SecretariadoEjecutivo/Instrumentos_normativos_para_la_profesionalizacion_de_los_elementos_de_las_instituciones_de_seguridad_publica. Consultado el 20 de enero de 2013.

⁷⁶ Cfr. Artículos 133-134 del RLPF.

⁷⁷ El requisito entre la antigüedad y el grado es la siguiente: dos años como policía, para ascender a policía tercero; dos años como policía tercero, para ascender a policía segundo; dos años como policía segundo, para ascender a policía primero; dos años como policía primero, para ascender a suboficial; dos años como suboficial, para ascender a oficial; tres años como oficial, para ascender a subinspector; tres años como subinspector, para ascender a inspector; cuatro años como inspector, para ascender a inspector jefe; cuatro años como inspector jefe, para ascender a inspector general; cuatro años como inspector general, para ascender a comisario; cuatro años como comisario, para ascender a comisario jefe, y cuatro años como comisario jefe, para ascender a comisario general. Artículo 150 del Manual-CFDP.

⁷⁸ Artículo 137 del RLPF. Para los distintos tipos de estímulos véase la sección segunda del Manual-CFDP.

⁷⁹ Cfr. Artículo 22 de la LPF.

Separación: se da por incumplimiento a cualquiera de los requisitos de permanencia, o cuando en los procesos de promoción concurren las siguientes circunstancias:

- No participar en tres procesos consecutivos a los que haya sido convocado o no haber obtenido el grado inmediato por causas imputables a él.
- Haber alcanzado la edad máxima correspondiente a su jerarquía, y
- El CFDP juzgue, de acuerdo a su expediente, que no tiene los méritos suficientes para su permanencia.

Remoción: se da por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes.

Las bajas se pueden dar mediante tres modalidades: renuncia, muerte o incapacidad permanente y jubilación o retiro.

2. Profesionalización.

La profesionalización es el subsistema constituido por programas, planes o asesorías para proporcionar a los aspirantes y policías en activo los conocimientos necesarios, habilidades, capacidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Comprende dos etapas: formación inicial y formación continua.⁸⁰

- a) Formación inicial: Se refiere a la preparación teórica y práctica de conocimientos sociales y técnicos que sirven para capacitar al personal de nuevo ingreso, con el objetivo que desarrollen los conocimientos, habilidades y capacidades.
- b) Formación continua: Es la preparación teórica y práctica que sirve para capacitar al personal en activo de las instituciones de seguridad que tiene por objeto mantener o desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos. La formación continua consta de tres modalidades:

⁸⁰ Cfr. Conferencia de secretarios de seguridad pública, *Programa rector de profesionalización*, México, 2009, pp. 21 y 27-29.

- Actualización: Es el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos, encaminados a “poner al día” el desempeño del personal activo. Es obligatoria cuando se da alguna modificación normativa, operativa o de gestión.
- Especialización: Es la capacitación en determinadas áreas de conocimientos particulares, que demanden a sus integrantes mejores destrezas y habilidades precisas o específicas.
- Alta dirección: Es el conjunto de conocimientos con alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, habilidades y capacidades para la toma de decisiones, de liderazgo, de administración de recursos y medios vitales para las funciones del personal policial, dirigido al personal de mando.

3. CERTIFICACIÓN.

Es el subsistema donde los aspirantes e integrantes son sometidos a evaluaciones periódicas y obligatorias realizadas por la dirección general de control de confianza durante los subsistemas de ingreso, promoción y permanencia para comprobar el cumplimiento de perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos, médicos, la ausencia de consumo de sustancias prohibidas, infiltración de la delincuencia, el cumplimiento de sus deberes y un desarrollo patrimonial acorde a sus ingresos. La certificación tiene una vigencia de tres años.⁸¹

4. Régimen disciplinario.

Es el conjunto de normas disciplinarias que norman la organización y actuación de la PF y está dividido en dos aspectos, por un lado, el conjunto de sanciones y por otro, sus deberes.

⁸¹ Cfr. Artículo 128 del RLPF y 137,138 y 140 del Manual-CFDP. Para las pruebas de evaluación y control de confianza véase la figura 4.

Existen cuatro modalidades de sanciones: la amonestación, la suspensión, remoción y las correcciones disciplinarias.⁸² La primera, se refiere a la simple advertencia al integrante que su conducta u omisión, es indebida; explicándole las posibles consecuencias y se le invita a no cometerla de nueva cuenta, advirtiéndole también, que de reiniciar será sancionado; la suspensión es la separación de carácter temporal del policía, que puede ir de quince hasta ciento ochenta días. Durante este lapso de tiempo se entrega el equipo, documentación y demás objetos requeridos y la cancelación de percepciones laborales. Terminado el tiempo establecido pueden reincorporarse; la remoción es la terminación de la relación laboral entre el policía y la PF debido a infracciones graves en sus funciones o al incumplimiento a los requisitos de permanencia y, finalmente, las correcciones disciplinarias son extrañamientos y arrestos por faltas menores a la disciplina.

Entre los deberes de los policías destacan:⁸³

- Actuar con dedicación, disciplina, con apego al orden jurídico y con pleno respeto a los derechos humanos.
- Preservar la secrecía de los asuntos policiales.
- Prestar auxilio a personas amenazadas, a víctimas u ofendidos, así como proteger sus bienes y derechos.
- No infligir, ni tolerar actos de tortura aun cuando sean orden de un superior y, en caso de tener conocimiento de ello, denunciarlo ante la autoridad competente.
- No solicitar, ni aceptar pagos, compensaciones, gratificaciones por sus funciones distintas a las previstas legalmente. En caso de tener conocimiento de alguno denunciarlo.
- Velar por la vida e integridad de las personas detenidas.

⁸² Cfr. Artículos 187, 188, 190 y 192 del RLPF. Para la aplicación de sanciones se toma en cuenta: la gravedad de la infracción; daños causados a la PF; daños infligidos a la ciudadanía; condiciones socioeconómicas del infractor; cargo, comisión, categoría jerárquica y antigüedad; conducta observada con anterioridad al hecho; circunstancias de ejecución; intencionalidad o negligencia; perjuicios originados al servicio; daños producidos a otros integrantes; daños causados al material y equipo y, por último, el grado de instrucción del presunto infractor. Cfr. Artículo 21 de la LPF.

⁸³ Cfr. Artículo 19 de la LPF y 185 del RLPF.

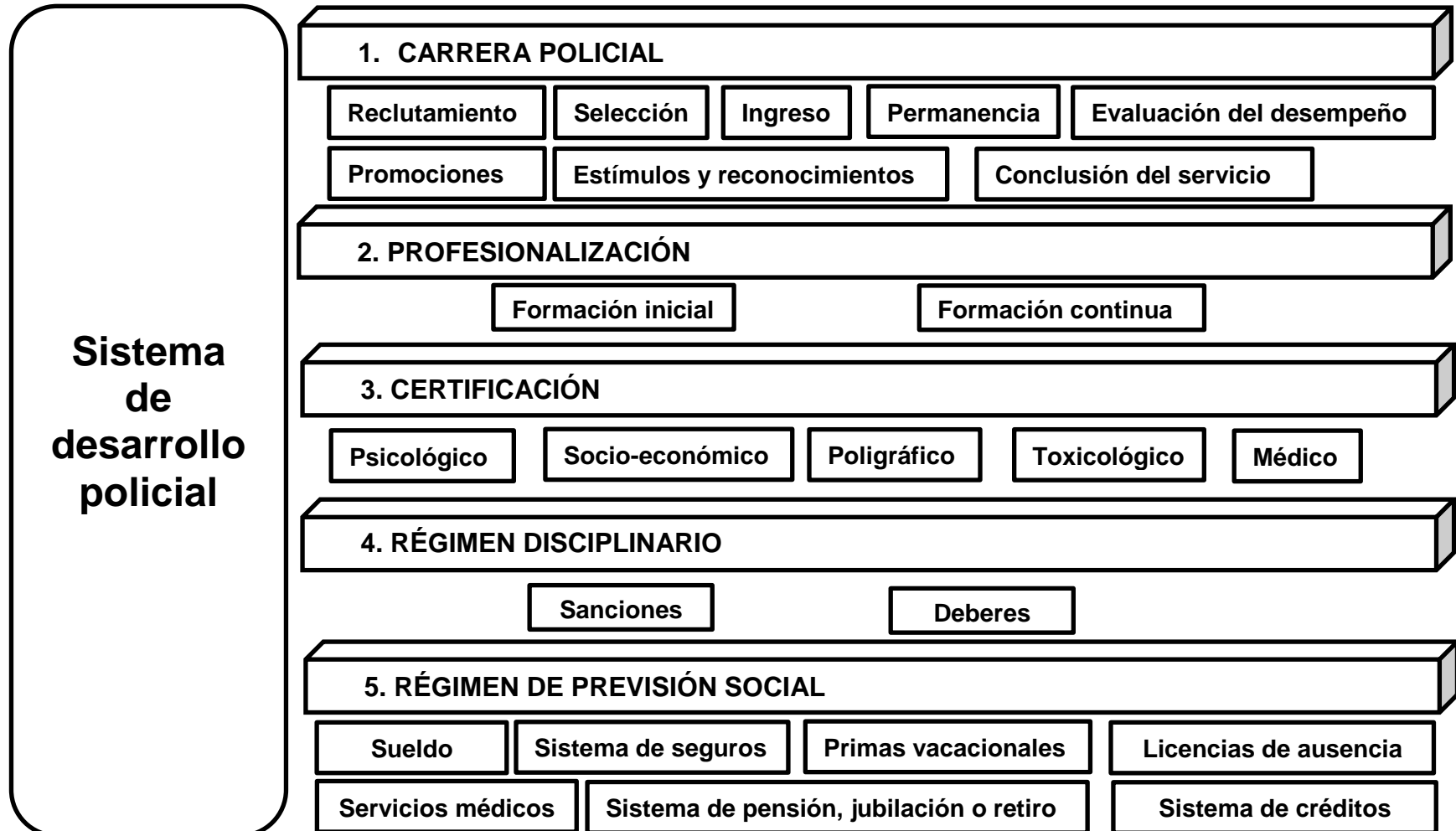
- Actualizarse en el empleo de métodos de investigación.
- Someterse a evaluaciones periódicas para cumplir con los requisitos de permeancia, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva.
- Mantener informado al superior inmediato de omisiones, actos indebidos delictivos de sus subordinados e iguales.
- Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, espíritu de cuerpo y profesionalismo a sí mismo y al personal bajo su mando.
- Abstenerse de introducir a las instalaciones policiales sustancias legalmente prohibidas, salvo las obtenidas en detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y con autorización correspondiente.
- Hacer uso de la fuerza de manera racional y proporcional, con respeto a los derechos humanos y manteniéndose en los límites y alcances de disposiciones y procedimientos legales.
- Informar sobre la ejecución de órdenes directas de quién las haya recibido.
- Portar su identificación oficial, uniforme, insignias y equipo reglamentario mientras se encuentre en servicio, siempre y cuando así se requieran.
- Conservar en buen estado el armamento y equipo en general, hacer uso racional del mismo durante el servicio; la portación y uso de armas son exclusivamente para actos del servicio que así lo requieran.

5. Régimen de previsión social.

Este subsistema comprende una serie de beneficios para los policías federales y para su familia: remuneración económica por sus servicios prestados; sistema de seguros económicos en caso de situaciones acaecidas en las labores policiales; dos periodos vacacionales anuales con una respectiva prima del veinticinco por ciento del sueldo; descanso en los días festivos y licencias para asentarse y, en el caso de las mujeres licencias por motivos de embarazo, parto y lactancia.⁸⁴

⁸⁴ Para más información véase el Manual de previsión social de la policía federal, citado en el artículo 168 del RLPF.

Figura 8. Sistema de desarrollo policial.



Fuente: Elaboración propia.

2.5.2 Consejo federal de desarrollo policial (CFDP).

Es la instancia colegiada encargada de regir, conocer, normar y resolver toda controversia relacionada con el SIDEPOL en la PF, es decir, emitir sentencias en lo relacionado a temas como reclutamiento, selección, ingreso, profesionalización, certificación, promociones, permanencia, etc.

Entre sus atribuciones destacan:⁸⁵

- Establecer normas de ingreso, selección, permanencia, estímulos, promoción y reconocimiento de los integrantes.
- Emitir lineamientos para los procedimientos de la carrera policial.
- Elaborar normas para la previsión social.
- Elaborar planes y programas de profesionalización en aspectos de formación, adiestramiento y actualización.
- Celebrar los convenios necesarios en materia de profesionalización.
- Coordinar programas académicos en materia policial.
- Emitir acuerdos generales y obligatorios para exacta aplicación de la carrera policial.
- Aplicar y resolver los procedimientos relativos al ingreso, selección, permanencia, promoción y reconocimiento de integrantes.
- Vigilar el cumplimiento de los requisitos de permanencia.
- Analizar la formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, sancionales y méritos a fin de determinar quiénes deben ser promovidos.
- Determinar, de acuerdo a las necesidades del servicio, los cambios de integrantes de un área operativa a otra.
- Cumplir con los procedimientos disciplinarios por incumplimiento de deberes u obligaciones, preservando el derecho a la garantía de audiencia.
- Conocer y resolver el otorgamiento de constancias de grado y estímulos.
- Sancionar a integrantes por incumplimiento de sus deberes.

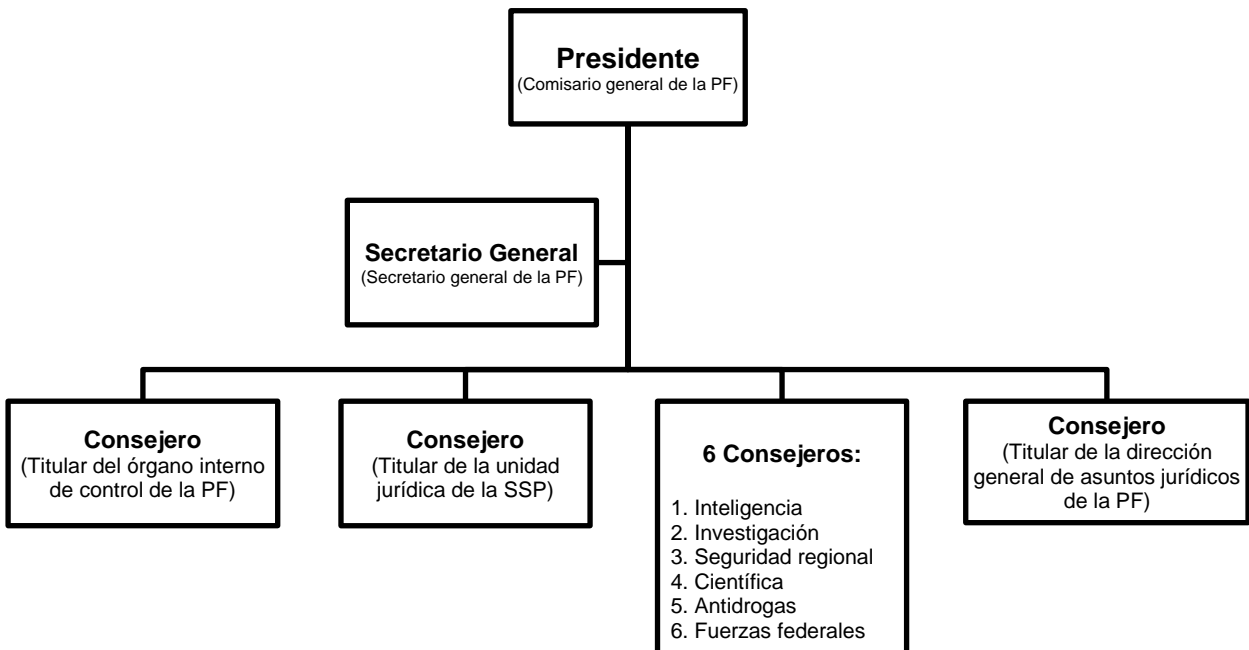
⁸⁵ Cfr. Artículo 26 de la LPF.

