



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**“PROPUESTA DE PROFESIONALIZACIÓN EN MATERIA DE
SEGURIDAD PÚBLICA EN EL MUNICIPIO DE ZINACANTEPEC,
MÉXICO, 2013-2015”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

PRESENTA:

ANDRÉS ALFREDO ARAIZA SOLÓRZANO

DIRECTORA DE TESIS: DRA. DELIA GUTIÉRREZ LINARES

Toluca, México. Mayo, 2014

DEDICATORIAS

La vida no es medida por la cantidad de respiros que tomamos, sino por todos aquellos momentos que nos dejan sin aliento.

- A Dios

Por estar con vida y darme la dicha de llegar a esta etapa para poder cumplir con uno de los objetivos más importantes de mi vida.

- A mis Padres y Hermanos

Por todo el apoyo incondicional que me han brindado siempre para seguir con mis estudios, y por los consejos que me han dado para seguir adelante en cada una de las etapas de mi vida.

- A mis Maestros

Por el tiempo, dedicación y paciencia que tuvieron para forjarme como un buen estudiante apoyándome en la realización de este trabajo.

- A mis amigos

Por brindarme su amistad y confianza durante estos años que tuve la oportunidad de conocerlos.

Una meta ha sido cumplida, mil palabras no bastarían para agradecerles.

ÍNDICE

Introducción.....	5
Capítulo 1.- Marco Teórico Conceptual.....	10
1. Teoría de la Burocracia.....	11
1.1 Dominación y Tipos de Dominación.....	11
1.1.1 Dominación Legal, Racional o Burocrática.....	12
1.1.2 Orígenes de la Burocracia.....	19
1.1.3 Definición y Características de la Burocracia.....	20
1.2. Administración Pública.....	24
1.2.1 ¿Qué es la Administración Pública?.....	25
1.2.2 Ámbitos de la Administración Pública.....	27
1.3 Profesionalización.....	28
1.3.1 ¿Qué es la Profesionalización?.....	28
1.4 Servicio Civil de Carrera.....	30
1.4.1 Origen y definiciones del Servicio Civil de Carrera.....	31
1.4.2 El servicio civil en otros países.....	35
Capítulo 2.- Seguridad Pública en México.....	39
2.1 Definición de seguridad pública.....	40
2.2 Atribuciones de la Secretaría de Gobernación en materia de seguridad pública.....	41
2.3 Atribuciones del Gobernador en materia de seguridad pública.....	43
2.4 Atribuciones de los Ayuntamientos en materia de seguridad pública.....	45
2.5 Referencias Históricas de la Policía.....	46
2.6 Policía.....	51
2.7 Marco Jurídico de la Seguridad Pública.....	53
2.8 Mando Único Policial.....	59
2.9 Reforma al artículo 115 Constitucional en materia de Seguridad Pública.....	61

Capítulo 3.- Propuesta del Servicio Policial de Carrera: Un policía profesional.	64
3.1 Estudio de Caso.....	65
3.2 Descripción e Interpretación de las encuestas.	70
3.3 Propuesta del Servicio Policial de Carrera: Un Policía Profesional.....	94
3.4 Etapas del Servicio Policial de Carrera.....	101
3.4.1 Reclutamiento de personal.....	101
3.4.2 Selección de Personal.....	102
3.4.3 Contratación.....	103
3.4.4 Inducción del Personal.....	103
3.4.5 Capacitación.....	104
3.4.6 Evaluación del Desempeño.....	104
3.4.7 Promoción.....	105
3.4.8 Retiro.....	106
Conclusiones.....	110
Anexo.....	113
Bibliografía.....	116

INTRODUCCIÓN

El Municipio es la institución base del Estado Mexicano, aquí el individuo realiza sus principales relaciones, siendo de esta forma el regulador de la vida del hombre en sociedad. Los gobiernos locales, tienen a su cargo la prestación de obras y servicios para el desarrollo municipal, lo cual no se realiza debido a la mala planeación y al constante cambio de los servidores públicos por los partidos que salen victoriosos en las contiendas electorales. El gobierno municipal está obligado a la prestación de obras y servicios para el desarrollo económico, social y humano en el escenario local, pero aún no ha logrado implementar la profesionalización del servicio público para mejorar dichas prestaciones públicas.

Sin duda; la modernización que está surgiendo en las administraciones públicas del país, ha sido un paso importante para llegar a mejorar las expectativas de recibir con calidad los servicios que presta el gobierno, siendo uno de esos la profesionalización; en donde se encuentran las bases que han de adoptar cada uno de los servidores públicos para su mejor desempeño laboral.

Con este proceso se podrá esperar como principal objetivo una actuación eficaz y eficiente por parte al del municipio al atender las necesidades y demandas de una población que día tras día exige más y mejores servicios públicos.

Los gobiernos municipales se caracterizan, en su mayoría, por ser estructuralmente deficientes y con personal altamente rotativo en los mandos medios y superiores, con escasa experiencia e incompetencia en el desempeño de sus funciones derivando deficiencias institucionales para atender la problemática del municipio. Las administraciones públicas municipales disponen de recursos públicos, destinados a la prestación del servicio público que responda a las demandas sociales, por lo que, si no se cimenta en instituciones y prácticas profesionales, difícilmente logrará dar respuestas de calidad y atención a los ciudadanos de las localidades municipales.

Es pertinente superar la incompetencia e ineptitud basada en el amiguismo, compadrazgo, nepotismo y el agradecimiento por el apoyo en campaña con

puestos de la Administración Pública. Se trata de formar servidores públicos aptos, eficaces y sensibles al trato humano, al trabajo y al servicio de la sociedad, que den continuidad a los planes y programas del trabajo institucional y no por periodo de gobierno.

La alta movilidad de personal, su escasa experiencia en el desempeño de sus funciones, así como la nula planeación, son tan solo algunos de los problemas que siguen afectando la vida de las administraciones municipales, generando instituciones deficientes en la resolución de los problemas comunitarios.

La vida municipal transcurre entre exigencias y reclamos, por ello, los ayuntamientos requieren de servidores públicos comprometidos, competentes y aptos, con aptitudes y actitudes en la formulación, aplicación y evaluación de programas gubernamentales eficaces que reditúen y se vean reflejados en el bienestar social.

Es necesario articular un sistema de profesionalización dentro del servicio público municipal que guíe su actuación conforme a lo establecido por la ley, donde en todo momento se busque defender y responder al interés colectivo, dejando de lado los intereses de grupo o de partido, superando así las viejas prácticas como el compadrazgo o amiguismo dentro de la administración pública que solo generan incompetencia dentro de la vida municipal.

La profesionalización pública municipal implica contar con mejores servicios públicos y de calidad, puesto que los funcionarios que los brindan son profesionales, viven para su trabajo y no de su trabajo, son eficaces y eficientes en el desempeño de sus funciones. La profesionalización del servicio público es un tema crucial dentro de la visión que debe tener la administración pública municipal para que se logre la competencia, la eficacia, la oportunidad y la optimización de los recursos públicos.

El Municipio de Zinacantepec ha vivido grandes cambios conforme ha transcurrido el tiempo pues se ha incrementado considerablemente su población lo que hace que también exista una gran demanda de más y mejores servicios. Esto trae como

consecuencia que la sociedad exija policías mejores preparados y capacitados para mejorar la calidad de vida de las familias que prevalecen y para las futuras generaciones.

Decidí elegir el Municipio de Zinacantepec ya que es ahí donde vivo y me desenvuelvo socialmente, y porque quiero aportar con esta propuesta para que en la administración de este municipio se termine con las malas prácticas en el ingreso a la administración pública y labore el personal apto en la Dirección de Seguridad Pública, así como también porque pienso que es importante que Zinacantepec resalte por sus elementos policiacos que atiendan las demandas de la población.

Por todo lo anterior, el presente trabajo trata el tema de la profesionalización de los policías del Municipio de Zinacantepec, y tiene como objetivo analizar las condiciones de profesionalización de los policías de Zinacantepec en el año 2013 con el propósito de elaborar una propuesta que permita formar a policías mejores preparados para el cumplimiento de su deber hacia la sociedad, teniendo como parte fundamental el mérito, a través del cual los policías municipales logren una estabilidad laboral dentro de la Dirección de Seguridad Pública y buscar escalar puestos.

La hipótesis de mi trabajo de investigación es: La falta de profesionalización de los policías del Municipio de Zinacantepec ocasiona contar con policías poco aptos para realizar sus funciones en seguridad pública ya que carecen de una capacitación y evaluación de sus funciones.

La metodología que se utilizará para efectos de este trabajo de investigación será el método analítico puesto que se realizará un análisis primeramente de las condiciones geográficas en las que se encuentra el Municipio de Zinacantepec para saber si es viable la implantación del Servicio Policial de Carrera en los elementos de seguridad pública. Así como también, se analizará las condiciones de profesionalización con las que cuentan los policías y el avance que se ha tenido en materia de dicho tema.

En el primer capítulo encontramos la base del presente trabajo de investigación, representa el marco teórico conceptual, tomando como punto de partida a Max Weber. En este capítulo encontraremos conceptos como el de dominación racional-legal, ya que es aquí donde la burocracia encuentra su fundamentación. De igual forma se trata el concepto de administración pública, ya que es importante señalar que mi propuesta va encaminada a los policías quienes son servidores públicos que laboran dentro de la administración pública del municipio de Zinacantepec explicando brevemente cómo está conformada la administración pública federal, estatal y municipal.

Se analiza el concepto de Servicio Civil de Carrera desde la perspectiva de varios autores, así como también el concepto de profesionalización partiendo de un concepto propio para la continuación del trabajo de investigación.

En el segundo capítulo se trata el tema de seguridad pública dando algunas definiciones así como también las atribuciones de cada ámbito de gobierno respecto a la seguridad pública, además se expone el concepto de Policía, pieza fundamental del presente trabajo de investigación y algunos artículos de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública que tratan sobre la profesionalización del policía.

Finalmente, el tercer capítulo es propiamente el caso de estudio correspondiente al Municipio de Zinacantepec en la administración 2013-2015. Para el caso de estudio se aplicaron una serie de cuestionarios a los policías municipales, posteriormente se clasificaron, graficaron y analizaron cada una de las respuestas obtenidas. De igual forma el tercer capítulo comprende un apartado, dentro del cual se hace propiamente la propuesta de profesionalización a los policías municipales de Zinacantepec.

La propuesta de profesionalización se elaboró tomando en cuenta las deficiencias y carencias que presentan los policías municipales de Zinacantepec, mismas que fueron detectadas entre la población encuestada. A partir de ello se propone un Servicio Policial de Carrera con sus respectivos elementos como lo son:

Reclutamiento de personal, selección de personal, Contratación, Inducción del personal, Capacitación, Evaluación del desempeño, Sistema de promoción y Sistema de retiro.

Finalmente, la investigación comprende un apartado correspondiente a conclusiones finales.

La propuesta de profesionalización aquí presentada es un modelo inicial que pretende contribuir a la formulación y desarrollo de un Sistema de Profesionalización en Zinacantepec, que garantice el buen desempeño de personal, acorde a las necesidades municipales. Una vez alcanzado esto, y si las autoridades propician las condiciones necesarias instaurar un Servicio Policial de Carrera.

Con la implantación de un sistema de profesionalización en la Dirección de Seguridad Pública, cada policía podrá desarrollar sus capacidades y habilidades para lograr ser eficiente en la administración pública ya que se requiere revalorar su función, poniendo en práctica la profesionalización hasta poder lograr un nivel de excelencia y de especialización del personal operativo en el municipio de Zinacantepec.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. TEORÍA DE LA BUROCRACIA

El principal exponente de la Teoría de la burocracia fue Max Weber, un Sociólogo Alemán creador de la Sociología de la Burocracia. Fue profesor de las universidades de Friburgo y de Heidelberg y famoso por la teoría de las estructuras de autoridad.