- Crear comisiones, comités y grupos de trabajo que juzgue necesarios y vigilar su actuación.

Está conformado de la siguiente manera:

- Un presidente.
- Un secretario general.
- Un representante del órgano interno de control.
- Un representante de la unidad jurídica de la SSP.
- Un Consejero por cada área operativa de la PF.
- Un Consejero del área jurídica de la PF.

Figura 9. Consejo federal de desarrollo policial.



Fuente: Artículo 28 de la LPP.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 2.

La SSP era la responsable, en la administración pública federal, del diseño e implantación de la estrategia de seguridad pública, mediante medidas y acciones para la prevención del delito y combate a la delincuencia; así como la salvaguarda de la integridad de las personas y sus bienes y la preservación de la libertad, el orden y la paz públicos.

La SSP también tenía la facultad de celebrar acuerdos y organizar operativos conjuntos con autoridades federales; administrar al sistema penitenciario de menores infractores, y de administrar todo lo relacionado a la PF.

La PF como órgano administrativo desconcentrado de la secretaría de seguridad pública tiene como objeto general proteger la vida e integridad de las personas y sus bienes, preservar el orden, la libertad y paz públicos, así como la previsión e investigación de delitos bajo la conducción del ministerio público federal.

La PF debe realizar vigilancia sobre la entrada, traslado y salida de personas y mercancías en todo el territorio nacional, así como la generación de inteligencia para la prevención e investigación de delitos.

Durante el sexenio de 2006-2012 el tema de la seguridad pública fue la mayor preocupación del Estado. Debido a lo cual, se elaboraron una serie de propuestas para realizar una reestructuración de las instituciones de seguridad pública y justicia de los tres niveles de gobierno. En general las propuestas fueron:

- Diseño e implementación de un servicio civil de carrera para los integrantes de las instituciones policiales y seguridad penitenciaria.
- La profesionalización de carácter obligatoria continua y permanente para el personal.

- El incremento en la colaboración y coordinación entre las instituciones policiales y penitenciarias.
- La creación de centros y mecanismos para la evaluación del desempeño.
- Mayor uso de tecnología para la conexión de bases de datos criminalísticas de instituciones policiales y penitenciarias.
- Implementar acciones que conlleven a la revaloración del trabajo policial por parte de la sociedad.
- Consolidar una PF por medio de un servicio civil de carrera, con la creación de esquemas de profesionalización; con mecanismos de control de confianza y de evaluación del desempeño policial y reservarle para sí el mando de los operativos conjuntos en todo el territorio nacional.

El NMPF fue un plan que buscó la modernización y actualización de las instituciones policiales y de custodia penitenciaria, que consistía básicamente en una serie de cambios jurídicos, administrativos, operativos, tecnológicos y organizacionales en los tres niveles de gobierno.

- Introducción de mecanismos para vigilar desde el ingreso hasta el retiro laboral de los policías y custodios.
- Esquemas de profesionalización inicial y permanente.
- Aplicación de estrictos controles de confianza desde el ingreso, permanencia y ascensos.
- El uso de nuevas tecnologías para la recopilación, análisis y generación y uso de información de inteligencia para la prevención e investigación de delitos y operativos policiales.
- La profesionalización permanente en cada una de las áreas de la función policial y de custodia.
- Mayor acercamiento con la sociedad mediante la proximidad social, la rendición de cuentas y denuncias anónimas.
- Establecimiento de mayor comunicación y coordinación entre instituciones policiales y de custodia.

- La implantación de un nuevo servicio civil para policial y custodios, llamado SIDEPOL.

El SIDEPOL es la parte medular del NMPF. Es el sistema que norma la relación laboral de los integrantes de las instituciones policiales y de custodia. Sus objetivos son:

- Asegurar la estabilidad laboral mediante esquemas de competencia que privilegien el mérito y justas remuneraciones laborales.
- Establecer la obligatoriedad de la profesionalización laboral.
- Lograr el desarrollo institucional de las instituciones de seguridad pública y penitenciaria.

El SIDEPOL implementado en la PF está integrado por cinco componentes: carrera policial, profesionalización, certificación, régimen disciplinario y régimen de previsión social.

La carrera policial es el componente que establece los lineamientos de reclutamiento, selección, ingreso, permanencia, mecanismos para evaluar el desempeño de los policías, modalidades para ascensos dentro de la jerarquía policial, un conjunto de estímulos y reconocimientos a policías que por su buen desempeño así lo merezcan; por último, las modalidades de la conclusión de la relación laboral entre elementos policiales y la PF. Cabe resaltar que tiene un carácter de obligatoria y permanente.

La profesionalización es el componente que establece todo lo relacionado a la formación de los policías de recién ingreso y a la formación permanente de los policías en activo; esta última tiene tres modalidades: actualización, especialización y alta dirección. La profesionalización tiene el objetivo de contar con policías plenamente capacitados.

La certificación es el componente que establece y norma las diferentes evaluaciones, que son de carácter obligatorias, a las que son sometidos los policías como requisito para su ingreso, permanencia y necesarias para lograr ascensos en la jerarquía policial. Entre las principales pruebas de control y confianza a las que son sometidos los policías son: psicológica, socioeconómico, poligráfica, médica y toxicológica.

El régimen disciplinario es el conjunto de deberes que tienen los policías y de sanciones a las que se pueden hacer acreedores si incurren en casos de indisciplina, las modalidades son: amonestación, suspensión y remoción.

El régimen de previsión es el conjunto de beneficios a los que tienen derecho los policías, estos son de distintos tipos de beneficios: sistemas de seguros, primas vacacionales, licencias de ausencia laboral, licencias especiales a mujeres embarazadas, servicios médicos, etc.

El CFDP es la institución encargada regular el funcionamiento del SIDEPOL en la PF.

Capítulo 3. ANÁLISIS FODA DEL SIDEPOL DE LA POLICÍA FEDERAL.

Objetivo particular: Analizar el SIDEPOL mediante un análisis FODA.

En éste capítulo primeramente se realiza una explicación breve de lo que es el análisis FODA, para después aplicarlo al SIDEPOL.

3.1 El análisis FODA como herramienta de planeación.

En un mundo cada vez más complejo, la planeación, para cualquier tipo de organización, se ha hecho imprescindible. Los cambios en ámbitos como el político, económico, social, tecnológico, etc., representan serios problemas para el logro de objetivos o para la supervivencia de cualquier organización. De modo que, es importante realizar un estudio de las condiciones exteriores en que se desenvuelve la organización sin descuidar las condiciones internas o propias de la organización.

Para cualquier organización, la planeación se refiere a la identificación de los principales peligros y oportunidades, los cuales serán decisivos en el logro de sus objetivos. Este diagnóstico es de vital importancia debido que sirve para una mejor toma de decisiones en el presente, para aprovechar las capacidades e intervenir las posibles debilidades internas. En otras palabras, planear significa diseñar un mejor futuro y establecer la mejor manera de lograrlo.⁸⁶ Una de las herramientas de gestión que sirve para realizar planeación es el análisis FODA.

El análisis FODA (el nombre es el acrónimo de las palabras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) es una técnica que permite la identificación de las variables importantes para la organización en su interior y exterior.

⁸⁶ Cfr. Steiner, George A., *Planeación Estratégica: lo que todo director debe saber*, CECSA, México, 1994, p. 20.

Para el interior de la organización, el análisis FODA cuenta con el diagnóstico de las debilidades y fortalezas que son aspectos netamente propios de la organización y cabe resaltar, se trata de asuntos controlables por la organización:⁸⁷

Debilidades: son el conjunto de características, elementos y/o actividades propias que deben ser mejoradas o eliminadas, debido a que representan obstáculos para el logro de los objetivos deseados de la organización. Aspectos en los que será importante centrarse y buscar rápidamente mecanismos de solución, de lo contrario se corre el riesgo de que los problemas se agudicen.

Fortalezas: son el conjunto de características, elementos y/o actividades realizadas con éxito propias de la organización que favorecen el logro de los objetivos deseados, dando como resultado una ventaja sobre otras organizaciones, por ejemplo, la capacidad de innovar, información única, recursos humanos muy capaces, etc.

Para el exterior de la organización, el análisis FODA cuenta con el diagnóstico de las oportunidades y las amenazas, se trata de aspectos ajenos y generalmente incontrolables por la organización.⁸⁸

Oportunidades: son los factores del ambiente en que se desempeña la organización que pueden ser aprovechados o utilizados para alcanzar los objetivos deseados de mejor manera o más rápido, por ejemplo, nuevas leyes, nuevos proveedores, auge económico, o cambio de régimen político, etc.

Amenazas: son los factores del exterior que, a la inversa de las oportunidades, ponen en riesgo las actividades, o incluso, la misma existencia de la organización está en juego. Por ejemplo, el crecimiento y fortalecimiento de competidores, de antagónicos, obstáculos políticos, legales, crisis economía, etc.

⁸⁷ Cfr. Rodríguez Valenei L.A., *Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa*, México, CENGAGE Learning, 2005, p. 143.

⁸⁸ Cfr. Ídem, p. 143.

En general, el análisis FODA es una herramienta que permite obtener un diagnóstico de cualquier organización, obteniendo un análisis preciso de las condiciones reales, lo que permite tomar decisiones y actuar de acuerdo con los objetivos e intereses de la organización.⁸⁹

3.2 Análisis FODA del SIDEPOL de la PF

3.2.1 Fortalezas.

a) Mejoramiento de la imagen institucional.

El establecimiento de la carrera policial con carácter de obligatoria y permanente permite que cualquier policía en servicio y especialmente aspirantes consideren el ingreso y la permanencia como una opción de trabajo seria. Esto se traduce en una mayor afluencia de aspirantes y, en el caso de los policías en servicio, en un mejor desempeño de sus funciones.

b) Sistema meritocrático en la carrera policial.

Desde el reclutamiento y hasta la conclusión del servicio la equidad de oportunidades está contemplada en todas sus etapas: ingreso, permanencia, evaluación del desempeño, ascensos en la jerarquía policial y para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos. Son los méritos los que son decisivos en cada etapa.

c) Mejores policías.

La PF como institución se ve beneficiada con el ingreso de los mejores candidatos a los puestos de policías por el riguroso proceso que inicia con el reclutamiento, seguido de la selección y, finalmente, el ingreso.

⁸⁹ Cfr. Cervera, Manuel, “*FODA: Un enfoque prospectivo*”, UNAM, 2005, p. 32.

d) Profesionalización integral.

Se contempla la capacitación inicial de nuevos integrantes y además establece la capacitación continua para no descuidar las habilidades, conocimientos, destrezas de policías en activo. Lo que se traduce en policías más y mejor preparados para cualquier situación que pueda acontecer.

e) Control institucional sobre los policías.

Mantener una rigurosa vigilancia sobre los policías es trascendente debido a la importancia de sus funciones. En ese sentido, el conjunto de exámenes, contemplados en la certificación (psicológico, socioeconómico, poligráfico, toxicológico y médico) que se aplican a los policías ofrece a la PF una oportunidad excepcional para llevar un registro personalizado de las condiciones de salud (física y mental) y económica de cada uno de sus integrantes.

f) Certificación permanente.

El conjunto de exámenes contemplados en la certificación no se limitan a realizarlos únicamente en una etapa en específico sino que se contemplan durante toda la carrera policial, desde el reclutamiento hasta la conclusión del servicio. Esta situación beneficia a la PF que en todo momento lleva una vigilancia sobre los mismos policías y por otra parte, los policías, de aprobarlos, se ven beneficiados desde el ingreso hasta la conclusión del servicio.

g) Normatividad para seguridad laboral.

La existencia de un sistema de sanciones y deberes permite conservar el orden y de intervenir cualquier situación que pueda poner en riesgo el desempeño de los policías. El establecimiento de un conjunto de sanciones y deberes impide que los policías sean objeto de “*rencillas políticas*” y que por decisiones unilaterales o por circunstancias ajenas a ellos reciban sanciones no merecidas o pierdan su trabajo.

h) Beneficios garantizados a policías.

El conjunto de beneficios y derechos contenidos en el régimen de previsión social van desde el sueldo, pasando por sistema de seguros económicos, médicos, de créditos, y hasta las modalidades de conclusión del retiro aseguran que los policías y en dado de los casos, sus familiares, puedan contar con un respaldo en las situaciones que lo necesiten. Esto muy importante debido a la gran cantidad de peligros a que diariamente se enfrentan.

3.2.2 Debilidades.

a) Aumento de sueldos sin seguridad.

Con el establecimiento del SIDEPOL las percepciones económicas se han elevado, aunado a la cantidad de prestaciones laborales que tienen los policías. Con esto se ha buscado dotar de una mayor estabilidad económica y principalmente evitar su colisión con la delincuencia y/o la comisión de delitos por parte de los policías. Sin embargo, tal situación aún persiste.

En ese sentido, es importante señalar que no se contemplan mecanismos para la seguridad de los mismos policías, como podrían ser la confidencialidad de los datos de los policías. Se han dado casos que en que la fuga de información acerca de los operativos ha repercutido en atentados contra los mismos policías, e incluso, familiares. Un ex policía así lo describe:⁹⁰

“[...] entre los agentes hay simpatías hacia tal o cual cártel y trabajan para ellos. En otras regiones, los patrullajes son simulados: las caravanas de patrullas federales hacen un recorrido para que los vean, y a los pocos minutos desaparecen para alojarse de nuevo en sus cuartos de hotel.”

⁹⁰ *Policía Federal. Testimonio blindado*, en defensamexico.activoforo.com/t7155-policia-federal-testimonio-blindado. Consultado el 20 de enero de 2013.

Y más adelante ante la pregunta de si extraña ser policía, simplemente contesta:

“No, la verdad vivo más tranquilo”.

“No se puede llegar de manera sorpresiva a una detención porque ellos ya tienen a sus informantes, sus chivatos, sus *halcones*, y a dos cuadras ya te van recibiendo. Vas a bordo de la camioneta, no sabes de dónde te están llegando las balas, oyes los zumbidos, hasta que te pegan a ti”.⁹¹ Menciona un policía lesionado.

De modo que, finalmente como señala en una entrevista a El Universal Jorge Chabat, especialista en temas de seguridad nacional del Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), mejorar las condiciones salariales de los policías no es suficiente para combatir la corrupción, debido que ante las amenazas e intimidaciones de la delincuencia organizada los policías no dejan de sentirse vulnerables.⁹²

b) Salarios incompletos y a destiempo.

Policías en funciones y ex policías coinciden en señalar la existencia de anomalías en los pagos, ya sea que, no se reciben a tiempo o de lo contrario, no son sueldos completos. Ante tal situación, quienes se han atrevido a quejarse han recibido amenazas con darlos de baja o levantarles faltas administrativas que afectaría su historial de disciplina.⁹³

“El salario es de 8 mil 300 pesos al mes, más la operatividad, que es la compensación por comisiones: cuando es fuera de plaza, deben pagarnos 9 mil 800 pesos y dentro de la ciudad 4 mil 800, pero nunca la pagan, yo tengo un año y medio

⁹¹ Marcela Turati, “Federales de desecho”, *Proceso*, no. 1881, 18 de noviembre de 2012, p. 20.