1.1 Dominación y Tipos de Dominación

Max Weber define a la dominación como “la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer “poder” o “influjo” sobre otros hombres. En el caso concreto de esta dominación (“autoridad”), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines.” (1983:170). Esto que nos dice Weber es muy interesante ya que la dominación es la probabilidad que tiene una persona o una agrupación para hacer que otros obedezcan para cumplir las funciones o tareas que le son asignadas. Como el mismo autor señala, un determinado mínimo de voluntad de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad.

Vemos como Weber nos habla, por un lado de la obediencia inconsciente en la que prevalecen motivaciones de índole afectiva o ideal y está con arreglos a valores, y por otro la consciente que es cuando la persona sabe que está siendo dominada pues obedece lo establecido en una ley con el propósito de cumplir objetivos específicos.

Por otra parte, Weber nos dice “toda dominación sobre una pluralidad de hombres requiere de un modo normal (no absolutamente siempre) un cuadro administrativo; es decir, la probabilidad, en la que se puede confiar, de que se dará una actividad,

dirigida a la ejecución de sus ordenaciones generales y mandatos concretos, por otra parte de un grupo de hombres cuya obediencia se espera” (1983: 170). Con esto, se puede entender al cuadro administrativo como aquel grupo conformado de personas encargadas de realizar diversas actividades encaminadas a cumplir los objetivos planteados en una organización.

Un punto importante que señala este mismo autor se refiere a que “de acuerdo con la experiencia ninguna dominación se contenta voluntariamente con tener como probabilidad de su persistencia motivos puramente materiales, afectivos o racionales con arreglo a valores. Antes bien, procuran despertar y fomentar la creencia en su legitimidad” (Weber, 1983:170). Cuando existe dominación surge la necesidad de una legitimidad para que ésta sea reconocida y aceptada por las personas que son dominadas, contrario a la esclavitud, en donde el poder que se ejerce es autoritario y por ello la legitimidad no necesita ser reconocida.

1.1.1 Dominación legal, racional o burocrática

Max Weber en sus escritos de Economía y Sociedad distingue tres tipos de dominación legítima como lo son: de carácter racional, de carácter tradicional y por último de carácter carismático.

La dominación de carácter legal, racional o burocrática “descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad” (Weber, 1983: 172). Es decir, es el tipo de dominación donde existen normas establecidas que son acatadas por las personas que son dominadas para la realización de diversas actividades por ejemplo en las grandes empresas, en los ejércitos, instituciones educativas, etc. La idea básica de la dominación legal es “...cualquier derecho puede crearse y modificarse por medio de un estatuto sancionado correctamente en cuanto a la forma” (Durkheim, Emile, 1997:350). Por lo cual, se obedece no a la persona en virtud de su derecho propio sino a la regla estatuida, la cual se establece al propio tiempo a quién y en qué medida se deba obedecer.

Otro tipo de dominación es el de carácter tradicional que “descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional)” (Weber, 1983:172). Este tipo de dominación es aquella donde la legitimidad descansa en la tradición y se obedece algo por costumbre o por creencia, es decir, cuando los subordinados obedecen y aceptan las órdenes de los superiores porque se tiene la tradición de que así han sido siempre las cosas, por ejemplo el dominio patriarcal y hereditario como el padre de familia, el jefe del clan, etc., y esto se va dando de generación en generación.

Por último tenemos el dominio de carácter carismático el cual “descansa en la entrega extraordinaria a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ella creadas o reveladas llamada autoridad carismática” (Weber, 1983:172). Aquí se habla de un tipo de dominación por carisma, esto quiere decir que una persona tiene el dominio de los demás por sus cualidades ya que es vista como un ejemplo a seguir para sus subordinados pues cuenta con características que lo hacen ver diferente a los demás, por ejemplo Hitler, la Princesa Diana, Hugo Chavez, Vicente Fox, etc. Cabe aclarar que este tipo de autoridad no puede ser delegado, ni recibido en herencia como el tradicional.

Estos tres tipos de autoridad son muy importantes, cada uno cuenta con características propias que lo diferencian de los demás pero hay algo que tienen en común que es la legitimidad que explica el motivo del porqué un determinado número de personas obedece las órdenes de alguien otorgándole poder.

Chiavenato nos dice que “la dominación requiere un aparato administrativo, es decir, la dominación cuando es ejercida sobre un gran número de personas y un vasto territorio principalmente, necesita un personal administrativo para ejecutar las órdenes y servir como punto de unión entre el gobernante y los gobernados” (1989:309). Con esto, queda claro que un aparato administrativo es fundamental para que haya dominación ya que éste es quien va a regular las relaciones mediante normas, leyes, reglamentos, entre quien gobierna y los que son gobernados.

Como vemos, cada tipo de dominación cuenta con sus características propias y puede haber una mezcla de ellas que pueda dominar en alguna sociedad, pero me centraré en el tipo de dominación racional ya que tiene relación con la burocracia que es la forma de dominación del Estado moderno y se apega a los fines de este trabajo de investigación.

Dominación legal, racional o burocrática

Este tipo de dominación nos dice Chiavenato es “cuando los subordinados aceptan las órdenes de los superiores como justificadas, porque están de acuerdo con un conjunto de preceptos o normas que consideran legítimas y de los cuales deriva el mando” (1989:311). En este tipo de dominación lo que los subordinados tienen que obedecer son ese conjunto de normas o preceptos que hay en una organización ya que son aceptadas y reconocidas desde el momento en que ellos aceptan ser subordinados. Esta situación la podemos ver cotidianamente pues cuando una persona quiere trabajar en una organización administrativa lo primero que le dan a conocer es el reglamento bajo el cual estará regulado su comportamiento laboral en dicha organización y en caso de desobedecer alguna regla o norma se le asigna una sanción.

A diferencia de los otros dos tipos de dominación, aquí la obediencia no es hacia alguien específicamente por sus cualidades personales como ocurre en la dominación carismática ni tampoco en la dominación por tradición, sino que se obedece a un conjunto de normas legales previamente establecidas, es decir, que no se pueden crear de un día para otro, sino que se han establecido con anterioridad.

Weber (1983: 173-174) señala que la dominación legal descansa en la validez de las siguientes ideas, entrelazadas entre sí:

1. “Que todo derecho, “pactado” u “otorgado”, puede ser estatuido de modo racional- racional con arreglo a fines o racional con arreglo a valores (o ambas cosas)-; con la pretensión de ser respetado, por lo menos, por los miembros de la asociación; y también regularmente por aquellas personas

que dentro del ámbito de poder de la asociación (en las territoriales: dentro de su dominio territorial) realicen acciones sociales o entren en relaciones sociales declaradas importantes por la asociación.

2. Que todo derecho según su esencia es un cosmos de reglas abstractas, por lo general estatuidas intencionalmente; que la judicatura implica la aplicación de esas reglas al caso concreto; y que la administración supone el cuidado racional de los intereses previstos por las ordenaciones de la asociación, dentro de los límites de las normas jurídicas y según principios señalables que tienen la aprobación o por lo menos carecen de la desaprobación de las ordenaciones de la asociación.
3. Que el soberano legal típico, la “persona puesta a la cabeza”, en tanto que ordena y manda, obedece por su parte al orden impersonal por el que orienta sus disposiciones.
4. Que – tal como se expresa habitualmente- el que obedece sólo lo hace en cuanto miembro de la asociación y sólo obedece “al derecho”.
5. Las categorías fundamentales de la dominación legal son, pues:
 1. Un ejercicio continuado, sujeto a la ley, de funciones, dentro de
 2. Una competencia, que significa:
 - a) Un ámbito de deberes y servicios objetivamente limitado en virtud de una distribución de funciones.
 - b) Con la atribución de los poderes necesarios para su realización, y
 - c) Con fijación estricta de los medios coactivos eventualmente administrables y el supuesto previo de su aplicación”

Respecto a la primer idea se puede decir que las normas o reglamentos establecidos en una organización tienen que ser respetadas por las personas que se encuentran en ella para que los trabajadores puedan realizar sus actividades y funciones sin ningún problema, así como también éstas normas y reglamentos van a regular las relaciones sociales entre los mismos trabajadores procurando un ambiente de respeto.

En la segunda idea se hace mención de que las normas jurídicas que existen en cualquier organización deben ser cumplidas y respetadas por quienes laboran ahí ya que esas normas marcan el rumbo que debe tomar cualquier organización, también existen reglas abstractas establecidas y diseñadas con la intención de cumplir los objetivos planteados en la organización.

Siguiendo estas ideas, la tercera de ellas se refiere a que todas las normas o reglas que regulan la actuación de las personas que laboran en una organización deben ser obedecidas y respetadas desde la persona que ocupa el lugar más alto hasta la que ocupe los puestos más bajos dentro de la estructura jerárquica y dichas reglas deben ser iguales para todos.

En la cuarta idea se habla de que la persona que obedece en una organización lo hace por el hecho de pertenecer a ella, a sus normas o reglamentos que en ella estén establecidas y en caso de incumplimiento se le impondrá una sanción administrativa.

Por último, la quinta idea trata acerca de que los subordinados que laboran en una organización tienen la obligación de obedecer al soberano (jefe), pero no obedecen a la persona en sí misma, sino que obedecen porque la organización le confiere facultades al jefe para que se haga respetar por las demás personas que se encuentran en menor jerarquía que él.

Para Weber “el tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce por medio de un cuadro administrativo burocrático. Sólo el dirigente de la asociación posee su posición de imperio, bien por apropiación, bien por elección o por designación de su predecesor. Pero sus facultades de mando son también “competencias” legales” (1983:175-176).

Dicho cuadro administrativo se compone, según Weber, en el tipo más puro de funcionarios individuales (monocracia) los cuales tienen las siguientes características:

- 1) Personalmente libres, se deben sólo a los deberes objetivos de su cargo,

- 2) En jerarquía administrativa rigurosa,
- 3) Con competencias rigurosamente fijadas,
- 4) En virtud de un contrato, o sea (en principio) sobre la base de libre selección según
- 5) Calificación profesional que fundamenta su nombramiento- en el caso más tradicional: por medio de ciertas pruebas o del diploma que certifica su calificación-;
- 6) Son retribuidos en dinero con sueldos fijos, con derecho a pensión las más de las veces; son revocables siempre a instancia del propio funcionario y en ciertas circunstancias (particularmente en los establecimientos privados) pueden también ser revocados por parte del que manda; su retribución está graduada primeramente en relación con el rango jerárquico, luego según la responsabilidad del cargo y, en general, según el principio del “decoro estamental”,
- 7) Ejercen el cargo como su única o principal profesión,
- 8) Tienen ante sí una “carrera”, o “perspectiva” de ascensos y avances por años de ejercicio, o por servicios o por ambas cosas, según juicios de sus superiores,
- 9) Trabajan con completa separación de los medios administrativos y sin apropiación del cargo,
- 10) Y están sometidos a una rigurosa disciplina y vigilancia administrativa” (1983:175-176).

De lo citado anteriormente se puede entender:

- 1) El personal que conforma los cuadros administrativos debe ser libre que se dedique exclusivamente a realizar las tareas que le son asignadas de acuerdo a su cargo las cuales estarán establecidas en los manuales de organización.
- 2) Todo cuadro administrativo tendrá niveles jerárquicos administrativos donde existe una libre competencia para ascender a cargos superiores.

- 3) Estas competencias generalmente son por escrito y son las actividades que le toca hacer a cada funcionario dentro de una organización para cumplir los objetivos.
- 4) Según Weber, en la moderna burocracia es fundamental el contrato administrativo de nombramiento que se refiere a la libre selección para que los funcionarios puedan cumplir con sus deberes para los cuales fueron contratados.
- 5) Calificación profesional se refiere a que los funcionarios deben estar calificados para desempeñar ciertos puestos y esto es en base a pruebas que se le realizan al funcionario o diplomas que acreditan que el trabajador es apto para cierto cargo.
- 6) Para Weber es importante otorgarle al funcionario un sueldo bien remunerado para que éste cubra sus necesidades esenciales como salud, alimento, vivienda, etc., ésta retribución económica será de acuerdo al grado de responsabilidad que tienen y el lugar que ocupen en la jerarquía en una organización.
- 7) El funcionario debe dedicarse exclusivamente a su trabajo, el cual exige responsabilidades y por lo tanto no debe significar una actividad cualquiera para el trabajador.
- 8) Carrera o perspectiva se refiere a que el funcionario puede ir ascendiendo para ocupar puestos de mayor jerarquía en base al mérito, y no permanecer estancado en el puesto en el que ingresó.
- 9) Los medios administrativos son aquellos que sirven para realizar algún trabajo pero que no pertenecen al trabajador, es decir, sirven como herramienta para cumplir ciertas funciones; por otra parte, el trabajador no debe apropiarse del cargo que ocupa ya que éste sólo le permitirá realizar una carrera en una organización.
- 10) Por último, los funcionarios deben estar sometidos a una rigurosa disciplina y vigilancia, permitiendo que se tenga un control sobre las acciones que realice el funcionario lo que llevará a sanciones en caso de cometer alguna

violación a las normas o, por otro lado, a ser reconocido por su buen desempeño laboral.

Entonces, se puede concluir que la administración burocrática pura es el tipo de dominación más racional en cuanto a “precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza; calculabilidad, por tanto, para el soberano y los interesados; intensidad y extensión en el servicio; aplicabilidad formalmente universal a toda suerte de tareas; y susceptibilidad técnica de perfección para alcanzar el óptimo en sus resultados” (Weber, 1983:178).

Si todos estos elementos mencionados por Weber se siguieran correctamente, tendríamos en la actualidad mejores burocracias con servidores públicos profesionales destinados a cumplir sus funciones priorizando mejores servicios de calidad otorgados por el gobierno que tengan un fuerte impacto en la vida de los ciudadanos quienes reclaman una mejor calidad de vida, y se dejaría atrás el concepto que muchas veces se hace mención de la burocracia en sentido peyorativo.

1.1.2 Orígenes de la Burocracia

Burocracia proviene de la palabra latina “burrus”, usado para indicar un color obscuro y triste que posteriormente había dado origen a la palabra francesa “bure”, utilizada para designar un tipo de tela puesta sobre las mesas de oficina de cierta importancia, especialmente públicas. De ahí derivaría la palabra “bureau”, primero para definir los escritorios cubiertos con dicho paño, y posteriormente para designar a toda la oficina.

A un ministro del gobierno francés del siglo XVIII, se le atribuye la acuñación de la voz «bureaucratie» para referir, en un sentido más bien sarcástico, a la totalidad de las oficinas públicas. Evidentemente, la palabra «burocracia», derivada de "bureaucratie", lleva implícitos dos componentes lingüísticos: «bureau»: oficina y «cratos»: poder. Por lo tanto, la voz de marras apela a la idea del ejercicio del poder a través del escritorio de las oficinas públicas. (<http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>. Consultado el 18

de octubre de 2012). Para Weber, la burocracia es una gran organización que debía operar y funcionar con fundamentos racionales que permitan la calculabilidad en las acciones realizadas en una organización.

1.1.3 Definición y Características de la Burocracia

Chiavenato señala que la burocracia “es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, esto es, en la adecuación de los medios a los objetivos (fines) pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia posible en la búsqueda de esos objetivos” (1989:307). Siguiendo a este mismo autor, nos dice que los orígenes de ésta organización humana se remontan a la antigüedad como mediación entre los intereses particulares y generales en función del modo de producción asiático el cual se caracterizó por la intervención del Estado en la economía, teniendo como base la burocracia.

Weber consideraba a la burocracia como “un fenómeno de poder “racional” característico, aunque, no particular del capitalismo moderno y de la “democracia” de masas... que tuvo su origen en la organización política y militar de las antiguas civilizaciones China y Egipto y que en el Estado Federal Absolutista y en el capitalismo, estuvo formado por un conjunto de altos funcionarios gubernamentales y de los monopolios, estrechamente vinculados con las clases explotadoras dominantes, ha adquirido su extraordinario desarrollo, como mecanismo indispensable, en las modernas organizaciones e instituciones” (Weber, 2001:15)

Para Weber, la burocracia es la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver de forma eficiente y racional los problemas de la sociedad, y está diseñada para funcionar con exactitud y así lograr los fines para los cuales se creó.

Cabe hacer mención que Max Weber no consideró a la burocracia como un sistema social, sino como un tipo de poder y que se puede considerar según este

mismo autor como la mayor invención del hombre, Un tipo de poder que ejerce el Estado por medio de su clase en el poder que es la clase dominante.

Con el paso del tiempo, la palabra burocracia ha pasado a formar parte de nuestro lenguaje cotidiano y lo utilizamos para referirnos a una organización donde el papeleo se multiplica e impide soluciones rápidas o eficientes, es decir, como un proceso lento donde hay pérdida de tiempo, etc., así como también se emplea en el sentido de apego de los funcionarios a los reglamentos y rutinas lo que da como resultado la ineficiencia en la organización. Pero como dije anteriormente, para Weber el concepto de burocracia es todo lo contrario refiriéndose a este término como una organización eficiente por excelencia.

El desarrollo de la burocracia moderna ha contribuido a la consolidación del sistema capitalista y se ha identificado por su carácter lógico que tiene que ver con la forma de resolver y administrar las cuestiones políticas, económicas y sociales por medio de una división jerarquizada del trabajo, especialización técnica de tareas y de un control y coordinación de unos grupos sobre otros. La lógica de la burocracia moderna es una lógica de dominación legitimada por el cumplimiento de la ley y la norma. Por otro lado, la burocracia también se ha identificado por su carácter dinámico ya que constituye una fuerza decisiva en la sociedad postmoderna, que con el paso del tiempo se ha extendido desde el ámbito de poder ejecutivo y administrativo al conjunto de la sociedad y a cualquier tipo de organización.

Chiavenato (1989:309) señala las principales características de la burocracia:

1. Carácter legal de las normas y reglamentos

En esta característica se dice que la burocracia es una organización unida por normas y reglamentos previamente establecidos por escrito, es una organización basada en una especie de legislación propia que define anticipadamente cómo la organización burocrática deberá funcionar.

2. Carácter formal de las comunicaciones

La burocracia es una organización ligada por comunicaciones escritas, todas las acciones y procedimientos se hacen por escrito para proporcionar comprobación y documentación adecuadas.

3. Carácter racional y decisión del trabajo

La burocracia es una organización que se caracteriza por una sistemática división del trabajo. Esa división del trabajo atiende una racionalidad, esto es, se adecúa a los objetivos a ser alcanzados: la eficiencia de la organización.

4. Impersonalidad en las relaciones

La administración de la burocracia se realiza sin considerar las personas como personas, sino como ocupantes de cargos y de funciones. El poder de cada persona es impersonal y se deriva del cargo que ocupa.

5. Jerarquía de la autoridad

La burocracia es una organización que establece los cargos según el principio de la jerarquía. Cada cargo inferior debe estar bajo el control y supervisión de uno superior. La jerarquía es en orden y subordinación, la gradación de autoridad correspondiente a las diversas categorías de participantes, funcionarios, clases, etc.

6. Rutinas y procedimientos estandarizados

La burocracia es una organización que fija las reglas y normas técnicas para el desempeño de cada cargo. El ocupante de un cargo no puede hacer lo que quiera, sino lo que la burocracia le impone que haga. Las reglas y normas técnicas regulan la conducta del ocupante de cada cargo, cuyas actividades deben ser ejecutadas de acuerdo con las rutinas y procedimientos fijados por las reglas y normas técnicas.

7. Competencia técnica y meritocrática

La burocracia es una organización en la cual la escogencia de las personas está basada en el mérito y en la competencia técnica y no en preferencias personales.

8. Especialización de la administración

La burocracia es una organización que se basa en la separación entre la propiedad y la administración. Los miembros del cuerpo administrativo deben estar completamente separados de la propiedad de los miembros de producción.

Con la burocracia surge el profesional que se especializa en dirigir la organización y de ahí el gradual retiro del capitalista de la gestión de los negocios, diversificando sus aplicaciones financieras de capital.

9. Profesionalización de los participantes

La burocracia es una organización que se caracteriza por la profesionalización de sus participantes. Cada funcionario de la burocracia es un profesional, por las siguientes razones:

- a) Es un especialista: cada funcionario es especializado en las actividades de su cargo.
- b) Es asalariado: los funcionarios de la burocracia participan de la organización y por ello perciben salarios correspondientes al cargo que ocupan.
- c) Es ocupante de un cargo: el funcionario de la burocracia es ocupante de un cargo y ésta es su principal actividad dentro de la organización, tomando todo su tiempo de permanencia en ella.
- d) Es nombrado por un superior jerárquico: el funcionario es un profesional seleccionado y escogido por su competencia y capacidad, nombrado, asalariado, promovido o despedido de la organización por su superior jerárquico.
- e) Su mandato es por tiempo indeterminado: cuando un funcionario ocupa un cargo dentro de la burocracia, su tiempo de permanencia en ese cargo es indefinido e indeterminado.

- f) Sigue una carrera dentro de la organización: a medida que un funcionario demuestre méritos, capacidad y competencia, puede ser promovido para otros cargos superiores.
- g) No posee la propiedad de los medios de producción y administración: el administrador maneja la organización en nombre de los propietarios, mientras que el funcionario, para trabajar, necesita de las máquinas y de los equipos provistos por la organización.
- h) Es fiel a su cargo y se identifica con los objetivos de la empresa: el funcionario pasa a defender los intereses de su cargo y de su organización.
- i) El administrador profesional tiende a controlar cada vez más completamente las burocracias: según Weber, las burocracias tienden a ser controladas por los administradores profesionales.

10. Completa previsibilidad del funcionario

El modelo burocrático de Weber parte de la suposición de que el comportamiento de los miembros de la organización es perfectamente previsible: todos los funcionarios deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organización, con el fin de que ésta alcance la máxima eficiencia posible.

Los fines del estado se concretan a través de acciones Gobierno, en ejercicio de sus atribuciones, los encargados de materializarlas son los empleados de gobierno, la llamada burocracia, la cual es considerada como una categoría común a cualquier organización sea pública o privada, que realiza funciones específicas de administración.

1.2 Administración Pública

En los Estados Modernos, la administración pública representa el motor de la economía, así como también el principal instrumento para la distribución de la riqueza. El Estado se vale de éste elemento esencial (administración pública) para

dar respuesta y satisfacción a las principales demandas y necesidades de la sociedad.

1.2.1 ¿Qué es la administración pública?

La administración pública es entendida como “un conjunto de funciones desempeñadas por órganos de la federación, de los estados y municipios, cuya finalidad es satisfacer las necesidades generales de la población en cuanto a servicios públicos” (www.definicion.org/administracion-publica. Consultado el 06 de diciembre de 2012). Estos órganos gubernamentales son los encargados de aplicar las políticas, normas, procedimientos para hacer un uso más racional de los recursos y de esta manera producir los bienes y servicios para atender las demandas de la sociedad. La administración es una de las actividades del gobierno, el cual lleva a cabo diversas actividades relacionadas con el quehacer político, creación, ejecución e imposición de leyes, preservación de la paz, entre otras, y esas actividades están asignadas para cada uno de los tres poderes que hay en nuestro país (ejecutivo, legislativo y judicial).

Roberto Ríos Elizondo nos da su definición de administración y dice que es “aquella actividad coordinada, permanente y continua, que realiza el Poder Ejecutivo, tendiente al logro oportuno y cabal, de los fines del Estado mediante la presentación directa de servicios públicos, materiales y culturales, para lo cual dicho poder establece la organización y los métodos más adecuados; todo ello con arreglo a la Constitución, al Derecho Administrativo y a criterios eminentemente prácticos” (Citado en Moreno, 1980:89).

Como vemos en esta definición, la administración pública es una actividad que parte del Poder Ejecutivo encaminada a cumplir los fines del Estado, pero siempre teniendo en cuenta el método más adecuado y eficiente que se debe seguir para realizar las tareas que le son asignadas al Estado.