⁹² Cfr. Silvia Otero, “Corromper a los policías en México no es costoso: SSP”, *El Universal*, 25 de junio de 2007, p. 15.

⁹³ María de la Luz González, “Se magnifica imagen de Policía Federal: agentes”, *El Universal*, 06 de diciembre de 2009, p. 18.

y varias salidas a operativos y sólo he recibido una operatividad”, dice un policía que no ha cobrado en seis meses.

Investigando acerca de la veracidad de irregularidades en los salarios, un policía lesionado contestó: ⁹⁴

“Las retienen, las retienen y en cuestión de prestaciones o complemento de bono, todo esto, es muy retardado para que nos lleguen a pagar. Como dicen ellos: “es que si les pagamos” pero tarda mucho en llegar, por ejemplo un...le llaman bono de operatividad, ese nos tarda mucho en llegar.”

Y en seguida narra los problemas que enfrentan los policías para recibir sus salarios:

“En cuestión de... son dos cosas: en cuestión administrativa ponen pretexto de que no hay papelería, que tarda mucho en autorizarse la firma, todo eso y en cuestión de recursos humanos, en cuestión digamos de empresa porque están coludidos con el banco mientras, pueden depositar tanto, por ejemplo nuestra quincena la pueden depositar un día antes, dos días antes, justamente en la quincena. No sé a qué se deba. Me imagino que... quiero pensar algunos funcionarios se llevan una comisión por retener la nómina.”

c) Pésimas condiciones laborales.

Las jornadas laborales de los policías son extenuantes. Éstas van desde hacer simples guardias, patrullajes de zonas conflictivas, participación en operativos, localización y destrucción de narco cultivos en zonas serranas, etc. Por lo que el desgaste físico y emocional es algo inherente a la función policial. A pesar de la obviedad de tal situación no se han implementado acciones para mejorar las

⁹⁴ Entrevista a policía lesionado el 26 de febrero de 2013.

condiciones laborales. Un ejemplo de ello es el hacinamiento de policías en los cuartos de los hoteles durante los operativos.⁹⁵

“tienes reflejos bajos porque los turnos son de más de 12 horas. Si sales a detecciones de plantíos en Sinaloa o Michoacán, te avientas hasta cuatro días a la intemperie, pasando hambre, frío, incomodidad, aparte del riesgo de encontrarte con los ‘los otros’... y cuando regresas a la base a veces no cuentas con un colchón, tienes que dormir en el suelo, o si llegas al hotel nos meten a ocho por habitación. ¿Qué tanto puedes descansar estando saturado el cuarto? A veces a las cuatro horas ya tienes que volver a salir a trabajar, y cómo vas a tener reflejos estando tan cansado, demacrado, saturado”.⁹⁶

Preguntando por la veracidad de los hacinamientos, un policía lesionado contestó:⁹⁷

(*Risas*) Te voy a comentar algo: yo estuve en el estado de Sonora. En el estado de Sonora estuvimos once durante mes, mes con cinco días. Estuvimos viviendo once en una habitación, por ahí tengo fotos donde tenemos nuestra ropa interior colgada en las ventanas, en la puerta ()...en Michoacán, en todos los estados hemos sufrido lo mismo.

d) Capacitación deficiente.

En el caso de la academia la falta de equipo hace necesario que la capacitación deba darse en los llamados juegos de *gotcha* en la zona del Ajusco. En estos lugares es posible ver a cadetes “simular combates y reacciones en emboscadas con rifles de madera, arrojar de un salto a sillas inertes, como si fueran asientos de patrullas en movimiento, y perderse o triunfar sobre fingidos delincuentes entre muros de madera, como si asaltaran casa de seguridad”.⁹⁸

⁹⁵ También se ha dado el caso en que las raciones de comida destinadas a los policías no llegan a su destino, véase el inciso g de las debilidades del presente análisis FODA.

⁹⁶ Marcela Turati, “Federales de desecho...Op. cit. p. 21.

⁹⁷ Entrevista a policía lesionado...Op. Cit.

⁹⁸ Patricia Dávila, “Academia de mafias”, *Proceso*, no. 1874, 30 de septiembre de 2012. P. 42.

Ex policías también hacen hincapié en la falta de capacitación:

“Aquí prácticamente es: unifórmate y vete al matadero, creo y siento que tiene mejor capacitación los que trabajan de aquel lado [el crimen organizado] que los que trabajamos para el gobierno, tienen mejores armas”.⁹⁹

e) Falta de armamento y equipo en mal estado.

No sólo en la academia se dan los casos de falta de equipo también cuando los mandan a operativos hay quejas de equipo incompleto o en mal estado:¹⁰⁰

“A veces nos mandan con chalecos caducos, sin equipo completo o armas en mal estado y así tienes que trabajar”. Declara un policía lesionado.

Y más adelante, habla de la superioridad de la delincuencia:

“Unos tienen hasta fusiles Barret antiaéreos que perforan camionetas y tres pasajeros y la bala todavía tiene fuerza para seguir. ¿Qué puedes hacer si tienes una calibre .223 y ellos camionetas blindadas de nivel 5 o 6? ¡Es como si le escupieras a la ventana!”.

Un policía lesionado adjudica las lesiones a la falta de buen equipo:

“En los enfrentamientos son frecuentes las esquirilas. Hay gente con caídas, a veces por mal manejo de unidades o porque sales, te emboscan, echas de reversa... La delincuencia no te tira cacahuates y el equipo que tenemos es basura, casi de cartón. El chaleco balístico no aguanta y las balas de armas largas pasan como en mantequilla”.¹⁰¹

⁹⁹ “Policías: del trabajo a la discriminación” en http://www.lasillarota.com/index.php?option=com_k2&view=item&id=47466:polic%C3%ADas-del-trabajo-a-la-discriminaci%C3%B3n&Itemid=189. Consultado el 20 de enero de 2013.

¹⁰⁰ Marcela Turati, “Lisiados... y apestados”, *Proceso*, no. 1847, 25 de marzo de 2012, p. 26.

¹⁰¹ Marcela Turati, “Federales de desecho...Op. cit., p. 21.

f) Falta de apoyo a policías lesionados.

Los testimonios de policías con lesiones, que van desde simples heridas de balas, o incluso, con lesiones que les impiden trabajar de por vida, resultan reveladores de los múltiples problemas que enfrentan al no recibir apoyos médicos y económicos.

Aunque en un principio se creó el “agrupamiento 20” formado por los policías lesionados al paso de tiempo la cantidad de integrantes disminuyó de 470 a principios de 2012 a sólo 70 a finales del mismo año. Un policía lesionado explica este fenómeno: “Nos han ido dispersando para quitarnos fuerza, para que perdamos contacto, para poder hostigarnos hasta que renunciemos o nos incorporen a un área operativa”.¹⁰²

El apoyo a los policías sólo es simulado:

“A muchos compañeros que están mal de las piernas, de la columna, los cambiaron de actividad, los metieron uno o dos meses a puestos administrativos como habían prometido y luego los mandaron a operativos donde los hacen correr, cargar como 25 kilos de equipo, subir corriendo a las camionetas en turnos de 24 horas”.¹⁰³

Quejas de la mala atención médica:

“Vamos a hospitales privados porque en el ISSSTE nos dicen que no tenemos nada”. “En el ISSSTE no se hace cargo de tu lesión si la secretaría [de seguridad pública] no les avisó”. “Los jefes minimizan tu lesión como si ellos fueran a pagar de su bolsa”. “Nadie nos explica que tenemos seguro de gastos o cómo usarlo”. “Hasta los baleados batallan para ir al hospital y se andan muriendo desangrados”.¹⁰⁴

¹⁰² *Ibíd.*, p. 19.

¹⁰³ *Ibíd.*, p. 20.

¹⁰⁴ Marcela Turati, “Lisiados... y apestados...Op. cit., p. 25.

Ante la pregunta de ¿qué institución no le han otorgado el apoyo pleno, si en el ISSSTE o en la PF?, un policía lesionado contestó:

“En las dos. En las dos instituciones: en el ISSSTE por medio de los médicos, todo es un batallar, es un sufrir. En los mandos: en los mandos francamente he sufrido discriminación, he sufrido muchas cosas, donde...es pésimo el servicio y desconozco...prácticamente, digo yo, desconocen a uno, se olvidan de que uno trabajo para ellos, de que uno sirvió”.¹⁰⁵

Malos tratos y desconsideraciones:¹⁰⁶

“Para los jefes eres un inútil, un idiota; a los del agrupamiento 20 nos tratan como basura, nos dicen: Ahí están los puteados, los inservibles. Se pasan con los apodos: nos dicen la Caravana del Dolor. Cuando haces trámites administrativos te pierden tus papeles y tardas meses para volver a gestionarlos”

“Con muletas, bastón o férula te ponen a hacer fajina: lavar los baños, cuidar el equipo. Hay jefes buenos que quieren ayudarte para que no te descuenten; otros te dicen: ¿Tú crees que con ese bastón portas bien el uniforme? Y te obligan a marchar”

“En diciembre hubo un evento con [el presidente] Calderón; nos tocaba ir a firmar ese jueves y nos pasaron la cita para el viernes. ¿Por qué? no les conviene que nos vean así”.¹⁰⁷

Secuelas psicológicas.

“Estas en casa, durmiendo, y te llegan los recuerdos de cargar a un compañero que está desangrándose en un enfrentamiento; te despiertas exaltado a las tres de la

¹⁰⁵ Entrevista a policía lesionado...Op. Cit.

¹⁰⁶ Marcela Turati, “Lisiados... y apestados...Op. cit., p. 27.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 25.

mañana y cuando te das cuenta: ¡Quihúbole, estoy en mi casa! Tú esposa se espanta y no quieres contarle lo que viviste para no afectarla, porque de por sí ya sufre cuando te mandan”.¹⁰⁸

“Hace medio año dieron de baja a uno que sobrevivió a una emboscada en Michoacán, donde varios compañeros quedaron balaceados. A él le quedó la ansiedad y cuando empezaba a hacerse tarde le entraba el sentimiento, comenzaba a llorar; tenía pesadillas y despertaba exaltado. En dos ocasiones se le vino a la mente la emboscada y empezó a tirar balazos con su armamento, como enloquecido”.¹⁰⁹

Cabe señalar que, sólo en los informes cuarto y quinto de la SSP elaborados desde 2006 se da cuenta de la atención a familiares, policías caídos, heridos, discapacitados y con daños psicológicos producto de labores policiales, lo que quizá indique que en los otros años la atención a policías con estos problemas no era un tema de interés para la SSP.¹¹⁰

Apoyo económico nulo a lesionados:

“Una vez que caes lesionado se acaba todo, se acaba la operatividad, en lugar de que de cierta forma se te recompense algo, te quitan tus beneficios, por eso varios de los que están lesionados y no es de mucha gravedad buscan reincorporarse”.¹¹¹

g) Corrupción administrativa al interior de la PF.

En el artículo “Academia de mafias” se describe el caso de un policía tercero que se atrevió a denunciar a sus superiores por exigir cuotas por diversas cosas: permisos,

¹⁰⁸ Marcela Turati, “Federales de desecho...Op. cit., p. 20.

¹⁰⁹ Ídem.

¹¹⁰ Secretaría de seguridad pública, *Cuarto informe de actividades de la SSP*, México, 2010, p. 67 y Secretaría de seguridad pública, *Quinto informe de actividades de la SSP*, México, s/a, p. 54.

¹¹¹ *Causan narcos a PF 683 discapacitados* en <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/causan-narcos-a-pf-683-discapacitados>. Fecha de consulta 20 de enero de 2013.

licencias para ausentarse, o cualquier trámite administrativo. Ante esto un compañero le “recomendó”:¹¹²

“Si todos les están entrando, por qué te pones mamón. Quítate de broncas y cáele con las cuotas para el jefe”

Por la denuncia fue removido a otras actividades y al cuestionar su remoción, le contestaron que se la había ganado por “ser rebelde y pederero. A los del grupo los estás contaminando con tus ideas de cero corrupción y no le conviene al Jefe... así (que) te calmas un rato y éntrale con tu lana”.

Otro caso es la venta del equipo a los cadetes por parte de los altos mandos:

“Fueron ellos (los cadetes), y no la institución, los que tuvieron que comprar uniformes, que por cierto venden algunos de los mandos de la PF, y tiene un costo de alrededor de mil 200 pesos. Casi el 10 por ciento del salario mensual que tiene, de 12 mil. También tuvieron que hacerse de fornituras y equipo para portar el AR-15”.¹¹³

Los altos de mandos de la PF tampoco fueron ajenos a actos de corrupción administrativa. En 2009 una investigación por parte de la Secretaría de la Función Pública (SFP) puso al descubierto una red de funcionarios que incurrieron en actos que fueron desde abuso de autoridad, negligencias administrativas, adjudicación de contratos entre familiares, reinstalaciones ilegales en puestos de la propia PF, pero lo que más llamó la atención fue el caso de los insumos destinados a las aéreas operativas de la PF:¹¹⁴

En el caso particular de la comida, los funcionarios, solicitaban mayores cantidades de comida de las realmente necesarias, y que oficialmente estaban destinadas a los

¹¹² Patricia Dávila, “Academia de mafias...Op. cit., p. 41.

¹¹³ *Policía Federal. Testimonio blindado...*Op. cit.

¹¹⁴ Cfr. Álvaro Delgado, “SSP: desviación de dinero y equipo”, *Proceso*, no. 1679, 04 de enero de 2009.

policías desplegados; se alteraban las cifras de los inventarios. Además no se encontró evidencia que hayan sido enviadas a los policías. La investigación de la SFP concluyó que eran comercializadas en el mercado de La Merced y en la central de abastos del Distrito Federal. Al final, los funcionarios involucrados siguieron en sus puestos sin mayores consecuencias legales.

h) Discrecionalidad de las pruebas de evaluación y control de confianza.

Formalmente, las pruebas de confianza son una herramienta para llevar un registro y control sobre los policías, pero hay quejas de que son un instrumento para despedir policías. Un policía en activo así lo confirma.

“[...] Te corren sin que... si así, nada más porque si... no estas... ¿cómo te diré?...no... tú no tienes ese de que... te corren ahorita pus te corren y ya... No... Tu trabajo no está estable. Últimamente me pueden correr a mí...si lo ordenan así y eso también se deriva por los de control de confianza, (...) de ahí van corriendo a la gente, pero sí, eso sí, bueno yo lo vi muy claro no?!: que hay gente que está adentro que no debería estar, que es mala gente y está adentro y la gente buena que corrieron está afuera y hay muchos compañeros que están haciendo lo posible por regresar otra vez, para estar adentro en la institución, porque digo...llevas una carrera policial...llevas una carrera policial y ellos te la rompen en cualquier momento y es mas ya no puedes entrar a ninguna institución: a nivel policía federal, municipal o estatal, ya es muy difícil, pero si han corrido a mucha gente, ósea tú no estás en posición de que “ay ya me voy a quedar toda mi vida como federal” NO. Ahorita ya hay un reglamento en la policía federal en donde ya te pueden correr en cualquier momento.¹¹⁵

¹¹⁵ Entrevista a policía en activo realizada el 02 de marzo de 2003.

i) Ambigüedad en los objetivos del SIDEPOL y en la carrera policial.