Para Andrés Serra Rojas la administración pública “es una organización que tiene a su cargo la acción continua encaminada a la satisfacción de las necesidades de interés público, con elementos tales como: un personal técnico preparado, un

patrimonio adecuado y mediante procedimientos administrativos idóneos o con el uso, en caso necesario, de las prerrogativas del poder público que aseguren el interés estatal y los derechos de los particulares” (Citado en Moreno, 1980:89).

En esta definición cabe resaltar que se habla de una organización la cual se puede entender como una organización humana encargada de satisfacer las necesidades que demande la población, y se habla también de tres elementos fundamentales con los que debe contar la administración pública, el personal técnico preparado se refiere a que la organización humana requiere de una preparación constante para que cumpla con un perfil idóneo que le permita ocupar un cargo en la administración pública y de ésta manera realizar acciones y tomar decisiones fundamentales para generar un correcto funcionamiento de la administración pública ya sea del ámbito federal, estatal o municipal. El patrimonio adecuado y los procedimientos idóneos también son elementos importantes de la administración pública, si se cuenta con los recursos materiales, económicos y humanos suficientes para la realización de las actividades de la administración pública y un correcto uso de éstos recursos se tendrán mejores servicios hacia la sociedad , los procedimientos administrativos idóneos son los que van a indicar qué es lo que se tiene que hacer en cuestión administrativa racionalizando los recursos y tener una mejor calculabilidad para cumplir con los fines del Estado.

Max Weber afirmaba que “la administración burocrática...es a tenor de todo la experiencia la forma más racional de ejercerse una dominación; y lo es en los sentidos siguientes: en precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza” (1983:178). Este mismo autor consideraba que el desarrollo e incremento creciente de la administración burocrática se debía al surgimiento del estado moderno occidental. Como ya habíamos visto en el apartado de burocracia, para Weber, el tipo ideal de dominación era la legal-racional, esto es la administración burocrática que significa dominación gracias al saber.

Por lo expuesto anteriormente, se puede decir entonces que el fin de la administración es la satisfacción de la necesidades colectivas coordinando los recursos, esfuerzos e instrumentos con los que cuenta la administración pública

para que en colaboración con la sociedad se logre la meta fundamental del Estado que es garantizar el bien común.

Ignacio Pichardo Pagaza menciona que “los fundamentos constitucionales de la administración pública mexicana se encuentran en la parte orgánica de la Constitución” (2002:33). Recordando que nuestra Constitución Política se compone de varias partes como lo son la orgánica, la dogmática, la de garantías sociales y la parte económica.

La parte orgánica de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es donde se encuentra el conjunto de normas que establecen los órganos del Estado, así como los procedimientos para designar o elegir a los titulares de esos órganos y las atribuciones que les competen a cada uno de ellos, es decir, en la parte orgánica se encuentran los límites formales de la competencia de los órganos del Estado.

1.2.2 Ámbitos de la administración pública

Dentro de la administración pública contamos con tres ámbitos:

FEDERAL.- Tenemos diferentes unidades administrativas de las cuales podemos distinguir a la Presidencia de la República, Secretarías de Estado, Procuraduría General de la República, Organismos Descentralizados, desconcentrados, empresas públicas, instituciones nacionales de crédito, los fideicomisos públicos entre otros.

ESTATAL O LOCAL.- Gobernador del estado, secretario general de gobierno, oficial mayor, procurador de justicia, tesorero, secretarías, departamentos o unidades administrativas, organismos desconcentrados, descentralizados, empresas públicas, entre otros.

MUNICIPAL.- H. Ayuntamiento, Presidente Municipal, Síndicos y Regidores, Tesorería municipal, organizaciones descentralizadas, empresas municipales, fideicomisos públicos o municipales entre otros.

(<http://www.emagister.com/curso-derecho-administrativo-mexico-administracion-publica/administracion-publica-concepto-organizacion-administrativa>. Consultado el 8 de diciembre de 2012).

1.3 Profesionalización

En los gobiernos modernos, el funcionario debe ser un profesional, es decir, una persona que cuente con un saber especializado para atender los asuntos gubernamentales y administrativos. “El saber especializado se enseña y aprende hasta conformar un tipo de conocimiento que permite responder a los problemas sociales...” (Merino, 2006:86) La profesionalización de los servidores públicos es un medio importante para llevar a cabo acciones con calidad y eficiencia que permita resolver problemas estructurales que aquejan a la sociedad.

Los individuos que laboren en las administraciones públicas deben contar con vocación, voluntad y competencia para sacar adelante los programas que emprende el gobierno, lo cual se vea reflejado en los beneficios que tanto reclaman los ciudadanos.

1.3.1 ¿Qué es la Profesionalización?

La profesionalización del servicio público se entiende como “el establecimiento formal, público, abierto y competitivo del sistema de carrera administrativa con el propósito de que la función pública se desarrolle con base en reglas de certidumbre y permanencia” (Uvalle, y Bravo, 1999:51). En ésta definición, el autor hace referencia a que la función pública debe ser abierta, apartidista, estable, continua y segura. Por lo que respecta al primer término se entiende que el acceso a la función pública sea mediante reglas, las cuales tengan como propósito asegurar la equidad para quienes desean ingresar a la administración pública. Apartidista quiere decir que se debe asegurar que los servidores públicos sean imparciales en el ejercicio de sus responsabilidades públicas, es decir, que no influya sobre ellos alguna ideología política al momento de realizar sus funciones que le son asignadas. El tercer término se refiere a que la función pública debe ser estable, aquí el autor hace mención de que el ritmo y los tiempos de las tareas del

gobierno no se interrumpan debido a la remoción y designación de los cuadros directivos de la administración pública. Continua, para que las tareas del gobierno y la administración pública se desarrollen no obstante los relevos que se dan en las esferas de la decisión política, muchas veces se puede ver como con los cambios que se dan en el gobierno ya sea del ámbito federal, estatal o municipal ya no se da una continuidad en las acciones que realiza la administración anterior por lo cual se tienen resultados escasos y no hay un desarrollo pleno sobre todo en el ámbito municipal. Por último, el autor señala que la función pública debe ser segura para que los servidores públicos tengan certidumbre en el desarrollo de su carrera administrativa.

Leticia Contreras Orozco (Citado en Revista Espacios Públicos No.7 p.41) señala que la profesionalización “es el resultado del servicio civil, es decir, la aplicación de tal sistema permite y pretende que los servidores públicos sean competentes y eficientes”. Para esta autora, la profesionalización se refiere a que los servidores públicos cuenten con las herramientas de conocimiento necesarias para que exista un mejor desempeño de sus actividades que le son asignadas.

Por otra parte, Ma. Del Pilar Conzuelo Ferreyra explica que la profesionalización “es la acción y efecto de profesionalizar, es decir, es el conjunto de acciones que se realizan para que una persona desempeñe sus tareas con los conocimientos y habilidades teóricas y técnicas que requiere para ello” (Citado en Revista IAPEM No.3 p.112). Estas acciones van a permitir que un servidor público cuente con los conocimientos suficientes para cumplir con sus actividades de la mejor forma posible.

La profesionalización del servicio público “es la característica básica para el logro de objetivos y metas institucionales de carácter público, que se traducen en las capacidades del gobierno para realizar sus funciones de manera eficiente y eficaz” (Morales, 2009:67). Lo que se busca con la profesionalización es que las instituciones puedan mejorar su capacidad y desempeño para generar resultados de calidad ya sea en la toma de decisiones, acciones, etc., y de ésta manera cumplir con las demandas de la población.

En lo particular, entiendo a la profesionalización como el conjunto de acciones encaminadas a buscar que los servidores públicos cuenten con las herramientas, conocimientos y habilidades que son necesarias para el cumplimiento de sus funciones, lo cual tendría como resultado que en las instituciones públicas laboren los funcionarios eficientes, competentes y capaces para llevar a cabo las tareas que le competen a la organización.

La profesionalización es una característica de cualquier Servicio Civil de Carrera, mediante el cual las instituciones públicas buscan el mejoramiento de sus funcionarios. En la actualidad, hay una gran necesidad de establecer un sistema de profesionalización ya que el contar con servidores públicos profesionales ayudará a que los problemas y asuntos públicos sean resueltos con mejores técnicas, herramientas, un conocimiento relevante y sobre todo una responsabilidad ética.

1.4 Servicio Civil de Carrera

Un servicio de carrera, permite no sólo contar con servidores profesionales sino que también "...posibilita que haya una continuidad en la acción y programas de gobierno, así como también debe incorporar y facilitar la capacitación y profesionalización como medios indispensables para una actualización y desarrollo permanente del servidor público para que éste se adapte a los cambios estructurales y tecnológicos que impactan en el desarrollo administrativo"(Revista INAP No. 103), es por esto que sólo las personas más capaces y mejor calificadas lleguen a ocupar los puestos administrativos, mediante los mecanismos de un servicio de carrera que asegure el ingreso, la formación, la evaluación, la promoción y, en su caso, la separación de los servidores públicos se base en normas claras y en la evaluación de las capacidades, habilidades profesionales y obtención de resultados de quienes se desempeñan en el servicio público.

1.4.1 Origen y Definiciones del Servicio Civil de Carrera

El primer servicio civil fue el prusiano en el siglo XVIII. Surgió por la necesidad de las monarquías absolutas de los siglos XVI, XVII, y XVIII, de controlar la burocracia. El Servicio Civil prusiano aplicaba principios modernos de reclutamiento basado en el mérito, de igual acceso a todos los empleos y de carrera organizada.

El Servicio Civil de Carrera aparece ligado a la formación del Estado Moderno. Al régimen monárquico le sucede uno republicano que comienza a desarrollar la dicotomía política-administración, basada en la separación de poderes (Francia, Estados Unidos) y que legitima al servicio civil de carrera como una función técnica y neutral fuera de pugnas partidistas.

La noción de “civil service” (servicio civil) se utilizó en Inglaterra para designar el conjunto de sus funcionarios y su administración.

En Francia se utilizó el nombre de “fonction publique” y en América Latina se usa “administración de personal” para designar no solamente al conjunto de funcionarios, sino también su gestión y reglamentación.

En Estados Unidos se sigue el modelo británico, creando en 1833 la ley “civil service act” y la “civil service commission” para instaurar el servicio civil de carrera.

(<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>).

Consultado el 9 de diciembre de 2012).

Definiciones de Servicio Civil de Carrera

Duhalt Krauss define al servicio civil de carrera como “un conjunto de normas legales y de políticas y de procedimientos administrativos, basados en las técnicas de administración de personal más conocidas, para manejar los recursos humanos de la administración pública” (Citado en Quiroga Leos, 1984:105). En esta definición vemos que se hace énfasis al manejo de los recursos humanos, es decir, a los servidores de la administración pública quienes tienen como tarea fundamental dar orden, continuidad y efectividad a las funciones y actividades que

les han encomendado para dar una mejor atención y calidad de los servicios que se prestan a la sociedad.

El servicio civil “es un sistema en el cual los servidores públicos ingresan, permanecen y ascienden en la escala jerárquica con base en la demostración del mérito propio y en la aprobación de exámenes, sin influencia política, eliminando el favoritismo personal y cualquier otro tipo de presión” (Citado en Revista Espacios Públicos No. 7 p. 40). Uno de los principios fundamentales del servicio de carrera es el mérito, pues se opone a la desigualdad de oportunidades y a la arbitrariedad, esto es, que todos tienen derecho a acceder al gobierno pro sólo algunos tienen el merecimiento de ingresar, puesto que deben estar sólo aquellos que satisfacen los requerimientos de los cargos.

Moctezuma Barragán señala que el servicio civil de carrera “es un método de administración de personal público cuyas principales características son el ingreso por concurso o examen, el ascenso por méritos y antigüedad, la neutralidad política, la profesionalización y la estabilidad en el empleo” (1999:158).

Ma. Del Pilar Conzuelo Ferreyra señala que el servicio civil “se refiere al conjunto de normas, políticas, procedimientos de ingreso, permanencia y retiro del personal al servicio de la administración pública, los cuales deben llevarse a cabo con criterios de objetividad, mérito e idoneidad en el puesto y una evaluación constante del desempeño que deberá ser complementada con un retiro digno” (Citado en Revista IAPEM No. 39 p. 112). Esta definición me parece muy completa y clara, ya que se habla de las condiciones que deben existir para que un servidor público pueda acceder al servicio civil pasando por las etapas desde el ingreso hasta un retiro digno.

Se debe tomar en cuenta el desarrollo de las habilidades y competencias del servidor público que le permitan reunir las características necesarias para la realización de sus funciones en relación con las tres condiciones explicadas en ésta definición.

Gustavo Quiroga Leos identifica dos tipos de servicio civil de carrera en base al reflejo de la historia de cada país, su civilización, tradiciones, geografía, etc.

1. Servicio Civil de Estructura Abierta

Características:

- Se realiza un inventario y descripción de los puestos necesarios en la administración pública.
- El reclutamiento y selección es en base a los requerimientos del puesto (empleo) y la especialización.
- La persona es titular del puesto, si éste desaparece o se modifica es afectada y no entra en una carrera con derechos, prestaciones, ascensos, retiro.
- No implica esfuerzos de formación de los servidores públicos por parte de la administración pública

Ventajas:

- Simplicidad
- Flexibilidad
- Rentabilidad y su integración en el país.

Desventajas:

- Se necesita tener una administración pública muy especializada.
- Se requiere una mentalidad de servicio público
- Se necesitan llenar dos requisitos: 1) que el régimen educativo sea muy diversificado y 2) contar con un sector privado importante.

El ejemplo más claro de este tipo de servicio civil es el de Estados Unidos de Norteamérica.

2. Servicio Civil de Estructura Cerrada

En este caso, el servicio civil se considera como una parte aislada, como un mundo aparte al interior del país, que requiere un trato particular y personal, que consagre su actividad profesional durante toda su vida en un sistema organizado en ascensos y promociones, denominado carrera administrativa.

Características:

a) Existe un estatuto o ley

El estatuto o ley significa que existen reglas particulares para el servicio civil y que los servidores públicos no son empleados privados, sino empleados de “derecho público”.

b) La carrera administrativa

La carrera administrativa se organiza de la siguiente manera:

- Existen límites y mecanismos de promoción
- Necesidad de una formación más general que especializada
- El servidor público tiene derecho a la estabilidad en su puesto de trabajo
- El servidor público tiene obligaciones que los empleados del sector privado no tienen
- La remuneración se prolonga con la pensión del retiro.

Ventajas:

- Proporciona servidores públicos adaptados a la administración pública, con espíritu de servicio público.
- Los servidores públicos son formados desde la entrada y capacitados para tener calificación y competencia más elevada.

Desventajas:

- Es más complicado que el sistema de estructura abierta
- La administración pública se preocupa de la formación y capacitación del personal

- El riesgo que se corre es la rutina, la monotonía y el aburrimiento que provoca bajo rendimiento.

Los ejemplos más notables de éste sistema son Francia y Gran Bretaña. (<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf> Consultado el 10 de diciembre de 2012)

1.4.2 El servicio civil en otros países.

El caso inglés

A raíz del crecimiento de las funciones gubernamentales durante el siglo pasado, fue necesario crear un aparato (sistema) administrativo eficiente, que permitiera responder a las nuevas exigencias, para lo cual primeramente se inició el servicio civil de carrera de forma tradicional. Sin embargo, a partir de 1840, la Escuela de Cuadros se encargó de formar servidores públicos, que al concluir sus estudios, iniciaban su carrera como tales, desde el nivel más bajo, logrando llegar, con base en méritos, hasta Oficiales Mayores.

Para lograr subir en la pirámide estructural, los méritos se logran a través de exámenes objetivos, controlando la permanencia del personal reclutado, por medio de vigilancia realizada por el Departamento de Servicio Civil.

En caso de que algún funcionario de carrera desee aspirar a un cargo político de elección, debe declinar a supuesto como funcionario, de esta manera, si bien es cierto, el servicio civil de carrera limita como máxima aspiración por este medio el cargo de Oficial Mayor, no obstaculiza el crecimiento y aspiraciones mayores a este, a los servidores públicos.

El caso francés

La función pública en Francia cuenta con características básicas, como son que cualquier persona puede participar en concursos para la selección de personal

público y una vez ingresado, tiene derecho a seguridad en el empleo y promociones, pudiendo ser despedidos solo por faltas graves de disciplina.

A partir de 1945, con la creación de la Ecole Nationale de Administración de Francia, como Centro Gubernamental de Altos Estudios, se diseñaron programas universitarios para la formación de servidores públicos, destacando, dentro del funcionamiento global del servicio civil en este país, que la administración pública se divide en servicios funcionales por cada ministerio, lo que ofrece al empleado, la oportunidad de seguir una carrera limitada en cada servicio, funcionando esto a través de departamentos, en los que el Ministerio encargado de una rama de la administración pública tiene su propio sistema y es responsable de los resultados que se obtengan implicando que la contratación y el ascenso, sean movimientos que se den al interior del propio departamento.

Al igual que en el caso de Inglaterra, los ascensos se otorgan, con base en el sistema de mérito, en el cual, una comisión elige entre los aspirantes al mejor candidato, con base en sus conocimientos, aptitudes y capacidad para dar respuesta a problemas de difícil solución, siendo importante destacar que la duración promedio, para que un empleado ascienda del menor grado al último nivel, fluctúan entre 20 y 25 años. (<http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/sercivmund.htm>. Consultado el 10 de diciembre de 2012)

El caso Norteamericano

El servicio civil de carrera en Estados Unidos, es un sistema de estructura abierta, además no hay distinción entre empleado público y privado, así como también existe un movimiento del sector público al privado.

La Comisión del servicio civil se creó en 1833 en los términos de la “Pendleton Act”, inspirada en el modelo inglés, para reclutar el personal del servicio civil en base al mérito.

En Estados Unidos de Norteamérica el servicio civil se inspira en el modelo inglés, el reclutamiento del personal se realiza con base en el mérito.

Sus características son:

- El funcionario se concibe como una persona especializada capaz de realizar funciones tanto en el sector público como privado y de hecho existe movilidad del personal de un sector a otro.
- No existe un estatuto general sobre el servicio civil, la protección del personal es a través de disposiciones legales aunque no constitucionales.
- El órgano central es la Comisión del Servicio Civil que depende del Presidente, integrada por tres miembros, de los cuales no más de dos deben ser militantes de un mismo partido.
- El reclutamiento se basa en capacidades especializadas. (<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>. Consultado el 9 de diciembre de 2012)

Servicio Civil en México

En nuestro país, se han sentado las bases para el servicio civil, en específico, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "B", detalla:

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.
- VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad."

Bajo este esquema el Gobierno Estatal, plasmado en el Plan de Desarrollo del Estado de México 1993-1999, la necesidad de aumentar la efectividad social del aparato administrativo, haciendo sus actuaciones productivas, ejerciendo un control adecuado que garantizara el pleno ejercicio de los recursos asignados.

Sin embargo, para lograr esto también considera la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos y de esta manera garantizar que su desempeño se lleve a cabo con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, situaciones que en el Ejecutivo Estatal, y durante los casi seis años de la presente administración, han sido el punto de arranque de su actuación y el motor que ha permitido contar con las personas adecuadas en el lugar idóneo. (<http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/sercivmex.htm>. Consultado el 11 de diciembre de 2012)

La necesidad del servicio civil en México, se ha reflejado en el hecho de que algunas dependencias y entidades han impulsado el establecimiento de un servicio civil de carrera, unas con mayor grado de madurez y desarrollo que otras. El caso de la Secretaría de Relaciones Exteriores que cuenta con su “servicio exterior mexicano”, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática con su “sistema integral de profesionalización”, y el Instituto Federal Electoral con su “sistema de profesionalización del servicio electoral”, por mencionar algunos.

Es cierto que se comienza a tener avances en materia de una profesionalización de los servidores públicos, pero debemos estar conscientes que aún falta mucho por trabajar para lograr implementar un Servicio Civil de Carrera en los tres ámbitos de gobierno ya que la población está creciendo y con ella crecen más y mejores servicios.

CAPÍTULO 2

Seguridad Pública en México

CAPÍTULO 2

Seguridad Pública en México

2.1 Definición de seguridad pública

La seguridad pública se ha convertido en una de las principales preocupaciones del gobierno y de la sociedad, no sólo en México sino en la mayor parte del mundo, día con día vemos una fuerte participación activa de la sociedad en la lucha contra la delincuencia y es por eso que se requiere trabajar arduamente para eliminar las amenazas de violencia y el sentimiento de inseguridad que existe en la población, lo que llevaría a tener una convivencia segura y una mayor credibilidad en los organismos gubernamentales.

La seguridad pública “es un derecho que el Estado debe garantizar a todos sus habitantes, ciudadanos y extranjeros (residentes y turistas) para poder gozar de una vida tranquila, en cuanto al ejercicio pacífico de todos sus derechos, sin tener que sufrir el avasallamiento de ellos por parte de terceros, y en caso de que esto suceda, tener la convicción que el Estado, a través de sus fuerzas de seguridad, que monopolizan el ejercicio de la fuerza, la usarán razonablemente, contra quienes no cumplen las normas establecidas, en resguardo de las víctimas” (<http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/seguridad-publica>. Consultado el 14 de marzo de 2013). En este sentido, la seguridad pública es un derecho universal, es decir, que es para todas las personas y es el Estado quien debe garantizar la integridad física y sus bienes de todos los ciudadanos y habitantes incluyendo a los extranjeros para que convivan en armonía, procurando el respeto a los derechos de los demás.

La seguridad pública “es la función a cargo del estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública. Las autoridades competentes alcanzarán los fines de la seguridad pública mediante la prevención, persecución y sanción de las infracciones y delitos, así como la reinserción social del delincuente y del menor infractor”(http://www.elocal.gob.mx/wb/ELOCAL/ELOC_La_seguridad_publica_mu

nicipal. Consultado el 14 de marzo de 2013). El Estado es el garante de la seguridad pública y el responsable a la hora de evitar las alteraciones del orden social desarrollando políticas, programas y acciones encaminados a promover en la sociedad valores cívicos y culturales que impulsen un mayor respeto a la legalidad.

Octavio Orellana (2010:67) señala que la seguridad pública “es brindar al ciudadano la protección al ejercicio y disfrute de sus garantías constitucionales y derechos, tarea que el Estado lleva a cabo por medio de los cuerpos de seguridad pública, en especial de la policía preventiva, sea ésta federal, estatal o municipal”.

Derivado de lo anterior, podemos entender que la seguridad pública consiste en proteger la integridad y los derechos de las personas, preservando la paz y orden público, todo esto llevado a cabo mediante la coordinación y colaboración entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y Municipios por medio de los cuerpos de seguridad pública de cada ámbito correspondiente.

2.2 Atribuciones de la Secretaría de Gobernación en materia de seguridad pública

En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podemos encontrar en su artículo 27 las atribuciones con las que cuenta la Secretaría de Gobernación, pero para efecto de este trabajo sólo haré mención de las que se relacionan directamente con la Seguridad Pública recordando que el día 02 de enero del 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

“Artículo 27.- A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

(...)