Según el artículo 72 de la LGSNSP y el 101 del M-CFDP, el SIDEPOL tiene como objetivos el desarrollo institucional de corporaciones policiales y seguridad penitenciaria, la estabilidad e igualdad laborales, elevar la vocación de servicio y sentido de pertenencia, mejorar los esquemas de profesionalización, y, finalmente, el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Literalmente menciona:

“El Desarrollo Policial es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los Integrantes de las Instituciones Policiales y *tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia*, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la Ley [del sistema nacional de seguridad pública]”.¹¹⁶

Sin embargo, en el artículo 119 del RLPF, establecen básicamente los mismos objetivos de manera más desarrollados pero los adjudica a la carrera policial al llamarlos: “fines de la carrera policial”.¹¹⁷

1. *Garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad* en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los Integrantes de la Institución;

¹¹⁶ Artículo 72 de la LGSNSP y 101 del M-CFDP. *Cursivas del autor.*

¹¹⁷ Artículo 119 del RLPF. De igual manera, en el artículo 79 de la LGSNSP también los adjudica a la carrera policial; el texto es idéntico, lo único que cambia es la frase “Integrantes de la Institución” por “Instituciones policiales”.

2. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de la Institución.
3. *Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia* mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los Integrantes de la Institución;
4. *Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente* de los Integrantes para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios.

De manera semejante, existe una imprecisión en la definición de la carrera policial (también llamada servicio profesional de carrera policial). En la LGSNSP, la LPF y el MCFDPPF, la definen de la siguiente manera:

“La Carrera Policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante”.¹¹⁸

En cambio, la LGSNSP y el RLPF, la definen de forma distinta:

“La Carrera Policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de la institución”.¹¹⁹

Estas dos cuestiones, la ambigüedad en los objetivos de SIDEPOL y las dos definiciones de la carrera policial representan un grave problema en la normatividad

¹¹⁸ Artículos 85, 16 y 114 de la LGSNSP, LPF y MCFDPPF, respectivamente.

¹¹⁹ Artículos 78 y 118 de la LGSNSP y RLPF, respectivamente. En el caso de la LGSNSP, lo único que cambia es la frase “Integrantes de la Institución” por “Instituciones policiales”.

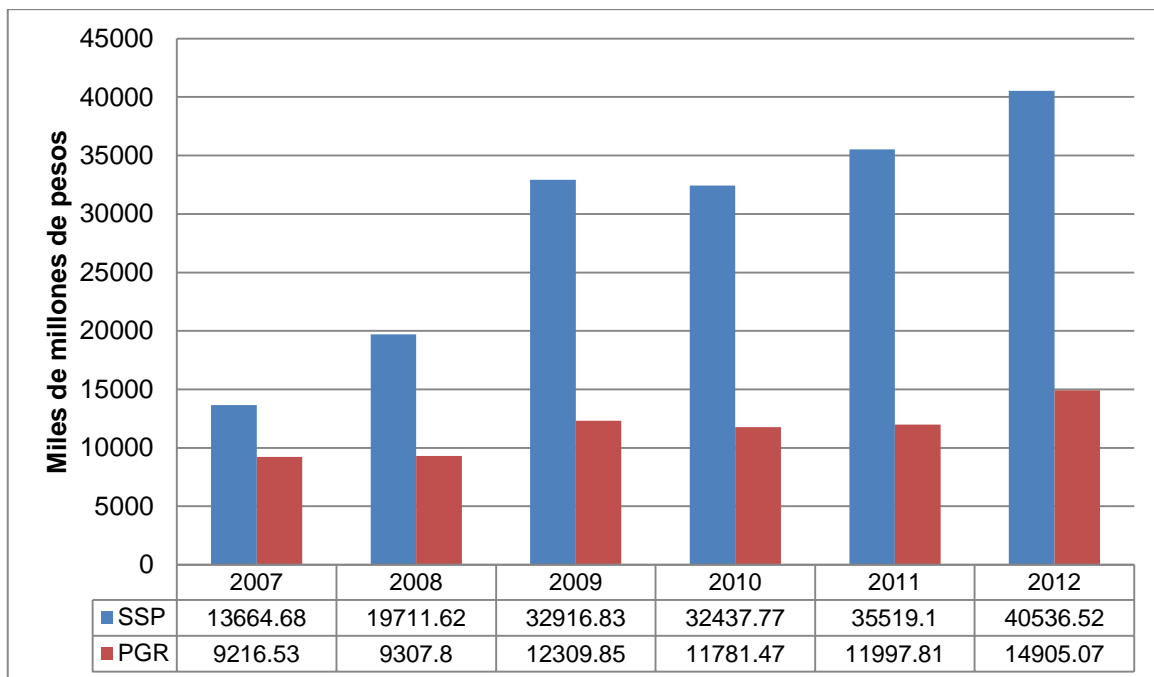
que rige al SIDEPOL que deben ser atendidas lo más rápido posible; esto debido a que pueden ser utilizados de manera unilateral para beneficio o perjuicio de la PF o de los mismo elementos policiales en los juicios laborales.

3.2.3 Oportunidades.

a) Elevados presupuestos a la SSP y PF.

Siendo un sexenio en que los niveles de inseguridad se incrementaron exponencialmente fue normal que el presupuesto destinado a la seguridad pública también se incrementara notablemente. Pero cabe resaltar que, la distribución del presupuesto no fue equitativo entre las dos secretarías de Estado encargadas de la seguridad pública: la Procuraduría General de la República (PGR) y SSP. Claramente ésta última, resultó la más favorecida pues, contó con los mayores recursos económicos. Así lo demuestra la siguiente gráfica.

Figura 10. Presupuestos de la SSP y PGR.

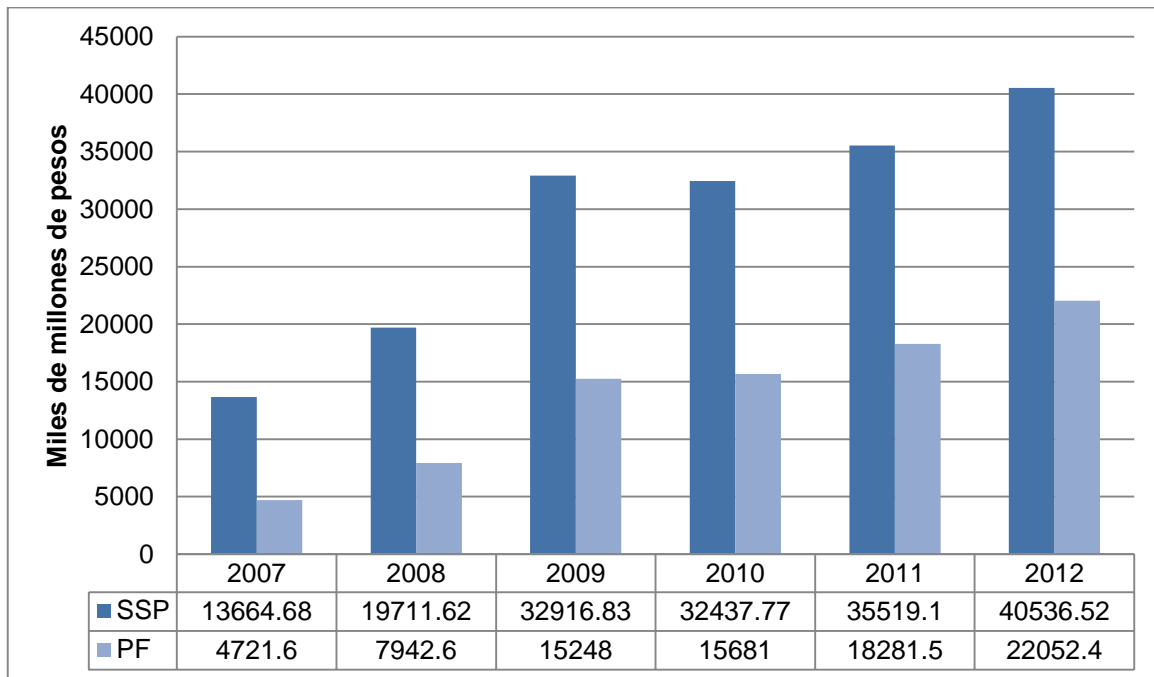


Elaboración propia con información de Arellano Trejo Efrén y Tenorio Colón Karen Nayeli, "Inversión...Op. cit. p.12.

De acuerdo a la tabla, durante todo el sexenio existió una diferencia sustancial entre los presupuestos de la SSP y PGR: 2007 fue el año que menor distancia existió entre los presupuestos: alrededor de cinco mil millones, a partir de 2008 a 2012, la SSP recibió un presupuesto que representó el doble del asignado a la PGR.

En el caso de la PF, también, se incrementó de manera progresiva durante todo el sexenio pasado, respecto al destinado a la SSP. En 2007, que fue el presupuesto menor, representó el 34%; de 2008 a 2010 osciló entre 40% y 49% y finalmente, en 2011 y 2012 representó más del 50% del otorgado a la SSP.

Figura 11. Presupuestos de la SSP y PF.



Elaboración propia con información de Arellano Trejo Efrén y Tenorio Colón Karen Nayeli, "Inversión...Op. cit. p.13.

b) Apoyo incondicional al titular de la SSP.

La permanencia de Genaro García Luna como titular de la SSP siempre fue cuestionada. Fue objeto de continuas acusaciones de nexos con el narcotráfico, en particular con "el chapo" Guzmán y de proporcionar protección al cártel de los

hermanos Beltrán Leyva. Aún después de la salida de García Luna de la SSP los señalamientos sobre sus nexos con el narco no cesaron.¹²⁰ A pesar de las graves acusaciones, Genaro García Luna se mantuvo al frente de la SSP hasta el final del sexenio.

c) Eliminación o reglamentación de la prohibición a la reinstalación laboral.

La buena relación entre el titular de la SSP y del Ejecutivo Federal siempre fue una constante. Durante todo el sexenio nunca hubo situaciones que pusieran pusiera entredicho la relación entre ambos. Los altos presupuestos a la SSP y el respaldo político al titular de la SSP, son el mejor ejemplo.

Esta relación pudo haber sido aprovechada para impulsar una iniciativa de reforma para resolver, lo que esta investigación considera la mayor contradicción del SIDEPOL, es decir, la imposibilidad de reinstalación laboral de los policías federales. Misma que a continuación se explica.

El artículo 14 LPF establece que la relación laboral entre la PF y los policías se regulara por el apartado B del artículo 123 constitucional. Sin embargo, en la fracción XIII del mismo apartado, descarta la reinstalación de los policías y sólo contempla el pago de indemnizaciones y prestaciones. Textualmente menciona:

“Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los *miembros de las instituciones policiales de la Federación*, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de Sus funciones. *Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo*

¹²⁰ Cfr. Ricardo Ravelo, “El intocable”, *Proceso*, no.1802, 15 de junio de 2011; J. Jesús Esquivel, “Documentados, en Washington, los nexos de García Luna con el narco”, *Proceso*, no. 1883, 03 de diciembre de 2012.

*estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido”.*¹²¹

Tal fragmento, sólo fue adaptado a la LPF en su artículo 14, puesto que fue trasladado literalmente, sólo que dividido en dos párrafos.¹²²

Ésta prohibición de la reinstalación laboral que la propia LPF contempla y que viene claramente desde el artículo 123 constitucional representa un clara contradicción al espíritu del SIDEPOL, porque en uno de sus objetivos es asegurar la estabilidad laboral de los policías.

d) Empleo de tecnología en las pruebas de control y confianza

Después de haber encontrado evidencia acerca de la utilización de la pruebas de control de confianza en contra de los policías, un método para disminuir combatir tal situación, sería el uso de mayor tecnología para su aplicación. Y otro asunto importante, sería que fuera obligatorio que las autoridades encargadas de realizar las pruebas de control y confianza publicaran los resultados y, principalmente, que los propios policías tuvieran acceso a los mismos.

Los beneficios serían para las dos partes en cuestión:

- Para los propios policías, ya que deberían preocuparse menos por establecer mejores relaciones personales con sus superiores, y en mayor medida, de cumplir con los lineamientos que exige la normatividad para acreditar sus exámenes.

¹²¹ Fracción XIII, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> Consultado el 20 enero de 2013. *Subrayado por el autor.*

¹²² Véase Artículo 14 de la LPF.

- Para la PF porque así se evitaría que los malos elementos aún continúen en la institución y, al mismo tiempo, que los realmente buenos policías sean dados de baja.

e) Diseño de un sistema de indicadores.

El establecimiento del SIDEPOL en la PF contempla la evaluación del desempeño de los policías federales sin embargo, carece de un sistema de evaluación que permita monitorear su puesta en marcha, es decir, no cuenta con parámetros que permitan su valoración periódica.

Los informes de la SSP básicamente consisten en el recuento de las acciones políticas, jurídicas, administrativas y una gran cantidad de estadísticas pero no contiene un análisis que permita identificar las principales fallas, obstáculos, aciertos o un plan de mejoras, tampoco, determina si los objetivos institucionales se han alcanzado.¹²³

El establecimiento de un sistema de indicadores propios¹²⁴ del SIDEPOL permitiría recabar información acerca del funcionamiento e identificar las áreas y procesos problemáticos, determinar si realmente se están alcanzando los objetivos planteados, y en dado caso, deslindar responsabilidades respecto a cualquier problema que surja y, finalmente, elaborar un plan de mejoras.

Este sistema de indicadores evitarían problemas como:

- Que los objetivos no se cumplan cabalmente
- Que cualquier acción destinada a su mejora no surta efecto deseado.

¹²³ Cabe señalar que para efectos de profundizar en ésta temática se pueden consultar los cinco informes de labores de la SSP, los cuales fueron realizados desde 2007 hasta 2011 (en la página web de la SSP no existe un informe de labores respecto al periodo de 2011 a 2012).

¹²⁴ Por sistema de indicadores entiendo un sistema de gestión cuya aplicación permita identificar las tendencias y desviaciones, tanto favorables y desfavorables de su actividad sujeta a influencias internas y externas, generadas en relación a una unidad de media o valor referencial. Cfr. Mejía Lira José, *La evaluación de la gestión y las políticas públicas*, México, 2003, p. 82.

- Que se dé por hecho que funciona de la mejor manera.

f) Creación de una pensión mínima universal para los policías.

Debido a la cantidad de peligros a los que se exponen la posibilidad de un accidente durante sus funciones es mucho mayor para los policías federales que para cualquier servidor público, de modo que, sería razonable y justo que existiera una pensión mínima universal para todos los policías independientemente de su rango, e incluso del tiempo que lleven laborando. Esta pensión debiera ser completaría a la otorgada por el ISSSTE.

3.2.4 Amenazas.

a) Corrupción en la instrumentación de trabajo de campo de la SSP.

Un caso de corrupción fue la acusación realizada por parte de dos policías prófugos, acusados de asesinar a compañeros suyos en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, Benito Juárez. Entrevistados por la revista *Proceso*; argumentaron haber respondido a una agresión con armas de fuego, por parte de sus compañeros (ahora occisos), quiénes los presionaron para participar en actividades del narcotráfico llevadas a cabo en el mismo aeropuerto. En esa misma entrevista señalaron, al entonces Jefe de la División Regional de la PF, Luis Cárdenas Palomino, como protector del narcotráfico en tal terminal aérea.¹²⁵

Un ex policía narra los tipos de corrupción en la PF:¹²⁶

“Drogas, robos, indocumentados, prácticamente eso... extorsión, corrupción, dejar de hacer el trabajo a cambio de remuneración económica, de pasar droga, Armas nunca me toco. Cocaína si, de otros países llegaba y de ahí mismo la mandaban

¹²⁵ Cfr. Ricardo Ravelo, “Cárdenas Palomino, protector del narcotráfico en el aeropuerto”, *Proceso*, no, 1862, 08 de julio de 2012.