XII. Formular y ejecutar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la Nación y de sus habitantes; proponer al Ejecutivo Federal la política criminal y las medidas que garanticen la congruencia de ésta

entre las dependencias de la Administración Pública Federal; comparecer cada seis meses ante las comisiones de Gobernación y de Seguridad Pública del Senado para presentar la política criminal y darle seguimiento cuando ésta se apruebe o se modifique; coadyuvar a la prevención del delito; ejercer el mando sobre la fuerza pública para proteger a la población ante todo tipo de amenazas y riesgos, con plena sujeción a los derechos humanos y libertades fundamentales; salvaguardar la integridad y los derechos de las personas; así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos;

XIII. Presidir el Consejo Nacional de Seguridad Pública en ausencia del Presidente de la República;

XIII bis. Proponer acciones tendientes a asegurar la coordinación entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios en el ámbito del Sistema Nacional de Seguridad Pública; proponer al Consejo Nacional de Seguridad Pública las políticas y lineamientos en materia de Carrera Policial, el Programa Rector para la Profesionalización Policial, los criterios para establecer academias e institutos para ello, el desarrollo de programas de coordinación académica y los lineamientos para la aplicación de los procedimientos en materia del régimen disciplinario policial; participar, de acuerdo con la ley de la materia, de planes y programas de Profesionalización para las Instituciones Policiales; y coordinar las acciones para la vigilancia y protección de las Instalaciones Estratégicas, en términos de ley;

XIV. Presidir la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública, nombrar y remover a su Secretario Técnico y designar tanto a quien presidirá, como a quien fungirá como Secretario Técnico de la Conferencia Nacional del Sistema Penitenciario, en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública;

XV. Organizar, dirigir y supervisar bajo su adscripción a la Policía Federal, garantizar el desempeño honesto de su personal y aplicar su régimen disciplinario, con el objeto de salvaguardar la integridad y el patrimonio de las personas y prevenir la comisión de delitos del orden federal;

XVI. Proponer al Presidente de la República el nombramiento del Comisionado Nacional de Seguridad y del Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en los términos que establece el párrafo final de este artículo;...”(<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>. Consultado el 12 de junio de 2013).

Estas atribuciones antes mencionadas son de vital importancia ya que el titular de la Secretaría de Gobernación será el responsable de conducir las acciones que aseguren una coordinación entre los tres ámbitos de gobierno de nuestro país para garantizar la paz y el bienestar de la sociedad así como también será el responsable de corregir los errores que impidan un avance en materia de seguridad pública.

A continuación señalaré las atribuciones que tiene el gobernador del Estado de México en materia de Seguridad Pública para lo cual consulté la Ley de Seguridad del Estado de México la cual fue publicada el 19 de octubre del 2011 en el actual Gobierno de Eruviel Ávila Villegas.

2.3 Atribuciones del Gobernador en materia de seguridad pública

El Artículo 115 de la ley de Seguridad del Estado de México establece que:

Son atribuciones del Gobernador del Estado:

I. Ejercer el mando de las Instituciones Policiales del Estado, por sí o por conducto del Secretario, en los términos de la Constitución Federal, la Constitución Estatal, esta Ley y demás disposiciones aplicables, a fin de salvaguardar la integridad física y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos;

II. Ejercer el mando de las Instituciones Policiales de los Municipios, en casos de fuerza mayor o alteración grave del orden público;

III. Representar al Estado, ante el Consejo Nacional;

IV. Nombrar al Secretario;

V. Suscribir convenios de asunción de funciones en materia de seguridad pública con los Municipios, cuando éstos así lo requieran;

VI. Aplicar y vigilar el cumplimiento de esta Ley, reglamentos, convenios y demás disposiciones en materia de seguridad pública, por conducto de la dependencia competente;

VII. Establecer las instancias de coordinación en el Estado, para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional;

VIII. Promover la participación de la comunidad, para estimular propuestas de solución a los problemas de seguridad pública, directamente o por conducto de los servidores públicos en quienes delegue esta función;

IX. Expedir los reglamentos y disposiciones administrativas, relativos a la seguridad pública;

X. Establecer de forma coordinada, por conducto de la Procuraduría y la Secretaría, el Sistema Estatal, a través de los mecanismos que para tal efecto se acuerden;

XI. Fortalecer los sistemas de seguridad social de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública estatales, sus familias y dependientes;

XII. Presidir el Consejo de Seguridad Pública del Estado;

XIII. Suscribir convenios de coordinación y colaboración con la Federación, el Distrito Federal y los estados, así como supervisar la ejecución de los acuerdos y políticas adoptados en el marco del Sistema Nacional; y

XIV. Las demás que le confieran la Constitución Federal, la Constitución Estatal, la Ley General, esta Ley y los demás ordenamientos jurídicos aplicables.”
<http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/ley/vig/leyvig015.pdf>. Consultado el 12 de junio de 2013).

Siguiendo con esta misma ley, encontramos que en el Capítulo Sexto que trata sobre las Autoridades Municipales se hace mención de lo siguiente:

2.4 Atribuciones de los Ayuntamientos en materia de seguridad pública

“Artículo 20.- Son atribuciones de los ayuntamientos en materia de seguridad pública:

I. Expedir las disposiciones administrativas correspondientes a la Seguridad Pública preventiva en el ámbito de su competencia;

II. Aprobar el Programa Municipal de Seguridad Pública Preventiva en congruencia con el respectivo Programa Estatal;

III. Aprobar convenios de coordinación en materia de seguridad pública con otros Municipios de la entidad y de coordinación y de asunción de funciones con el Estado, previa la observancia de las formalidades que establezcan los ordenamientos aplicables;

IV. Aprobar el nombramiento del Director de Seguridad Pública Municipal o del servidor público que realice esta función;

V. Vigilar periódicamente el desarrollo y cumplimiento del servicio de seguridad pública;

VI. Implementar la carrera policial;

VII. En el ámbito de sus atribuciones, pedir a los propietarios o poseedores que soliciten una licencia de funcionamiento o su revalidación de los giros que impliquen actividades de carácter permanente, que por sus características motiven elevados índices de afluencia de personas, tránsito de vehículos o manejo de efectivo y de valores, cuenten con sistemas de video vigilancia operacionales en sus inmuebles, en el entendido de que la captación de imágenes y sonido podrán ser utilizados con fines de seguridad pública en la entidad;

VIII. En el ámbito de sus atribuciones llevar registro de los establecimientos cuyo giro sea la fabricación y comercialización de uniformes e insignias de las instituciones de seguridad pública, remitiendo la información que corresponda a las instancias estatales de seguridad pública; y

IX. Las demás que les señalen ésta u otras leyes de la materia.”(<http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/ley/vig/leyvig015.pdf>. Consultado el 13 de junio de 2013).

El encargado de que los objetivos de la seguridad pública municipal será el Presidente Municipal, quien además nombrará a los titulares de los órganos encargados de la seguridad pública municipal para asegurar el pleno disfrute de las garantías individuales, la conservación del orden y la tranquilidad pública.

2.5 Referencias Históricas de la Policía

Octavio Orellana en su libro “Seguridad Pública Profesionalización de los Policías” (2010:63-65), expone algunas referencias históricas que me parece importante rescatar para darnos cuenta cómo ha evolucionado la policía.

Este autor señala que en la antigüedad frecuentemente se asociaba el delito al pecado, en un contexto claramente religioso, o bien, a una transgresión al poder real, dando como resultado que la religión fuera un eficiente mecanismo de control social, así como un medio de prevención delictiva.

Para apoyar tanto a la prevención como la represión se organizó por el poder público y religioso a grupos que ejercieran lo que ahora es equivalente a la función policial, y cita un ejemplo que ocurría en la antigua cultura egipcia donde: “el robo más fructífero era excavar tumbas de los faraones llenas de tesoros inmensos. Para evitar la fuga de los ladrones por el Nilo, existía una especie de policía fluvial; Departamentos especiales del ejército actuaban como policías fronterizos y guardia civil; y una policía de abastecimientos investigaba el origen de las mercancías”.

También señala algunas referencias en Grecia, Roma y otras civilizaciones donde hubo necesidad de implementar medidas para combatir la criminalidad o los comportamientos desviados, a fin de lograr condiciones de orden social para el desarrollo de las comunidades.

En la Edad Media, al variar substancialmente las condiciones de vida de las sociedades medievales, también se planteó la creación de mecanismos de control social en manos de los señores feudales y de la Iglesia, donde se fueron perfilando las instituciones y funciones del poder real que convivían y conflictuaban con las del poder eclesiástico, entre ellas, las que tenían que ver con el orden social. Entonces, en la Edad Media se tenía identificada a la policía como el buen orden de la sociedad civil, el cual era presidido por la autoridad, quedando el orden moral y religioso a cargo de la autoridad eclesiástica.

En la Edad Moderna y sobre todo en el periodo denominado el Siglo de las Luces, Siglo XVIII, con el desarrollo de las ciencias, con la aparición del capitalismo, con la transformación económica, política y social, se dio lugar a la Revolución americana (1776) y sobre todo la francesa (1789) con las ideas de igualdad, la oportunidad al desarrollo personal con acceso al poder, con la producción fabril y una actividad comercial sin precedentes, la aparición del urbanismo y la industrialización, son los elementos que van a caracterizar la Edad Contemporánea, y con ello nuevas formas de criminalidad. Vemos como ya en la Edad Moderna con todos estos cambios que ocurrieron en la historia de la humanidad van evolucionando las funciones del Estado y con ello la policía se va modernizando para enfrentar los nuevos crímenes que aparecerían en el siglo XIX y XX.

En México, la dominación española iniciada en el siglo XVI (1521) hasta la independencia en el siglo XIX (1821) impuso las instituciones de la monarquía española que por lo que hace a la policía, seguía el modelo francés (que se caracterizaba por ser un sistema centralizado y autoritario) y estaba dedicada a vigilar y asegurar el buen comportamiento de los individuos en las relaciones sociales, políticas, económicas y aún religiosas.

En el aparato administrativo de la corona española y por ende de los virreinos, entre ellos, el de la Nueva España, se encontraba el Cabildo como la instancia más próxima a los habitantes, que por un lado permitía ejercer el dominio sobre la sociedad y por otro, fomentar la consecución del bienestar y tranquilidad pública.

Al Cabildo le tocaba expedir reglamentos y bando que debía aplicar el Ayuntamiento. En lo que le toca a la policía, abarcaba no sólo la paz y tranquilidad social, sino otras diversas tareas relacionadas con la hacienda, la agricultura, las minas, las maderas y bosques, medidas de salubridad pública, alumbrado público, etc.

Al consumarse la independencia de México en 1821, la organización administrativa y la legislación que regulaba pervivió en muy buena medida, a pesar de la expedición por el Ayuntamiento de la ciudad de México de diversas ordenanzas.

En la Ordenanza de 1840 se encomendaba a la policía de la ciudad de México la vigilancia de cárceles, hospitales, casas de beneficencia pública, escuelas de primera enseñanza, boticas que no expidieran drogas o medicinas adulteradas, recaudación e inversión de fondos y arbitrios, y hacer cumplir leyes, reglamentos y el bando de policía y buen gobierno.

Con el tiempo se fueron delimitando las tareas asignadas a la policía, y renglones como los de salubridad, cuidado de bosques, y otros más, quedaron en manos de instituciones o comisiones administrativas dejando a la policía aquellas de prevención de conductas relacionadas con la paz y armonía social, denominadas de "policía y buen gobierno".

Durante el porfiriato en 1903 se expidió la Ley de Organización Política y Municipal del Distrito Federal, y en esa ley se retiró al Ayuntamiento la facultad de expedir reglamentos y bandos y se otorgó la misma al Ejecutivo Federal.

Con el triunfo de la Revolución mexicana se convocó al Congreso Constituyente que discutió y aprobó la Constitución de 1917, pero fue hasta que se empezó a

consolidar la pacificación de la República que, por ejemplo, en 1923, Álvaro Obregón creó la Escuela Técnica de Policía que después se llamó Escuela Científica de Policía.

Destaca entre otras disposiciones sobre la policía el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal expedido por Lázaro Cárdenas el 22 de septiembre de 1939, donde se especificaba que la Policía Preventiva tenía entre otros objetivos no sólo prevenir “la peligrosidad y temibilidad criminal” sino reprimir las faltas e infracciones al orden público, la moral, las buenas costumbres y la economía del Estado, y señalaba que la policía debía prepararse militarmente ya que formaría parte del Ejército-nacional, como segunda reserva.

En este Reglamento se pugnaba por conseguir un nivel de carrera profesional para el policía y para ello debían cursar estudios en la Escuela de Policía. También en este reglamento se creó la Policía Secreta encargada de la “investigación de los delitos y de la aprehensión de delincuentes”.

En tiempos del Presidente Miguel de la Madrid se designó a generales en los altos mandos de la Policía y Tránsito del Distrito Federal para mejorar la percepción social de las desprestigiadas corporaciones que arrastraban entre sus historias de nepotismo y corrupción, como la del “general” Arturo Durazo.