¹²⁶ *Policía Federal. Testimonio blindado...Op. cit.*

dentro de México. Lo que recuerdo son unos 100 kilos de cocaína, ni maletas... escuche que era cien kilos en dos maletas grandes. Si decepciona, pero dentro de la misma decepción ¿qué puede hacer uno?

Y más adelante agrega:

“Te dejas llevar, porque, ¿qué puedes hacer?, uno contra todo un cáncer que traes atrás. Tienes que dejarte llevar porque estorbas y te pueden matar”.

b) Falta de viáticos.

El asunto de los viáticos es otro problema que enfrentan los policías que son mandados a operativos o cursos de capacitación. Los policías se hacen cargo de sus gastos personales como comida, hospedaje, traslado, entre otros, con la promesa de que se les repondrá el dinero, siempre y cuando facturen cada uno de sus gastos, situación que no sucede.

En entrevista un ex policía “Recordó que estuvo en un curso de capacitación, al que fue enviado por sus jefes. Le dijeron que él sufragara los gastos y facturara, y que al presentar le pagarían sus viáticos. Gasto cerca de 10 mil pesos en avión y en comida. Pero nada le regresaron. Ni le regresarán”.¹²⁷

Investigando por la veracidad de la falta de viáticos, un policía lesionado contestó:

“Regularmente siempre, no algunas de las cosas. Yo en lo particular, la experiencia que tengo es que es siempre. Tú tienes que poner de tu bolso para alimentarte, para vestirte...El equipo que lleves...el mejor equipo que lleves es porque tú lo compras, tú lo eliges a tu manera...tu forma de ser, de sentirte cómodo y seguro, porque el equipo que te dan es obsoleto...no funciona como tú quisieras”.¹²⁸

¹²⁷ *Ídem.*

¹²⁸ Entrevista a policía lesionado...Op. Cit.

c) Numerosas bajas.

Figura 12. Bajas durante los años 2007-2012.¹²⁹

Motivo de la baja	Número de bajas
Reprobación de exámenes de confianza	2,045
Renuncias	8,567
Total	10,612

Elaboración propia.

Con base en la tabla se deduce que, en promedio, por reprobación de exámenes de confianza los policías dados de baja fueron 340 por año y casi uno a diario, Y por otro lado, 1,427 al año y casi 4 policías a diario decidieron renunciar. Anualmente, el total de bajas llega a 1,767. Lo que representa que durante el sexenio pasado se registraron 10,612. Tal situación, debe ser motivo de una investigación de porqué son demasiadas, sí los exámenes de control y confianza han sido objetivos, además de cuáles han sido las causas de más de ocho mil renuncias.

d) Violaciones a las garantías individuales.

La PF fue el área de la antigua SSP que más denuncias por violación a garantías individuales tuvo en el sexenio pasado, se tienen contabilizadas 3851 denuncias por acciones cometidas por policías federales en el periodo de diciembre de 2006 a noviembre de 2012.¹³⁰ Si sacamos un promedio, al año se cometieron 641 violaciones y casi 2 por día. Lo que afecta la imagen y la confianza de la ciudadanía haciendo más difícil la labor de los policías.

¹²⁹ *La policía federal concluirá el proceso de depuración de elementos no acreditados en control de confianza*, Boletín de Prensa no. 347, México D.F. 17 de septiembre de 2012. www.ssp.gob.mx/portalWebApp/appmanager/desk?nfpb=true&pagelebal=portas_page_m3p2_boletin&id=1188147. Fecha de consulta 20 de enero de 2013 y Solicitud de información ante el IFAI realizada por el autor el día 20 de febrero de 2013 con número de folio 0413100019113.

¹³⁰ Cfr. Gustavo Castillo García, “Recibió SSP federal 3 mil 851 quejas por abuso de garantías en seis años”, *La Jornada*, 27 de enero de 2013, p. 15.

e) Desamparo a familiares deudos.

La falta de apoyo a las familias de policías fallecidos y/o desaparecidos es una constante. Madres, esposas y familiares en general deben batallar con largos y engorrosos trámites que no son ajenos a la corrupción para recibir los apoyos que por ley merecen. En el caso de los familiares deudos de policías deben aguantar la presión para mantener el caso en secreto y en el caso de los policías desaparecidos las familias no son ni siquiera notificadas de la desaparición de su familiar. Así lo demuestran los testimonios de familias:¹³¹

“Luego de que los funcionarios de la SSP hablaron ante el micrófono me entregaron una bandera de México y me aseguraron que tendría todo su apoyo, pero 10 meses después del deceso no he podido cobrar la pensión del ISSSTE, porque dicen que me faltan documentos”

Y, más adelante señala:

“Aunque pude obtener los fondos de los seguros de vida en dos semanas, tuve que aceptar que descontaran 20 por ciento de la póliza de 600 mil para que el trámite fuera rápido. ¡Imagínese!”

En cuanto a las familias de los policías desaparecidos, la atención es nula, e incluso, humillante. En la revista *Proceso* se narra el trato irrespetuoso que reciben:

“Aguilar González, el director jurídico, retó a una de las familias que lo cuestionó sobre su hijo: “Vayan y búsqenlos ustedes mismos”. La mamá de otro agente fue sacada a la calle por la fuerza. Al sexto día la insistencia de los familiares llamó la atención de los directivos de las Fuerzas Federales de Apoyo, que sólo entonces descubrieron que los agentes no habían llegado a su misión”.¹³²

¹³¹ Gustavo Castillo García, “La Policía Federal no apoya a los familiares de sus héroes caídos”, *La Jornada*, 18 de octubre de 2010, p. 4.

¹³² Marcela Turati, “¡Vayan y búsqenlos ustedes...!”, *Proceso*, no. 1755, 20 de junio de 2010, p. 15.

Policías atestiguan la reticencia de investigar las desapariciones:

“Antes, cuando un compañero era levantado o desaparecido, se hacían grupos de búsqueda. Ahorita a los jefes (la mayoría ex militares) no les importa la vida de nadie, nomás su dinero. Nos damos cuenta de que no se reportan los casos; es más fácil decir que se evadieron y hacer una preventiva de pago, que levantar una averiguación previa”.¹³³

Inclusive se ha dado el caso en que funcionarios de la PF, ante el reclamo de familiares por haber recibido el cadáver equivocado se atreven a decir:

“Entiérrenlo aunque no sea el suyo; muchas familias ni siquiera eso tienen”.¹³⁴

Figura 13. Análisis FODA del SIDEPOL.

Análisis interno.

FORTALEZAS	a) Mejoramiento de la imagen institucional. b) Sistema meritocrático en la carrera policial. c) Mejores integrantes. d) Profesionalización integral. e) Control institucional sobre los policías. f) Certificación permanente. g) Normatividad para seguridad laboral. h) Beneficios garantizados a policías.
DEBILIDADES.	a) Aumento de sueldos sin seguridad. b) Salarios incompletos y a destiempo. c) Pésimas condiciones laborales. d) Capacitación deficiente. e) Falta de armamento y equipo en mal estado. f) Falta de apoyo a policías lesionados.

¹³³ Marcela Turati, “Para los federales desaparecidos desdén y olvido”, *Proceso*, no. 1883, 03 de junio de 2012, p. 45.

¹³⁴ *Ibíd.*, p. 46.

	<ul style="list-style-type: none"> g) Corrupción administrativa al interior de la PF. h) Discrecionalidad de las pruebas de evaluación y control de confianza. i) Ambigüedad en los objetivos del SIDEPOL y en la carrera policial.
--	--

Análisis externo.

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> a) Apoyo incondicional al titular de la SSP. b) Elevados presupuestos a la SSP y PF. c) Eliminación o reglamentación de la prohibición a la reinstalación laboral. d) Empleo de tecnología en las pruebas de control y confianza. e) Diseño de un sistema de indicadores. f) Creación de una pensión mínima universal para los policías.
AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Corrupción en la instrumentación de trabajo de campo de la SSP. b) Falta de viáticos. c) Numerosas bajas. d) Violaciones a las garantías individuales. e) Desamparo a familiares deudos.

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Comentario general.

El SIDEPOL es la parte medular de un programa estratégico que tiene como objetivo la modernización y actualización de las corporaciones policiales de los tres niveles de gobierno: municipal, estatal y federal. Centrado, básicamente, en el personal operativo que representa el recurso más importante de las dependencias de la administración pública encargadas de la seguridad pública.

En general, se puede decir que el SIDEPOL es un servicio civil integral. Esto debido a que está constituido por cinco componentes esenciales:

1. Carrera policial.
2. Profesionalización.
3. Certificación.
4. Régimen disciplinario y
5. Régimen de previsión social.

Se diseñaron confiables y mejores requisitos para el ingreso y permanencia de los elementos policiales; se diseñaron nuevas modalidades de evaluación del desempeño policial en cada una de sus funciones; se introdujo una nueva jerarquización que permite una mayor coordinación; un sistema de ascensos a los policías que así lo merezcan; un sistema de estímulos económicos, sociales, etc. Y un mecanismo que permite una conclusión del servicio de manera digna.

Una serie de programas, planes e infraestructura para la capacitación inicial y permanente a los elementos policiales; que se basa en documentos rectores que establecen los lineamientos de la profesionalización policial.

Un sistema destinado a realizar evaluaciones de todo tipo a los elementos policiales de la PF en cada una de las etapas del SIDEPOL: ingreso, permanencia, promociones, etc.

Un conjunto de normas disciplinarias (sanciones y deberes) que toda institución destinada a la cuidar de la seguridad debe tener. Con esto se asegura que cada elemento policial deba observar de manera rigurosa su desempeño laboral. A partir de este conjunto de normas se determina de manera objetiva los beneficios y sanciones a que el elemento policial se haga acreedor.

Un conjunto de beneficios que van de dese la remuneración económica, médica, seguros laborales, primas vacacionales, benéficos a elementos policiales del sexo femenino.

También el establecimiento del CFDP con instancia encargada del SIDEPOL en la PF.

Aunque de acuerdo a la presente investigación durante los años 2006 a 2012 el mayor problema fue la falta de un sistema de gestión del propio SIDEPOL en la PF, esto debido a que los problemas encontrados son básicamente debido a la ausencia de seguimiento en su aplicación.

Asuntos tan simples como el pago de salarios completos y a tiempo; la logística del despliegue de personal, en operativos, como son la alimentación, uniformes limpios, espacio suficiente para el descanso o de programas para disminuir los niveles de estrés, se convirtieron en problemas.

El aumento de salarios y demás prestaciones laborales no ha impedido que se susciten casos de corrupción dentro y fuera de la PF. La exigencia de cuotas económicas por prebendas. La dotación del equipo necesario como chalecos, botas y otros enseres, no está garantizado para todos los elementos policiales, y en ocasiones, no funciona de manera correcta. Esto ha sido motivo de casos de venta del equipo y armas a cadetes por parte de altos mandos, cuando debería ser obligación de la PF o SSP dotar de manera gratuita el equipo necesario. Los sueldos y prestaciones laborales tampoco han evitado que los policías se vean inmiscuidos en delitos.

En el caso de la profesionalización se han llevado a cabo diversas acciones: se hizo obligatoria, se elaboró el PRP y se construyeron las instalaciones. Pero se ha descuidado la calidad de esa profesionalización: no se tomaron en cuenta la opinión de quiénes la reciben; la falta de equipo también ha impactado: las capacitaciones se dan con equipo y en lugares sustitutos.

Policiales incapacitados durante su labor policial deben lidiar con trabas burocráticas, jurídicas y políticas para obtener lo que por ley deben recibir: atención médica, una pensión económica e incluso han sido víctimas de discriminación y malos tratos. En el caso de las familias de policías caídos y/o desaparecidos la situación es muy semejante. Trabas burocráticas, jurídicas o, incluso, presiones por conducirse con la mayor secrecía posible, so pena de no brindarles ayuda. Todo esto, a pesar de que el SIDEPOL contempla toda una gama de apoyos a policías y familiares que así lo requieran.

A pesar de la implantación del SIDEPOL las renunciaciones de policías son todavía un gran problema para una institución como la PF que es fundamental para la seguridad pública. Lo que debe llamar la atención es por qué muchos policías consideraron que era mejor salir de la PF que permanecer en ella, esto a pesar de los beneficios contemplados en el SIDEPOL.

Normativamente hablando, existen dos cuestiones fundamentales para su óptimo funcionamiento: una interna y otra externa:

- a) Interna: Definir correctamente los objetivos del SIDEPOL y adoptar una sola definición de carrera policial.
- b) Externa: Eliminar o reglamentar la prohibición a la reinstalación laboral para los integrantes de las instituciones policiales, estipulado en el artículo 123 constitucional. Tal prohibición, es un indicador que todavía las áreas de la administración pública encargadas de la seguridad pública representa un botín para la clase política en turno.

El apoyo político que el Ejecutivo Federal siempre proporcionó al titular de la SSP le otorgó una autoridad y libertad casi absoluta en cuanto al funcionamiento y organización de la PF, sin embargo, esa libertad no tuvo un impacto positivo. Los casos de corrupción en la SSP fueron de todo tipo, por ejemplo, discrecionalidad en el manejo de recursos, influencias políticas, reparto de prebendas que, finalmente, repercutieron en la PF: transformación de los exámenes de control y confianza como

pretexto para los despidos de policías, malas condiciones laborales, corrupción interna además, la cantidad de denuncias por violación a las garantías individuales en los operativos de la PF aumentó.

Finalmente, cabe señalar que el SIDEPOL no enfrentó problemas de carácter presupuestal, esto debido a que la SSP y, en particular, la PF, gozaron durante el sexenio de los más altos presupuestos y que anualmente se incrementaron.

Por lo que no es exagerado afirmar que las debilidades encontradas no tuvieron razón de ser porque en su mayoría son asuntos que el SIDEPOL contemplaba resolver y, además, debieron estar respaldadas presupuestalmente. En el caso de las oportunidades, pudieron haber sido aprovechadas sin invertir grandes cantidades de dinero y las amenazas pudieron no haberlo sido tanto si se hubiera invertido en áreas clave del SIDEPOL. En otras palabras, las oportunidades y amenazas señaladas en la presente investigación, financieramente hablado, son factibles.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 3.

La planeación es imprescindible para cualquier organización debido a los incesantes cambios en la sociedad en sus diferentes ámbitos. La planeación básicamente es la previsión de escenarios futuros y la determinación de la mejor estrategia para alcanzar el más idóneo; esto mediante la identificación de las principales características propias y del entorno en que se desarrolla la organización. El análisis FODA representa una herramienta para realizar la planeación. Para la identificación de las características propias de la organización cuenta con el diagnóstico de debilidades y fortalezas y para el entorno, con el diagnóstico de las amenazas y oportunidades.

El carácter obligatorio y permanente de la carrera policial convierte el ingreso y permanencia en una opción laboral seria, esto debido a que son los méritos y no la voluntad política, los que garantizan la igualdad de oportunidades laborales. El SIDEPOL permite a la SSP establecer una vigilancia permanente que va desde el ingreso hasta la conclusión del servicio, sobre los policías mediante las pruebas de control de confianza y, en materia de profesionalización, establecer los esquemas de capacitación inicial y continua que considere pertinentes. A su vez, los policías, previa aprobación de las pruebas de control de confianza, son acreedores de diversos beneficios y, sobretodo, gozar de una estabilidad laboral.

Aun cuando para el gobierno el problema de la inseguridad pública se solucionaba con más y mejores policías en las calles, el SIDEPOL en la PF no representó un verdadero beneficio para los policías, porque aún persisten problemas que afectan directamente a los policías:

El pago de salarios representa un problema debido que no se realizan en tiempo y en forma; policías arguyen que no los reciben el día correcto y no siempre contemplan los bonos correspondientes. Durante los despliegues de operativos policiales en los diferentes estados del país, las condiciones laborales no son las adecuadas, por ejemplo, la falta de alimentación, lugar de descanso, uniformes

limpios o equipo en buen estado son situaciones con las que tienen que lidiar; ante esto, los policías se ven obligados a sufragar los gastos correspondientes.

La labor policial y la profesionalización se han visto afectadas por la falta de uniformes y de equipo necesario. Durante los operativos los policías se encuentran en un estado de indefensión frente a la delincuencia con mejores armas y, en el caso de la profesionalización, la capacitación de policías y cadetes se da fuera de la academia y con equipo sustituto.

El aumento de percepciones económicas y de una estabilidad laboral, como instrumento para combatir los casos de corrupción de policías y sobre todo la infiltración de la delincuencia, no ha logrado su cometido, esto debido que tales beneficios no protegen a los policías de los ataques durante y fuera del servicio policial, por lo que, la corrupción sigue manifestándose en varios aspectos:

- a) La comercialización de uniformes y equipo por parte de altos mandos.
- b) Pago de cuotas económicas a cambio de prebendas o para evitar castigos.
- c) Presión a nuevos policías para solapar y/o participar en actividades ilegales.
- d) Fuga de información policial.
- e) Comisión o complicidad en delitos.

Policías lesionados durante su labor policial deben enfrentarse a obstáculos jurídicos, burocráticos, políticos, para recibir apoyos económicos o incluso para recibir la atención médica mínimamente necesaria debido a que la SSP no da el aviso correspondiente; tampoco cuentan con la suficiente orientación para hacer uso de los seguros. Por si esto fuera poco son víctimas de maltratos, discriminaciones y desconsideraciones por altos mandos. Los familiares de policías caídos también son víctimas de la indiferencia. Aunado a los engorrosos trámites administrativos, jurídicos, se enfrentan a la presión política para mantener en secreto su caso y son ellos mismos los que deben gestionar el pago de la pensión correspondiente.

Los cuantiosos recursos económicos y el respaldo político dado al titular de la SSP por el Ejecutivo federal no resultaron benéficos sino al contrario. En la misma SSP, los casos de corrupción terminaron en impunidad total. Por lo que se refiere a la PF, sus operativos se convirtieron en sinónimo de abuso de autoridad debido a los números casos de violación a las garantías individuales. Y, particularmente para con el SIDEPOL, se dieron las siguientes situaciones:

- a) El despido de policías debido a la no aprobación de pruebas de control de confianza fue expuesto como parte del combate a la corrupción interna, cuando en realidad no son más que pretextos para la expulsión de policías.
- b) La cantidad de renuncias nunca fue motivo de atención para la SSP y PF.
- c) Se ignoró o no se tiene conocimiento de las imprecisiones normativas como son la doble definición de carrera policial y los objetivos de ésta con el SIDEPOL.
- d) No se promovió una iniciativa de reforma para eliminar o regular la prohibición a la reinstalación laboral de los policías, que ésta investigación considera, la mayor contradicción del SIDEPOL.

Y, un asunto muy importante, lo constituye el que no se implementó un sistema de evaluación del propio SIDEPOL. Se contemplan mecanismos de evaluación a policías e instituciones pero no se tiene registros que indiquen cómo ha evolucionado a partir de su puesta en marcha. Se desconocen las principales fallas y aciertos e incluso han aparecidos nuevos problemas que inicialmente no se contemplaban. Dos cosas pueden explicar esta situación: la indiferencia total o la creencia ingenua que funciona de maravilla. Porqué durante todo el sexenio pasado la PF contó con grandes recursos económicos suficientes para aprovechar cualquier tipo de oportunidad y para mejorar al SIDEPOL ante las amenazas existentes.

CONCLUSIONES GENERALES.

La presente investigación tiene como objetivo general evaluar a través de un análisis FODA, el SIDEPOL de la PF durante el sexenio 2006-2012.

Para cumplir dicho objetivo hemos dividido el trabajo en tres capítulos. En el primero definimos la administración pública como el conjunto de recursos, jurídicos, políticos, económicos tecnológicos y humanos que tiene el Estado para atender problemas y demandas de la sociedad con el objetivo de generar condiciones óptimas de desarrollo y asegurar la estabilidad política.

Las funciones de la administración pública son políticas cuando ejerce la función de autoridad, son administrativas cuando atiende lo relacionado a su funcionamiento y su organización interna y las principales funciones son la atención a necesidades directas de la sociedad. El control de la administración pública regularmente lo ejerce el poder ejecutivo, quién es el que determina los principales objetivos, medios y problemas a atender.

La modernización administrativa es la reestructuración en cuanto a su funcionamiento, organización y fines de la administración pública, con el objetivo de responder mejor a los diferentes cambios de la sociedad.

El servicio civil de carrera representa una buena opción de la modernización administrativa. Su principal objetivo es evitar que la administración pública se convierta en botín político de la clase política en el poder y dota de estabilidad laboral a la función pública. Esto debido a que se estructura en base a los méritos, la igualdad de oportunidades, y un marco normativo que regula las etapas y subsistemas.

De manera general, los subsistemas del servicio civil son: ingreso, formación, evaluación del desempeño, incentivos, sanciones y retiro laboral.

La seguridad pública son las acciones emprendidas por el Estado para garantizar la protección de ciudadanos y sus bienes, mediante la impartición de justicia y la prevención, persecución y castigo de los delitos cometidos que afectan a la sociedad.

La seguridad nacional son las acciones emprendidas por el Estado para enfrentar las amenazas o problemas que ponen peligro la sobrevivencia del Estado o del país entero y, en dado caso, los que amenazan el proyecto nacional deseado.

Los problemas que no pueden ser resueltos mediante mecanismos propios de la seguridad pública y que no pueden ser soslayados debido a la evidente afectación a la ciudadanía o Estado son atendidos por mecanismos de la seguridad nacional que se caracterizan por ser de carácter inmediato y de gran impacto.

En el segundo capítulo desarrollamos un diagnóstico de la SSP, la PF, de los planes para las instituciones de seguridad y finalmente del NMPF y, en particular, del SIDEPOL.

La SSP era la secretaría de Estado encargada de la seguridad pública hasta 2012. Sus objetivos eran diseñar, e implementar políticas de seguridad para la prevención, investigación y combate a los delitos con el objetivo de salvaguardar la seguridad física de los ciudadanos y sus bienes, así como, asegurar la protección de las libertades, el orden y la paz públicos.

La PF es la institución policial de orden federal encargada salvaguardar la integridad de las personas y sus bienes, de la instrumentación de las políticas de seguridad pública de prevención y combate a los delitos, de conservar las libertades, la paz y el orden públicos y, finalmente, de realizar la investigación de delitos bajo la conducción y órdenes del ministerio público de la federación.

El tema de la inseguridad pública fue el asunto primordial para el Estado durante el sexenio 2006-2012. Con el objetivo de reducir los altos índices delictivos se

diseñaron proyectos de profesionalización policial. Tales proyectos estuvieron plasmados en el PND, el PSSP, el PNSP, y en el documento elaborado por la SSP, la EIPDyCD y, finalmente, el ANSJyL. En general, los proyectos giraron en torno a:

- Incrementar la coordinación entre policías federales y locales en operativos e investigación de delitos.
- Perfeccionar los planes de capacitación policial.
- Proporcionar más tecnología a los cuerpos policiales.
- Homogenizar la administración del personal policial.
- Empezar acciones de revalorización social del trabajo policial.
- Consolidar una policía a nivel federal.

La SSP elaboró el NMPF que fue el modelo para la reestructuración de las instituciones policiales de todo el país, el cual consistió en una serie de cambios para mejorar su organización y funcionamiento. Compuesto por once componentes principales: coordinación, modernización, homologación, participación ciudadana y proximidad social, prevención del delito, el SIDEPOL, evaluación y control de confianza, organización y estandarización salarial, tecnologías de la información y telecomunicaciones, operación policial y, finalmente, transparencia y evaluación de la actuación policial.

El SIDEPOL es el componente más importante del NMPF. Básicamente es el servicio civil de carrera para los integrantes de instituciones policiales de los tres niveles de gobierno. Tiene como objetivos asegurar la estabilidad laboral, así como generar la vocación de servicio, el sentido de pertenencia y mejorar la capacitación de los policías. El SIDEPOL está conformado por cinco sistemas: carrera policial, la profesionalización, la certificación, régimen disciplinario y régimen de previsión social, los cuales están formados por subsistemas.

1. La carrera policial es el subsistema de carácter obligatorio y permanente formado por los subsistemas de reclutamiento, selección, ingreso,

permanencia, evaluación del desempeño, estímulos y retiro laboral de los policías.

2. La profesionalización es el subsistema de capacitación policial.
3. La certificación es el subsistema que establece los exámenes de control de confianza aplicados a los policías.
4. El régimen disciplinario es el conjunto de deberes y sanciones.
5. Régimen de previsión social: son los beneficios laborales de los policías.

El CFDP es la institución especializada para normar y resolver todo lo relacionado al SIDEPOL en la PF.

La planeación es la proyección de un futuro deseable y sirve para establecer la mejor estrategia que permita alcanzar los objetivos planteados. Un método de planeación lo representa el análisis FODA, que permite diagnosticar las debilidades y fortalezas internas, las amenazas y oportunidades de cualquier organización.

La implementación del SIDEPOL en la PF ha permitido establecer un control directo sobre el personal policial con las pruebas de control de confianza, establecer los esquemas de profesionalización y mejorar las expectativas laborales de los policías por medio de mejores prestaciones laborales e igualdad de oportunidades.

A pesar de las mejoras y beneficios del SIDEPOL aún existen problemas que afectan directamente a policías:

- El aumento de salarios sin medidas de seguridad para los propios policías.
- Los pagos de salarios no se realizan completos y a tiempo.
- Malas condiciones laborales durante los operativos policiales como la falta de comida, la falta de equipo necesario o en mal estado y el hacinamiento en los hoteles.

- La capacitación policial no ha sido la adecuada debido a un rezago en la dotación del equipo y armamento necesario, el pago de cuotas económicas para recibir prebendas o evitar castigos.
- Uso político de las pruebas de control de confianza para la expulsión de policías.
- Presiones para participar o solapar en actividades ilegales durante la capacitación y la función policial.
- El desamparo y desconsideraciones a policías lesionados y a familiares de policías caídos o desaparecidos.

El apoyo político y económico otorgado al titular de la SSP durante los años de 2007 a 2012 no representó un beneficio para la PF debido a que los operativos policiales se convirtieron en casos de abusos de autoridad y en violaciones a los derechos humanos de la población. En el caso del SIDEPOL, las renunciaciones de policías fueron ignoradas y, en el caso de los despidos por reprobación de las pruebas de control de confianza, fueron considerados como parte de la depuración interna, cuando en realidad eran usadas en contra de los policías.

Así, podemos entonces concluir argumentando que nuestra hipótesis se cumple, ya que hemos podido percibir que la ausencia de un sistema de evaluación del SIDEPOL constituye el principal problema. No existen hasta el momento un análisis de cómo ha ido evolucionado a partir de su puesta en marcha. No se sabe si ha dado los resultados esperados, ni cuáles son sus principales fallas.

Después de destacar los resultados más importantes del trabajo, así como establecer que la hipótesis se cumplió, se enlistarán propuestas estratégicas que resultan de la información arrojada por el análisis FODA del SIDEPOL de la PF, para su eventual mejora.

- Mantener la administración del personal policial con base a un sistema meritocrático, como lo es el SIDEPOL, es esencial para asegurar la equidad de oportunidades laborales y facilitar una vigilancia continua sobre los policías.¹³⁵
- Establecer una mayor vigilancia sobre el subsistema de certificación mediante el establecimiento de criterios e indicadores de carácter objetivo y de mecanismos de transparencia en cada una de las evaluaciones
- Someter a evaluación constante todo lo relacionado a la profesionalización: programas, instructores certificados, materiales, cursos e instalaciones, así como tomar en cuenta la opinión del personal policial en lo referente al nivel de capacitación.
- Instrumentar un sistema de control y evaluación en la gestión de recursos económicos, materiales, administrativos, tecnológicos, etcétera que contemple las necesidades de cada subsistema del SIDEPOL.

¹³⁵ En el presente sexenio del Presidente Enrique Peña Nieto se contempla instrumentar un nuevo servicio civil de carrera para los policías de todo el país. Hasta el momento no hay información que permita saber si se tomara al SIDEPOL como punto de referencia o, en el mejor de los casos, si sólo éste será sujeto de importantes modificaciones a fin de mejorarlo. Cfr. Acuerdos aprobados en la II Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284444&fecha=10/01/2013. Fecha de consulta: 20 de enero de 2013.

ANEXO 1. ENTREVISTA A POLICÍA LESIONADO.

26 de febrero de 2013 en el paradero del Metro Constitución de 1917.

¿Cuántos años tienes en la policía federal?

Cuatro años.

¿Cómo fue que entraste? ¿Entraste por un método riguroso método de selección? ¿O entraste apadrinado? ¿Enteraste de un padrino que dejó entrar a varios?

Por medio de un riguroso... Rigurosa selección porque en ese tiempo era cuando estaban iniciando muchos agrupamientos de la corporación.

¿Sus salarios y sus prestaciones económicas crees que son justas o no las cumplen, o las retienen o les dan largas?

Las retienen, las retiene y en cuestión de prestaciones o complemento de bono, todo esto, es muy retardado para que nos lleguen a pagar. Como dicen ellos: "es que si les pagamos" pero tarda mucho en llegar, por ejemplo un, le llaman bono de operatividad, ese nos tarda mucho en llegar.

¿A quién atribuyes esa responsabilidad? ¿A personal administrativo o a tus jefes inmediatos o de la antigua SSP?

En cuestión de... son dos cosas: en cuestión administrativa ponen pretexto de que no hay papelería, que tarda mucho en autorizarse la firma, todo eso y en cuestión de recursos humanos, en cuestión digamos de empresa porque están coludidos con el banco mientras, pueden depositar tanto, por ejemplo nuestra quincena la pueden depositar un día antes, dos días antes, justamente en la quincena. No sé a qué se deba. Me imagino que... quiero pensar algunos funcionarios se llevan una comisión por retener la nómina.

Las condiciones laborales, por ejemplo cuando te mandan a operativos a otros estados... ¿es cierto en que ha habido casos en donde los mismos elementos deben poner de su dinero para llegar al lugar de su operativo?

Regularmente siempre, no algunas de las cosas. Yo en lo particular, la experiencia que tengo es que es siempre. Tú tienes que poner de tu bolso para alimentarte, para

vestirte...El equipo que lleves...el mejor equipo que lleves es porque tú lo compras, tú lo eliges a tu manera... tu forma de ser, de sentirte cómodo y seguro, porque el equipo que te dan es obsoleto ... no funciona como tú quisieras.

Ese dinero que ustedes invierten ¿tiene esperanza en que se los devuelvan?

No, no es, como te vuelvo a repetir, es para nuestra comunidad y para sentirse seguro.

Me enterado de que según cuando los hospedan en hoteles meten como casi ocho por habitación y no tienen unas condiciones confortables en los hoteles en que se hospedan.

(Risas) Te voy a comentar algo: yo estuve en el estado de Sonora. En el estado de Sonora estuvimos once durante mes, mes con cinco días. Estuvimos viviendo once en una habitación, por ahí tengo fotos donde tenemos nuestra ropa interior colgada en las ventanas, en la puerta ()...en Michoacán, en todos los estado hemos sufrido lo mismo.