En el periodo del presidente Carlos Salinas (1988-1994) la policía, en este caso federal, al mando del llamado “fiscal de hierro” Javier Coello Trejo, cometió atropellos y tropelías que fue la gota que derramó el vaso y fue por la crítica y presión de la opinión pública que el presidente se vio precisado a crear la Comisión Nacional de Derechos Humanos, como una instancia que permitiera al ciudadano presentar sus quejas contra servidores públicos que avasallaban sus fundamentales garantías constitucionales.

Durante el régimen del Presidente Ernesto Zedillo (1994-2000) se adicionó la Constitución en el artículo 21 con el tema de la seguridad pública, concediéndole el reconocimiento de la mayor relevancia, como función a cargo de los cuerpos de policías de los tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal.

Algunos datos referentes a los miembros de la seguridad pública en el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012) son los siguientes: “Impulsó la modernización de los cuerpos policíacos del país, transformando la Policía Federal, pasando de un estado de fuerza de 6 mil elementos en 2006 a 36 mil en 2012, entre los cuales, más de 7 mil jóvenes de formación profesional universitaria. Igualmente se llevaron a cabo los procesos de certificación de los policías, sin embargo para julio del 2012 únicamente se habían evaluado el 45% de elementos policiales, implementando lo que llamó “Programas y Estrategias Nacionales de Seguridad”, como el proyecto “Plataforma México” que, entre otras cosas, contempla la existencia y puesta en marcha de un Sistema Único Criminal en todo el país” [http://es.wikipedia.org/wiki/Felipe_Calder%C3%B3n_Hinojosa#Estado_de_Derecho_y_Seguridad_p.C3.BAblica](http://es.wikipedia.org/wiki/Felipe_Calder%C3%B3n_Hinojosa#Estado_de_Derecho_y_Seguridad_p%C3%BAblica). Consultado el 07 de abril de 2013). En este periodo de gobierno del presidente Calderón se puso más énfasis al combate contra el narcotráfico, para lo cual el presidente de la república buscaba una transformación de las instituciones de seguridad, incluyendo la depuración y profesionalización de los policías además del fortalecimiento de las fuerzas armadas.

Se ha tenido poco avance en lo referente a la seguridad pública en el actual gobierno del Presidente de la República Enrique Peña Nieto (2012-2018), por lo cual me limitaré a mencionar algunos aspectos referentes a dicho tema que son importantes para este trabajo de investigación.

Desaparece la Secretaría de Seguridad Pública Federal y transfiere sus atribuciones a la Secretaría de Gobernación donde su titular estará obligado a comparecer cada seis meses ante las comisiones de Gobernación y de Seguridad Pública del Senado para informar sobre los asuntos de su competencia en materia de seguridad nacional.

“El principal objetivo de la política de seguridad y justicia será recuperar la paz y la libertad disminuyendo la violencia, en específico se focalizarán los esfuerzos del Estado mexicano para reducir los tres delitos que más lastiman a la población: asesinatos, secuestros y extorsiones. Para cumplir con estos objetivos se implementarán las siguientes acciones:

Para reformar los cuerpos de policías se aplicará un esquema de Policías Estatales Coordinadas, en el que las policías municipales se conviertan en policías de proximidad para cuidar los barrios, unidades habitacionales, mercados, zonas turísticas y otros espacios públicos, y las policías estatales asuman todas las labores de seguridad pública bajo un sistema de homologación de funciones y capacidades. Se impulsará un esquema en coordinación con las autoridades municipales.

Se creará la Gendarmería Nacional como un cuerpo de control territorial que permita el ejercicio de la soberanía del Estado mexicano en todos los rincones del país, sin importar su lejanía, aislamiento o condición de vulnerabilidad”. (<http://pactopormexico.org/acuerdos/>. Consultado el 7 de abril de 2013).

Vemos como todas estas acciones realizadas en los distintos periodos presidenciales han sido de vital importancia para garantizar la seguridad pública de los mexicanos, considero que se debe tener en constante actualización a los cuerpos policiacos ya que la tecnología va avanzando y con ello surgen nuevas armas que son un instrumento muy importante para la defensa de los policías en caso de ser necesario.

2.6 Policía

El Estado, por medio de las instituciones de seguridad pública, tiene Constitucionalmente el uso exclusivo de la fuerza para mantener el orden público y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos. Debido a que la Constitución prohíbe que los habitantes del país se hagan justicia por sí mismos, o que ejerzan violencia para hacer valer sus derechos, él no puede delegar ni concesionar a los particulares ni el uso de la fuerza ni la coerción para que se cumplan las leyes. Por tanto el Estado asume la responsabilidad última de que esta función se realice con pleno respeto a los derechos humanos. (<http://www.cedhsip.org.mx/info2/B%20INF%20ESP/B.1.1.1%201a%20V%20G%20MANUAL%20%20INV.pdf>. Consultado el 28 de marzo de 2013). El Estado requiere de una fuerza pública que le permita mantener el orden público así como garantizar la seguridad de los ciudadanos, esa fuerza pública que es

indispensable para el Estado se llama policía (palabra que proviene del latín *politia* y del griego *politeia* que significa: administrar una ciudad).

La policía es una fuerza estatal que se encarga de mantener el orden público y garantizar la seguridad de los ciudadanos de acuerdo a las órdenes de las autoridades políticas (<http://definicion.de/policia/#ixzz2OllhH99g>. Consultado el 28 de marzo de 2013). La policía se encarga de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos a través de un conjunto de personas, quienes están a las órdenes de autoridades del Estado.

Octavio Orellana define a la policía “como un órgano, una institución de control social, cuya función es constituirse en uno de los mecanismos de lograr la seguridad pública, a través de ser un instrumento para obtener el orden público” (2010:75). Para mantener dicho orden fue necesario que el Estado instituyera una fuerza pública para organizar a la población garantizándoles paz y armonía para una mejor convivencia social.

En el diccionario Larousse, la policía es definida como un “conjunto de las reglas cuya observancia garantiza el mantenimiento del orden y la seguridad de los ciudadanos”. En esta definición vemos que se habla de reglas, si bien es cierto que la policía tiene la función de mantener el orden dentro de un cuerpo social a través de ciertos individuos, por lo tanto en mi opinión no puede considerarse como policía a las reglas de las que se habla en ésta definición, estas (las reglas) más bien forman parte del marco de actuación de la policía.

Derivado de las definiciones citadas anteriormente, a continuación daré mi propio concepto de policía la cual la entiendo como un cuerpo creado y organizado por el Estado, conformado por un conjunto de individuos pertenecientes a la administración pública, los cuales desempeñan la función de mantener el orden público y la seguridad de los individuos por medio de un conjunto de leyes, normas y reglamentos emitidos por el Gobierno.

2.7 Marco Jurídico de la Seguridad Pública

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el máximo ordenamiento jurídico-legal del cual se desprenden las demás leyes, lo que quiere decir que ninguna ley puede estar por encima de éste pacto federal existente en México.

Nuestra Constitución Política está integrada por 136 artículos, de los cuales en los artículos del 1 al 29 se establecen las garantías individuales de los mexicanos. Para efectos de este trabajo de investigación me referiré a la Seguridad Pública, la cual se encuentra en el artículo 21 de la Constitución.

Artículo 21.- (...)

... La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Constitución.

Las instituciones de seguridad pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional. El Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública...” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Grupo Editorial Esfinge)

Como ya se ha señalado anteriormente, la Seguridad Pública es un derecho que el Estado debe garantizar a sus habitantes y que le compete a la Federación, al Distrito Federal, los Estados y los Municipios.

Por otra parte, si nos remitimos al artículo 115 constitucional vamos a encontrar lo referente al Municipio y específicamente en la fracción III de éste mismo artículo se menciona que:

III. Los Municipios tendrán a su cargo las funciones y servicios públicos siguientes:

h) Seguridad pública, en los términos del artículo 21 de esta Constitución, policía preventiva municipal y tránsito;

Siguiendo con el artículo 115 constitucional encontramos que:

VII. La policía preventiva estará al mando del presidente municipal en los términos de la Ley de Seguridad Pública del Estado. Aquella acatará las órdenes que el Gobernador del Estado le transmita en aquellos casos que éste juzgue como de fuerza mayor o alteración grave del orden público.

Derivado de lo anterior, considero que se puede caer en una confusión entre si la seguridad pública es una función o un servicio público, para esto hay que aclarar que se trata de una función puesto que es el Estado quien se instituye para garantizar la paz pública a los ciudadanos.

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública de fecha 2 de enero del 2009 derogó a la Ley General que establece las bases de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública de 1995, esta nueva ley tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como establecer la distribución de competencias y las bases de coordinación entre la Federación, los Estados y los Municipios, en esta materia.

En ésta Ley encontramos que la seguridad pública es una función del Estado quien es el encargado de desarrollar políticas en materia de prevención social del delito con carácter integral, así como programas y acciones para fomentar en la

sociedad valores culturales y cívicos que induzcan el respeto a la legalidad y a la protección de las víctimas.

En su artículo 6 señala que Las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional, su actuación se regirá además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez, y respeto a los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Día con día vemos como las instituciones de seguridad pública han dejado de responder a los reclamos sociales lo que trae como resultado un aumento de la inseguridad pública, por tal motivo se debe trabajar arduamente en éstos principios fundamentales para que las instituciones vuelvan a cumplir con sus funciones.

En esta Ley se señala en el artículo 39 que “La concurrencia de facultades entre la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, quedará distribuida conforme a lo siguiente:

A. Corresponde a la Federación, por conducto de las autoridades competentes:

I.- (...)

II. Respecto del Desarrollo Policial:

a)...

b) En materia de Profesionalización, proponer al Consejo Nacional:

1.- El Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación académica, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema;

2.- Los procedimientos aplicables a la Profesionalización;

3.- Los criterios para el establecimiento de las Academias e Institutos, y

4.- El desarrollo de programas de investigación y formación académica.” (ARTICULO 39).

Lo anterior corresponderá a los tres ámbitos de gobierno la aplicación de los puntos señalados anteriormente.

La ley, al referirse a las academias e institutos, sean de la Federación o de las Entidades Federativas, deberán aplicar los programas rectores de profesionalización, y entre otras funciones, garantizarán la equivalencia de los contenidos mínimos de planes y programas de profesionalización” (Artículo 47, fracción VIII)

Se puede apreciar que en materia de planes y programas de profesionalización para las instituciones policiales, la ley faculta proponer a las instancias de coordinación, entre otros temas, las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos de la profesionalización.

El artículo 48 establece que “En materia de planes y programas de Profesionalización para las Instituciones Policiales, la Secretaría tendrá la facultad de proponer a las Instancias de Coordinación de esta ley lo siguiente:

I. Los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las Instituciones policiales;

II. Los aspectos que contendrá el Programa Rector;

III. Que los integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los programas correspondientes a las Academias y de estudios superiores policiales;

IV. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales y vigilar su aplicación;

V. Estrategias y políticas de desarrollo de formación de los integrantes de las Instituciones Policiales;

VI. Los programas de investigación académica en materia policial;

VII. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales;

VIII. La revalidación de equivalencias de estudios de la Profesionalización en el ámbito de su competencia, y

IX. Las demás que establezcan otras disposiciones legales.”

De acuerdo con este artículo, a las academias e institutos les corresponde aplicar los programas rectores de profesionalización, que comprende la selección, ingreso, formación, actualización, capacitación y profesionalización de aspirantes e integrantes de las instituciones policiales.

Uno de los asuntos más importantes que se desprenden de esta Ley es que se mencionan las etapas o acciones operativas del Servicio Civil, por tanto de las interrelaciones entre los tres ámbitos de Gobierno debe dar como resultado la Carrera Policial señalada en el artículo 78.

“Artículo 78.- 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 las Instituciones Policiales.”

La Carrera Policial debe ser un instrumento fundamental para la formación de policías con el fin de alcanzar los principios de actuación y desempeño y debe contener todas las acciones o etapas que permitan a los servidores públicos ingresar, permanecer y profesionalizarse en el campo de la administración pública, asegurándoles estabilidad laboral y una competencia meritocrática.