En ese sentido como son tus jefes: los apoyan o no los apoyan.

Con tal de que nosotros estemos a gusto nos dejan vivir de la manera que podamos y que nos sintamos a gusto para no estarles recriminando: "Jefe pide equipo, pide lo necesario para sobrevivir. Mientras no los molestamos ellos también nos tienen trabajando tranquilamente.

A esos jefes los presionan mucho o están en plena comodidad en sus funciones.

Pues aparentan tener presión de mando. Ellos dicen...Aparentan tener presión laboral.... Que también le sufren, también le sufren los jefes de campo, los jefes lo que están de lleno en los operativos también le sufren.

¿Qué hay de cierto que la mayoría de los jefes son ex militares?

Mucho. Mucho ex militar, mucho ex policía de algunas otras corporaciones.

¿Ustedes ven un buen trato de esos ex militares o ex trabajadores de otras corporaciones policiacas hacia ustedes como integrantes de la PF recién egresados?

Es diferente, es diferente el trato de un mando policial nuevo, civil a al mando de un ex militar al mando de ex policía, porque ellos tiene la noción de seguir trabajar como hacían anteriormente.

Cuando te lesionaste ¿tuviste esperanza que tuvieras un buen trato, tomando en cuenta las experiencias de otros ex compañeros?

No, No tengo hasta la fecha no tengo buenas esperanzas. Porque desde que inicie mi padecimiento mi problema he sufrido, he sufrido bastante, hasta la fecha.

¿En dónde no te han dado el apoyo pleno, en el ISSSTE o en la Federal?

En las dos. En las dos instituciones: en el ISSSTE por medio de los médicos, todo es un batallar, es un sufrir. En los mandos: en los mandos francamente he sufrido discriminación, he sufrido muchas cosas, donde...es pésimo el servicio y desconozco...prácticamente, digo yo, desconocen a uno, se olvidan de que uno trabajo para ellos, de que uno sirvió.

¿Conoces tus derechos, tus obligaciones, a que tienes derecho cuáles son tus obligaciones, tus deberes? Les dan clases de eso.

Más que nada se enfocan a decirnos cuáles son nuestras obligaciones. En cuestión de derechos, jamás, uno lo tiene que ir viviendo y de esa manera aprenderlo.

¿Ha habido caso en que alguno de ustedes exija sus derechos aunque sea de manera respetuosa? Y que obtenga una respuesta afirmativa o ¿no se han atrevido a hacer eso alguno de los compañeros?

Tal vez sí. Tal vez si se ha hecho, pero no, no tengo el conocimiento. He odio comentarios de ello, pero vivirlo, saber de alguien que lo ha vivido de ese modo y que le ha ido bien, no.

¿Tú crees que exista un tipo de camaradería al interior de los elementos o cada quien ve por sus lado?

No entiendo tu pregunta

Es decir, ¿son fraternos entre ustedes? ¿Se ayudan? Por ejemplo: “hoy no he comido” y dice un cuate: “ay te va una torta, traía dos, pero ahí te doy una” o sabes que...“hoy no me pagaron” y llega un cuate ye te dice ay te van quinientos pesos, aliviánate.

Si en ese aspecto si nos apoyamos bastante, más que nada en operativos, da uno la vida por un compañero, en ese aspecto...estamos bien.

¿Es cierto que cuando por ejemplo cae un herido en batalla es ilegal que tú como compañero lo ayudes y lo lleves al hospital?

No sabría decirte. No tengo conocimiento al respecto, pero creo yo es válido hasta por ser humano es válido auxiliar... Mucho más a un compañero.

Haber algo más delicado. He visto reportajes en ciertas revistas que los policías levantados no son buscados en el absoluto.

Hay si desconozco, no, no sabría explicarte.

¿Qué tipo de seguridad tienen ustedes, por ejemplo cuando van a operativos y no andan en funciones? ¿Qué tipo de seguridad? Tiene algo así, no sé, me imagino: dispositivos de localización o un teléfono o que un mando central esté al tanto a donde van ustedes o algo así.

Yo lo que he vivido: no tenemos alguna seguridad especial o privilegios especiales, para nada

¿Piensas que no existe voluntad para cambiar nada esto que me estás diciendo, siempre va a ser igual.?

Yo escucho hablar, en las entrevistas, al secretario, a los secretario que ha habido a mandos policiales donde se supone que si hay un buen proyecto pero jamás se ve. En el personal, digamos de abajo, el personal operativo, no se ve gran mejoría para mejorar su vida...su vida laboral.

En casos como tú, que, ya estás lesionado, en otros de tus compañeros ¿tú has visto que si les cumplen todas sus expectativas: que les den una buena pensión, que tengan acceso a servicios médicos? ¿Si les cumplen eso o no?

No sabría decirte, no, no me ha tocado, bueno no me ha tocado ver a alguien en ese aspecto.

Gracias por la entrevista.

Anexo 2. Entrevista a policía en activo.

Realizada en 02 de marzo de 2003 en el municipio de Ecatepec.

¿Cuántos años llevas en la institución de la Policía Federal?

Siete años

Para el ingreso a la PF ¿Basta con demostrar capacidad y pasar tus exámenes de confianza?

Sí. Te hacen ahí un programa de exámenes físicos psicológicos y de ahí vas a que si los reprobas no...te pueden...te pueden hasta sancionar te pueden correr sino no te quedas.

¿Es posible entrar sin antes haber pasado por la academia?

No, es un requisito indispensable, porque la academia es un programa en donde tú muestras tu capacidad para ver si estas apto o no de estar ahí en la Policía Federal, no, no. Son programas que día y noche, estás estudiando, haces ejercicio, porque son materias también como una escuela normal: tienes que pasar esos exámenes, si no los pasas tampoco, reprobas, también... pues no eres apto y te corren te pueden dar de baja.

¿Y no te has enterado o algo así, de que alguien haya entrado con la ayuda de alguien, un superior o algo así?

No, no todos tienen que pasar por ahí

Según tu propia experiencia ¿Qué opinas de la academia, es buena, mala, los maestros echan la flojera, cometen abusos contra ustedes o algo así?

No, bueno en mi caso, cuando yo estuve en la academia no pasó nada de eso, porque son...son generaciones que pasan. Y no todos son iguales, puede haber buenos y puede haber malos. En mi caso, fue bueno, todos los profesores de alta capacidad y te enseñan bien.

¿Tú como policía conoces los resultados de cada examen que se practican? O ¿simplemente te dicen: pasaste o no pásate?

No, ahí en tus materias como alumno, que es un cadete de la academia, si te muestran tus resultados. Pero ya en el centro de control y confianza, ahí tus exámenes ya para poder entrar...ya que estas graduado, en el centro de control y confianza ya ay si no te dicen: si... por qué reprobaste sino más bien: “sabes que no estas apto” y ya.

La capacitación que proporcionan ya sea como cadete o siendo ya miembro de la institución ¿Cómo la calificas, buena, mala inservible?

Como te vuelvo a repartir...depende quien la de y quien esté ahí. Para mi es buena. En mi academia fue muy buena y es de alto rendimiento, físicos, mentales y están capacitados para eso.

El equipo de trabajo que te proporcionan: armas, uniformes, chalecos, ¿están en buenas condiciones o a veces hay que batallar para que te den uno en buenas condiciones?

Pues ay veces que si eh, fijate que ay veces que no...no...ay grupos, son agrupamientos y depende en donde estés. Los chalecos, las armas pueden estar sucias ¿por qué será?...Por los movimientos de tu trabajo porque eso no se te queda a ti, sino que se las van pasando a diferentes compañeros; ya la dejan ahí y se les asigna, con un oficio se les asigna otra persona. Pero si los uniformes hasta ahorita la fecha están bien, están bien, están bien... los chalecos igual, el quipo el armamento, todo está bien.

Los ascenso de grado, por lo que sé, ya están normados por una convocatoria, por una serie de pruebas. ¿Basta con méritos propios para obtener el ascenso?

Sí. Lo que pasa es que aquí cuando te ascienden debes dejar pasar, no sé si son cuatro o cinco años, cuando tú te dan el grado. Para eso te metes en un centro de control y confianza, te hacen exámenes: físicos, mentales y esos te dan una guía donde, creo tienes que estudiar y ya te programan para tal fecha que es en la academia o depende a donde te manden () ,en caso de que no los llegues a pasar, tienes que dejar pasar todo un cierto límite de tiempo, yo creo son tres años y te vuelves...también tiene que ver tu edad, tu grado para poder ascender, si tú ya tienes un grado por propios méritos tuyos, por tu trabajo, por tus constancias de cursos te pueden ascender.

¿Dentro de la institución les dan una buena orientación en el sentido de cuáles son sus derechos, deberes y obligaciones?

Si, si, si claro que sí. Te dan una tarjeta, compras una tarjeta donde tú tienes derecho donde tú como ciudadano tienen derecho a eso no? Y aparte también hay cursos de derecho humanos que como a ti y a la gente tienen por ley, que es eso. Más que nada nosotros como policías necesitamos de esas herramientas de derechos humanos por que...Te consta que eres un buen policía más que nada y que no estas mal no... que vayas a abusar de ser policía federal.

¿La policía federal te ha proporcionado en todo momento el equipo necesario para tus funciones o alguna vez te ha faltado algo?

No no no, hasta ahorita no me ha faltado nada, me han dado todo.

Según tu opinión ¿Cómo policía Federal tienes un trabajo seguro o consideras que en cualquier momento por una decisión unilateral te pueden correr?

Si, ahorita ya en este...el gobierno pasado el gobierno pasado hubo muchos compañeros que dieron de baja: jefes de alto rango hasta policías elementos sin grado...dados de baja. Esto no...a mí pueden (evitar)... si a mí me dicen mañana: "estas dado de baja" Te corren sin que... si así, nada más porque si... no estas... ¿cómo te diré?...no... tú no tienes ese de que... te corren ahorita pus te corren y ya... No... Tu trabajo no está estable. Últimamente me pueden correr a mí...si lo ordenan así y eso también se deriva por los de control de confianza, (...) de ahí van corriendo a la gente, pero sí, eso sí, bueno yo lo vi muy claro no?!: que hay gente que está adentro que no debería estar, que es mala gente y está adentro y la gente buena que corrieron está afuera y hay muchos compañeros que están haciendo lo posible por regresar otra vez, para estar adentro en la institución, porque digo...llevas una carrera policial...llevas una carrera policial y ellos te la rompen en cualquier momento y es mas ya no puedes entrar a ninguna institución: a nivel policía federal, municipal o estatal, ya es muy difícil, pero si han corrido a mucha gente, ósea tú no estás en posición de que "ay ya me voy a quedar toda mi vida como federal" NO. Ahorita ya hay un reglamento en la policía federal en donde ya te pueden correr en cualquier momento.

¿Entonces se podría decir, en base a los que me has dicho, que los policías no tienen confianza en los exámenes de confianza que les ponen, valga la redundancia?

Exactamente. Hay veces que, yo creo que a lo mejor son ya para mala suerte pero si el gobierno ha tratado de justificar su trabajo por el cambio de gobierno y quiere justificar corriendo a la gente sin que ya...así hayas pasado todo del centro de control y de confianza. Te corren nada más por que sí.

La probabilidad de reinstalar a policías lesionados, ya sea, psicológica, física a funciones administrativas, que no necesariamente estén en funciones policiales, de operativos, ¿es probable que se les de esa reinstalación en otro puesto?

No ya no. No ya no, los que se dan de baja ya no.

No no me refiero a, por ejemplo si en un operativo, por ejemplo, alguien o uno de ustedes, queda lesionado, por ejemplo, de la columna o ya queda imposibilitado para trabajar ¿es reinstalado en un funciones que él pueda realizar?

Así, claro que sí. Ay veces que el seguro que tienes tú, lo que es el ISSSTE, ellos evalúan si puedes todavía cargar un chaleco, si puedes cargar el arma, si puedes correr; porque para eso tienes que estar capacitado, por eso estas en la policía, porque un enfrentamiento o cualquier cosa tienes que correr tienes que agacharte tienes que brincar tienes que estar en tus cinco sentidos tienes que tener tus manos, tus pies, psicológicamente, debes estar bien de la mente, porque también, ósea no , no nada más por.. ten dan una arma: “sabes que ten tu arma y vete” no no...si estas mal puedes hasta matar a la gente; que ha habido los casos que nada más por que traes pistola...te pones a discutir con alguien o algo y sacas la pistola y le das, eso está mal. Ósea no está capacitada para eso. Pero si, a lo que voy de que... y ha habido compañeros de agrupamientos que en enfrentamientos pierden sus dedos, manos, a veces están mal de la cadera... en un choque quedan mal de la cadera, ósea ya no pueden cargar, los movimientos ya no son iguales. Y Ya el seguro los evalúa y los jubilan, les dan un cierto por ciento de dinero y ahí tiene que ver mucho el abogado, que tiene que pelear para que le den el 100%. Y ya no son reinstalados muchos se van con su dinero y ya pero si hay gente que está mal y sigue trabajando, se le dan funciones no iguales o a lo mejor administrativas que pueden estar en la oficina o aseando las patrullas ahí. Pero ya operar...operar como policía afuera de la calle ya no se puede.

¿Has ido a operativos a otros estados?

Si casi a toda la republica

En base a tu experiencia ¿cómo describes las condiciones en los que viven mientras están en los operativos? Me refiero a los alimentos, si tienen agua caliente, si tienen espacio suficiente, ropa limpia, que los apoyen en ese sentido.

Lo que pasa es que aquí se maneja cuando sales, a un estado de la república, comisionado, te dan operatividad o viáticos. Y eso ya ahí ti tienes que pagar el hotel o cuarto donde vayas a quedarte y ahí ya de ahí tienes que pagar tu comida todo, agua caliente, ropa. No sé ¿qué será? Si se te antoja algo pues tú lo tienes que pagarlo de ahí. Te dan un cierto límite de dinero donde tú tienes que guardarlo para eso, para tus gastos. Ósea ay veces que sí, llegas a un lugar, (por no gastar), llegas a un lugar donde pus digo no están las mismas condiciones donde vas sentirte bien dónde vas a estar, ¿por qué lo haces? Porque hay veces que dices: “bueno de ahí puedo agarrar para mi familia” guardar un poco de ese dinero para no..., dárselo a tu familia más que nada, porque de hecho casi la mayoría los que salen lo hacen por algo, por ganar un poquito más y juntar dinero porqué si llegas a un hotel de cinco estrellas todo se te va ir ahí.

¿Tu sueldo y percepciones económicas salen completas y a tiempo?

Mmm Si salen completas. Si salen completas y si te pagan exactamente los días que son. Pero lo que pasa es que no...hay veces que por el tipo de grado es lo que ganas y no te alcanza, realmente no te alcanza y no te alcanza porque pus tienes gastos de: gastos médicos, gastos médicos mayores, lo que te quita hacienda, tienes que estar pagando el FOVISSSTE, tu casa, que quieres sacar tu casa; por eso muchas veces mis compañeros o yo salimos fuera para poder ganar un poquito más porque no te alcanza. Pero si te pagan exactamente lo que es y...

Según estudios periodísticos haya veces en que digamos que les rasuran su sueldo, ya sea por voluntad de algunos jefes que haya corrupción en ese sentido, ¿es cierto?

No. no porque ellos no lo manejan. Hay un departamento de finanzas o de cash, se llama cash. Y ellos investigan y en cuanto es lo que ganas y cuanto es lo que deben depositar

¿Si tienes confianza de que por ejemplo alguna queja que tú tengas, y la externalices a la institución, que sea atendida?

Sí, hay como te vuelvo a repetir, hay lugar donde... de que es como asuntos internos, se le puede llamar así, pero se llama canje, ahí ellos hacen una investigación para que te paguen lo que es o si no te pagan por qué no te pagaron y ellos investigan

¿Qué beneficios te dan, por ejemplo, algo así como de bonos, que te den créditos para FOVISSSTE, prestamos, si recibes todas las de la ley?

Sí, claro que sí, de hecho por eso trabajo aquí. Yo estoy pagando mi casa que me dieron por parte de FOVISSSTE y la estoy pagando por medio de la policía federal, pero sí, tu sueldo no, bueno mi sueldo no me llega al contado; por lo mismo tengo que pagar lo de mi casa, muchas cosas no, no te llega a alcanzar lo que es... por eso muchas veces, como te vuelvo a repetir, tienes que salir fuera porque ahí te dan un poco más: tus viáticos, operatividad y de ahí es en donde puedes estar un poquito mejor

Para finalizar, un comentario que quieras agregar o una situación que te hay llamado la atención.

Más que nada que... estoy orgulloso de estar aquí en la policía Federal. Siempre desde chiquito quise estar en la policía federal y me siento orgulloso de la institución. Me gusta mi trabajo lo quiero mucho y más que nada ayudar a la gente... Ayudar a la gente que para eso estamos: para proteger y servir y proteger a la gente.

Anexo 3. RESPUESTA A LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN ANTE EL IFAI.

"2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano".



POLICÍA
FEDERAL



OFICINA DEL COMISIONADO GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ENLACE
OF. NO. PF/OCG/DGE-R/0385/2013
Número de Solicitud: 0413100019113

ESTIMADO (A) SOLICITANTE P R E S E N T E.

En respuesta a la solicitud de información con folio 0413100019113, mediante la cual requiere:

"Del 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2012:

¿Cuántos policías federales has causado baja por renuncia voluntaria, por incapacidad física o mental?

¿Qué porcentaje de los policías incapacitados has recibido una pensión económica?

¿Cuántas familias de policías federales muertos e incapacitados han recibido una pensión?

¿Cuáles han sido los motivos para negar esa pensión a los familiares deudos?

¿Cuántas demandas ha recibido la Policía federal por motivos de pensión no recibida?

¿Cuántos policías federales han sido dados de baja por no aprobar los exámenes de certificación?". (sic)

Al respecto, esta Policía Federal, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 28, 42 y 44 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental; 1 y 3 de la Ley de la Policía Federal; 1, 5, fracción VII, inciso 2) y 45 de su Reglamento, hace de su conocimiento lo siguiente:

1. En cuanto a:

"Del 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2012:

¿Cuántos policías federales has causado baja por renuncia voluntaria, por incapacidad física o mental?...".

Se cuenta con los siguientes registros:

NÚMERO DE BAJAS COMPRENDIDAS EN EL PERÍODO DEL 01 DE ENERO DEL 2007 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012	
MOTIVO DE LA BAJA	TOTAL DE BAJAS
Renuncia	8,567
Incapacidad Física o Mental Permanente	116

2. En relación a:

"... ¿Qué porcentaje de los policías incapacitados has recibido una pensión económica?, ¿Cuántas familias de policías federales muertos e incapacitados han recibido una pensión?, ¿Cuáles han sido los motivos para negar esa pensión a los familiares deudos?..."

Después de haber realizado una búsqueda en los archivos de este Órgano Administrativo Desconcentrado, no se cuenta con la estadística al respecto, por lo anterior, con fundamento en los artículos 42 y 46 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, se declara la **INEXISTENCIA** de la información, indagatoria que se realizó dentro del rubro temático **ARCHIVOS**, actualizándose la misma por no haberse generado u obtenido el documento que contenga la información y no existir obligación legal para ello.

Sirva de además como fundamento el **Criterio 015/09**, emitido por el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, el cual establece que la inexistencia es un concepto que se atribuye a la información solicitada. Así, la inexistencia implica necesariamente que la información no se encuentra en los archivos de la autoridad - es decir, se trata de una cuestión de hecho, no obstante que el sujeto obligado cuente con facultades para poseer dicha información.

"Proteger y Servir a la Comunidad"

B

Página 1 de 3

Número de Solicitud: 0413100019113

No obstante lo anterior, con la finalidad de favorecer el principio de máxima publicidad establecido en los artículos 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, se informa que de conformidad con las condiciones generales del Servicio del Seguro de vida Institucional contratado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el monto de la cobertura para los elementos de esta Policía Federal por fallecimiento es de 40 meses sobre la percepción ordinaria bruta mensual al momento del siniestro. Dicha suma asegurada puede ser incrementada (potenciación) por los servidores públicos a 34, 51 ó 68 meses de percepción ordinaria.

Por otra parte, se comunica que el apoyo que se otorga al personal con alguna discapacidad, son en primera instancia, los servicios proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Asimismo, la Dirección de Prestaciones y Servicios al Personal, dependiente de la Coordinación de Servicios Generales, adscrita a la Secretaría General, contempla el apoyo de servicio psicológico a solicitud del afectado y/o unidad de adscripción.

En esta misma tesitura, se hace de su conocimiento, que de conformidad con los artículos 1 y 4, así como en el Capítulo IV y V del Título Segundo de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); es dicho Instituto quien otorga las pensiones que correspondan a los servidores público que laboran en el Gobierno Federal.

3. Por lo que hace a:

"...¿Cuántos policías federales han sido dados de baja por no aprobar los exámenes de certificación?...".

Se informa que de acuerdo a los registros que obran en las bases de datos del área movimientos del personal, no se cuenta con el rubro "bajas por no aprobar los exámenes de certificación", motivo por el cual se declara la **INEXISTENCIA**, una vez realizada su búsqueda, dentro de los expedientes que conforman el rubro temático **BAJAS**, conforme al Catálogo de Clasificación de Disposición Documental, encontrando sustento legal en el **Criterio 015/09**, ya señalado con antelación.

Sin embargo, favoreciendo el principio de máxima publicidad se proporciona la siguiente información:

NÚMERO DE BAJAS COMPRENDIDAS EN EL PERRÍODO DEL 01 DE ENERO DEL 2007 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012	
MOTIVO DE LA BAJAS	TOTAL DE LA BAJAS
Baja por Incumplimiento a los Requisitos de Permanencia	1442

NOTA: Las cantidades se tomaron al cierre de cada año y pueden variar toda vez que se está tomando como criterio la fecha de vigencia y no la aplicación o formalización de la baja, señalando que los datos proporcionados son acordes a la información con la que se cuenta a la fecha y son susceptibles de actualización en el caso de que las diversas áreas que conforman la Policía Federal reporten movimientos en su plantilla de personal y por consecuencia los motivos y las fechas tengan que ser modificados o actualizados.

Se anexa la Resolución de Inexistencia emitida por el Comité de Información.

4. Respecto a:

"... ¿Cuántas demandas ha recibido la Policía federal por motivos de pensión no recibida?...".

Se proporciona el siguiente reporte estadístico:

DEMANDAS QUE HA RECIBIDO LA POLICÍA FEDERAL POR MOTIVOS DE PENSIÓN NO RECIBIDA	
En materia Laboral	Por juicio de nulidad administrativa
12	1
Total	
13	



POLICIA
FEDERAL



OFICINA DEL COMISIONADO GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ENLACE
OF. NO. PF/OCG/DGE-R/0385/2013
Número de Solicitud: 0413100019113

No se omite señalar, que de conformidad con el **Criterio 02/2012**, emitido por el Comité de Información de esta Policía Federal, esta Unidad de Enlace, al ser el vínculo entre esta Institución Policial y los peticionarios, se entenderá que las respuestas que emita en atención a las solicitudes de acceso a la información son de carácter Institucional.

Por otro lado, se le informa que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, usted cuenta con un plazo de 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la respuesta a su solicitud de información, para la interposición del recurso de revisión correspondiente.

Por lo anteriormente referido, espero tenga por atendida su solicitud, comunicándole la disposición institucional por cumplir en todos sus términos las obligaciones derivadas de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Sin más por el momento, le envío un saludo.



ATENTAMENTE
COMISARIO
LIC. DAVID JAVIER BAEZA TELLO
EL DIRECTOR GENERAL

México, D.F., a 22 de abril de 2013.

B.D. REG. LDR. MJAV

BIBLIOGRAFÍA.

Aguayo Quezada y Bagley Bruce (comps), *En busca de la seguridad perdida. Aproximaciones a la seguridad nacional mexicana*, México, Ed. Siglo XXI, 1990.

Aguilar Villanueva, Luis F., “Los objetos de conocimiento de la administración pública”, en Sanabria Juan José, *Antología de teoría de la administración pública*, México, UNAM, 1998.

Arellano Gault, David, “La implantación de un servicio civil meritocrático: ¿un asunto técnico? El caso de México” en Longo, Francisco y Ramio Carles (eds.), *La Profesionalización del empleo público en América Latina*, España, CIDOB, 2008.

Ávalos Aguilar, Roberto, *La Administración pública de México: Contexto de su modernización*, México, UNAM/Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 1998.

Carrillo Prieto Luis, *Policía y estado democrático de derecho*, México, Porrúa, 2004.

Emmerich, Gustavo Ernesto, *Metodología de la ciencia política*, México, UAM-Unidad Iztapalapa, 1997.

Engels Federico, “El origen de la familia, la propiedad y el Estado”, en *Marx C. y Engels F. Obras escogidas*, Moscú, Ed. Progreso.

Guerrero Orozco, Omar, *Principios de administración pública*, Colombia, Escuela Superior de Administración Pública, 1997.

Hobbes, Thomas, *Leviatán o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*, México, FCE, 2011.

Josep M. Vallés, “*Ciencia política una introducción*”, España, Ed. Ariel, 2003.

Locke, John, *Ensayo sobre el gobierno civil*, México, Ed. Gernika, 2008.

Martínez Garnelo, Jesús, *Seguridad pública nacional*, México, Porrúa, 1999.

Martínez Silva, Mario (Coord.), *Diccionario de Política y Administración Pública*, Tomo A-F, México, Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública. A. C., 1996.

Marx Carlos, "Prólogo de la contribución a la crítica de la economía política", en *Marx C. y Engels F. Obras escogidas*, Moscú, Ed. Progreso.

Méndez Martínez, José Luis, "La profesionalización del Estado mexicano: ¿Olvidando o Esperando a Godot?" en Méndez Martínez, José Luis, *Lecturas básicas de administración y políticas públicas*, México, El Colegio de México, 2000.

Pardo, María del Carmen, *La Modernización administrativa en México*, México, El colegio de México, 1991.

Peñalosa Pedro José, *Seguridad pública: voces diversas en un enfoque multidisciplinario*, México, Porrúa, 2005.

Rodríguez Araujo, Octavio, en Guerrero Orozco Omar, *La administración pública en el Estado Capitalista*. México, Ed. Instituto Nacional de Administración Pública, 1980.

Salazar Ana María, *Seguridad nacional hoy. El reto de las democracias*, México, Ed. Nuevo siglo, 2002.

Uvalle Berrones, Ricardo. "Los desafíos de una nueva gestión administrativa", en Merino, Mauricio, *Los desafíos del servicio profesional de carrera en México*, México, CIDE-SFP, 2006.

Uvalle Berrones, Ricardo, *La profesionalización del servicio público en México*, en Ricardo Uvalle Berrones y Marcela Bravo Ahuja (Coords.), *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*, México, UNAM-Editorial Plaza y Valdés, 1999.

Uvalle Berrones, Ricardo, *La responsabilidad política e institucional de la administración pública*, México. Ed. Instituto de Administración pública del Estado de México, A.C. 2003.

Weber, Max, *Economía y sociedad*, México, FCE, 2005.

Revistas.

Dussauge Laguna, Mauricio I., "Anatomía del servicio civil" en *Foro Internacional*, núm. 4, vol. XLII, 2002, Oct-dic, pp.745-802.

Dussague Laguna, Mauricio I, "¿Servicio civil de carrera o servicio civil de empleo? Una breve discusión conceptual", en *Revista Servicio Profesional de Carrera*, núm. 3, México, 2005.

Pardo, María del Carmen, "La propuesta de modernización administrativa en México: Entre la tradición y el cambio", en *Foro Internacional*, no. 200, vol. XLV, 2010, abril-junio.

Pardo, María del Carmen, "El servicio civil de carrera en México: un imperativo de la modernización" en *Gestión y Política Pública*, no. 2, vol. IV, segundo semestre de 1995.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 23 de junio de 2003.

Leyes, reglamentos y Manuales.

Acuerdos aprobados en la II Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284444&fecha=10/01/2013. Fecha de consulta: 20 de enero de 2013.

Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5057719&fecha=25/08/2008.

Consultado el 15 de enero de 2013.

Conferencia de secretarios de seguridad pública, *Programa rector de profesionalización*, México, 2009.

Decreto por el que se expide la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5076728&fecha=02/01/2009. Consultado el 15 de enero de 2013.

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008.

Consultado 15 de enero de 2013.

Ley de la Policía Federal.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5092148&fecha=01/06/2009.

Consultado 15 de enero 2013.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>. Consultado el 15 de enero de 2013.

Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial de la Policía Federal.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5150933&fecha=07/07/2010

Consultado el 15 de enero de 2013.

Manual para la evaluación del desempeño del personal de las instituciones de seguridad pública.

[www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/457/1/images/Manual para Evaluacion Desempeno Anexo%20II.pdf](http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/457/1/images/Manual_para_Evaluacion_Desempeno_Anexo%20II.pdf). Consultado el 10 de enero de 2013.

Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el personal de las instituciones de seguridad pública 2011.

[www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/456/1/images/MANUAL EVALUACION HABILIDADES DESTREZAS CONOCIMIENTOS ANEXO%20I.pdf](http://www.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/work/models/SecretariadoEjecutivo/Resource/456/1/images/MANUAL_EVALUACION_HABILIDADES_DESTREZAS_CONOCIMIENTOS_ANEXO%20I.pdf). Consultado el 10 de enero de 2013.

Manual de Organización General de la Policía Federal.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5258081&fecha=06/07/2012. Consultado el 20 de enero de 2013.

Manual de Organización General de la Secretaría de Seguridad Pública.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5212349&fecha=03/10/2011.

Consultado el 15 de enero de 2013.

Poder ejecutivo federal, *Plan nacional de desarrollo 2006-2012*, México, Presidencia de la República, 2007. <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/>. Consultado el 15 de enero de 2013.

Reglamento de la Ley de la Policía Federal.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5143004&fecha=17/05/2010 Consultado el 15 de enero de 2013.

Secretaría de seguridad pública, *Cuarto informe de actividades de la SSP*, México, 2010.

Secretaría de seguridad pública, *Estrategia integral de prevención del delito y combate a la delincuencia*, México, 2007. http://www.ssp.gob.mx/portaWebApp/wlp.c?_c=fb1. Consultado el 15 de enero de 2013.

Secretaría de seguridad pública, *Nuevo modelo policial federal*, México, s/a.

Secretaría de seguridad pública, *Programa sectorial de seguridad pública 2007-2012*, México, 2008. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5029038&fecha=28/01/2008. Consultado el 15 de enero de 2013.

Secretaría de seguridad pública, *Programa nacional de seguridad pública 2008-2012*, México, 2008. <http://www.ssp.gob.mx/portaWebApp/ShowBinary?nodeId=/BEA%20Repository/414002//archivo>. Consultado el 15 de enero de 2013.

Secretaría de seguridad pública, *Quinto informe de actividades de la SSP*, México, 2011.