Es importante destacar el concepto de Profesionalización que ésta ley establece:

Artículo 98.- La Profesionalización es el proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las

competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales.

Los planes de estudio para la Profesionalización se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza aprendizaje que estarán comprendidos en el programa rector que apruebe la Conferencia de Secretarios de Seguridad Pública, a propuesta de su Presidente.

En mi opinión, la profesionalización juega un papel importante dentro de los cuerpos policiacos de los tres ámbitos de gobierno de nuestro país ya que con este proceso de formación se puede llegar a conseguir avances palpables en contra de la delincuencia organizada.

En lo que respecta al Estado de México, la Ley de Seguridad del Estado de México, el Gobernador es quien debe ejercer el mando de las Instituciones Policiales de los municipios, en caso de fuerza mayor o alteración grave del orden público, de ahí desprende la responsabilidad a los presidentes municipales quienes designan a los directores de seguridad pública municipal.

Mediante el Decreto 359, publicado en el Periódico Oficial del Estado Libre y Soberano de México Gaceta de Gobierno, en fecha 19 de octubre de 2011, se reforman los artículos 19 y 21 y se adiciona el 21 Bis de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, dando paso a la creación de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, como una dependencia auxiliar del Poder Ejecutivo del Estado, mediante la cual se ejercerán nuevas políticas en materia de seguridad, a través de una nueva estructura que permita sumar esfuerzos con los tres órdenes de gobierno y la ciudadanía.

Es en el Capítulo Segundo artículo 140 donde se reglamentan las bases de la Carrera Policial en el Estado de México y establece lo mismo que el artículo 78 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Entonces, la Carrera Policial es la base para la formación de los integrantes de los cuerpos preventivos de seguridad pública estatal y municipal.

En el Estado de México existe el Instituto Mexiquense de Seguridad y Justicia, el cual es creado en el Gobierno de Eruviel Ávila Villegas y es un “organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de Toluca. En el artículo 2 de la Ley que crea el Instituto Mexiquense de Seguridad y Justicia se establece el Objetivo y Fines de dicho Instituto:

Artículo 2.- El Instituto Mexiquense de Seguridad y Justicia tendrá por objeto la formación y profesionalización especializada en seguridad pública, de servidores públicos y aspirantes a ingresar a las Instituciones de Seguridad Pública o Corporaciones de Seguridad Privada, con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento de la seguridad pública.

Estos artículos que he señalado respecto a los esfuerzos de profesionalización de los cuerpos policiacos son lo más importante que puedo resaltar, es un breve panorama del marco de actuación de la seguridad pública, y son avances muy importantes ya que años atrás no podíamos imaginar que pudiera existir lo que hoy se conoce como Carrera Policial.

La Profesionalización en los policías es muy importante ya que un agente policial debe orientar su conducta tanto en función de las normas legales como por criterios profesionales, derivados de un proceso de formación académica, la cual debe ser estricta y verificada, los planes y programas de formación académica van a permitir una transformación de los policías ya que se contará con personal que actúe bajo los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

2.8 Mando Único Policial

Es un proyecto que surgió en respuesta al elevado grado de penetración por el narcotráfico que mostraban las corporaciones policíacas municipales y por las diferencias en capacitación y equipamiento existentes entre las policías de los más de 2,500 municipios con que cuenta México. La incapacidad del gobierno de Calderón para negociar con los gobernadores de las 32 entidades federativas hizo

que el plan se quedara en el papel, pero ahora el Gobierno de la República busca que, como las reformas estructurales, éste sea un rubro en que la nueva administración triunfe ahí donde la anterior fracasó.

En un principio se pretendió desaparecer las corporaciones policíacas locales y poner la seguridad en manos de la policía estatal –cuya credibilidad se sustentaría en el modelo de “Policía Estatal Acreditada”, todavía en desarrollo. Sin embargo, pronto la realidad se impuso y se mostró imposible que los presidentes municipales accedieran a quedarse sin fuerzas policíacas que actúen bajo sus órdenes directas, por lo que el “mando único” en realidad se plantea como una ampliación de la presencia de la policía estatal de cada entidad en los municipios que se sumen al proyecto. (<http://revolucionrespuntocero.com/que-es-el-mando-unico-policial-y-cuando-se-va-a-implementar/>. Consultado el 16 de enero de 2014)

El presidente de México, Enrique Peña Nieto, pidió trabajar en los mecanismos legales que permitan poner en marcha el mando único policial en cada uno de los estados del país y celebró el respaldo de los gobernadores a esta medida.

El Gobierno de Felipe Calderón (2006-2012) envió en 2010 al Legislativo una iniciativa para crear 32 policías estatales que absorberían las fuerzas de seguridad locales y tendrían un mando único, así como procedimientos y capacitación homogéneos, pero quedó estancada en el Senado tras ser aprobada por la Cámara baja.

(<http://noticias.univision.com/article/1442303/2013-02-19/mexico/noticias/impulsan-mando-unico-policial-en-mexico>. Consultado el 16 de enero de 2014).

Sin duda el proyecto de mando único policial en México privilegia el centralismo y no genera un nuevo modelo policiaco, es sólo un cambio administrativo. En mi opinión no es una propuesta acertada, apunta al problema real de la debilidad de las policías municipales y de su penetración por parte del crimen organizado.

Lo que se requiere es impulsar reformas que permitan la operación de policías con plataformas de información eficientes, transparencia en la rendición de cuentas,

controles internos y externos contra la corrupción y mecanismos de acreditación más sólidos.

2.9 Reforma al Artículo 115 Constitucional en materia de Seguridad Pública

Por su naturaleza, la obligación del Estado de brindar seguridad a los gobernados y sus pertenencias, en el sistema mexicano, está encomendado a los tres órdenes constitucionales de gobierno: Federación Estados y Municipios.

Así, es como el Artículo 115 Fracción III, inciso h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece a cargo de los Municipios, los servicios de seguridad pública y tránsito, señalando como excepción, que será con el concurso de los Estados, cuando así fuere necesario y lo determinen las leyes.

Esta franca contradicción con la precitada fracción III, la fracción VII del mismo Artículo 115 constitucional, dispone que el titular del Poder Ejecutivo de la Federación y los Gobernadores de los Estados, tendrán el mando de la fuerza pública en los Municipios en donde residieren, habitual o transitoriamente.

Considerando el sistema de Municipio Libre establecido en la Constitución General de la República, la prohibición de que haya una autoridad intermedia entre las entidades federativas y los Municipios, a mayoría de razón, que los estados puedan sustituir o mediatizar a los Municipios en el mando de las fuerzas que tienen a su cargo la presentación del Servicio de Seguridad Pública Municipal, así como la obsolencia de la disposición que por razones de seguridad interior del Estado, permiten al de Seguridad Interior del Estado, permiten al Presidente o al Gobernador, tener el mando de la Policía Municipal, en los lugares en donde residen, habitual o transitoriamente. Por lo anterior, ocurrimos presentando iniciativa para la reforma del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la derogación de su Fracción VII conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Una sana interpretación de la Fracción III que se comenta, en cuanto al concurso de los Estados cuando así fuere necesario y lo determinen las Leyes, para la prestación del Servicio de Seguridad Pública por los Municipios, debe entenderse como una conjugación de esfuerzos de ambas órdenes de Autoridad, o bien, por la insuficiencia de recursos para ese propósito en el erario Municipal.

Lo anterior, se contrapone expresamente por la diversa Fracción VIII del mismo Artículo 115, en cuanto a que el Presidente de la República o los Gobernadores de los Estados, tengan directamente el mando de la fuerza pública en los Municipios de su Residencia, habitual o transitorio.

Esto, trae como consecuencia que los Ayuntamientos de las Capitales de los distintos Estados de la República, no presten el aludido Servicio de Seguridad Pública, dado que el mando de la Policía en dichas Capitales, lo tiene el Gobernador de cada, Estado, que proporciona el Servicio a través de la correspondiente Dirección de Seguridad Pública Estatal.

De esta manera, se genera un déficit en la prestación de Servicio de Seguridad a que constitucionalmente tienen derecho los habitantes de los Municipios, que son asiento de los Poderes de cada Estado y por ende, lugar de residencia del respectivo Gobernador, lo que se traduce en un mayor índice delictivo en dichas Ciudades, que además por ser las Capitales, tienen las mayores Poblaciones.

La Fracción VII del Artículo 115 Constitucional fue la Fracción III del mismo precepto al expedirse la Constitución en el año de 1917, y no tiene antecedente en la Constitución de 1857, ya que obedeció al México bronco posterior a la Revolución de 1910, lleno de pronunciamientos, rebeliones, motines, asonadas y otras formas de inestabilidad social, que obligan a permitir constitucionalmente a los Gobernadores de los Estados, disponer de las Policías Municipales, lo mismo para evitar su levantamiento, que para restablecer la paz en caso de ser necesario.

En el México de hoy día, esta disposición no tiene razón de ser, no solamente por el clima de tranquilidad que se vive en el Territorio de la República, sino porque en cada caso, el mando de la Seguridad Pública Municipal por el Gobernador, representa una intromisión de éste en los asuntos de competencia del Ayuntamiento.

Sobre la inoperancia de la actual Fracción VII del Artículo 115 Constitucional, basta considerar que su texto íntegro estaba contenido como Fracción III, en la iniciativa que enviara DON VENUSTIANO CARRANZA al Poder Constituyente de 1917, que lo aprobó sin discusión alguna, como consta en el Diario de los Debates.

Esta revisión del primer Jefe del Ejército constitucionalista, no fue suficiente para evitar que los logreros de la Revolución le dieran muerte la noche de Tlaxcalantongo y actualmente, solo es motivo de insuficiencia en la prestación del Servicio de Seguridad Pública por los Ayuntamientos de las Ciudades Capitales con deterioro para el nivel de vida de sus habitantes, siendo su principal reclamo la falta de seguridad para sus personas y para sus bienes, por lo cual, de conformidad con lo dispuesto por los Artículos 8º, 71, 72 y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos permitimos presentar iniciativa para la reforma del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos siguientes:

ARTICULO ÚNICO.- Se deroga el texto de la Fracción VII del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debiendo rectificarse la numeración de las Fracciones subsiguientes de dicho artículo, en virtud del texto que se suprime.

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/1997/11/asun_63_19971113_1085641.pdf. Consultado el 16 de enero de 2014

CAPÍTULO 3

PROPUESTA DEL SERVICIO POLICIAL DE CARRERA: UN POLICIA PROFESIONAL

CAPÍTULO 3

PROPUESTA DEL SERVICIO POLICIAL DE CARRERA: UN POLICIA PROFESIONAL

3.1 Estudio de Caso

El presente capítulo corresponde propiamente al análisis de los policías en el Municipio de Zinacantepec durante el año 2013, por lo que, primeramente se dará una contextualización general del municipio para posteriormente pasar al estudio de caso de los policías municipales.

Zinacantepec.

TOPONIMIA

El nombre de Zinacantepec es de origen náhuatl se compone de Tzanacan, que significa "murciélago" y Tépētli: "cerro", que significa "en el cerro" o "junto al cerro de los murciélagos".

ESCUDO

En la matrícula de tributos del Códice Mendocino está representado por el jeroglífico de un cerro con un murciélago en su cima.

En la parte superior izquierda se contempla una máscara que simboliza un murciélago, que tiene caninos prominentes y cuenta en la barbilla con tres adornos de colores. En la parte inferior derecha se observa una superior derecha yergue el Xinantecatl, conocido como "Nevado de Toluca"€• , en el margen inferior izquierdo se observa la capilla abierta que es el manifiesto del culto religioso a cielo abierto; en la parte inferior derecha se observa una pila bautismal, obra tallada en una sola pieza que simboliza la evangelización y termina el escudo en la parte inferior con la palabra "Zinancantepec".



MEDIO FÍSICO

Zinacantepec está situado en la porción occidental del valle de Toluca a los 19°17'00" de latitud norte y a los 99°44'00" de longitud oeste del meridiano de Greenwich.

Limita al norte, con Almoloya de Juárez; al sur con Texcaltitlán, al este con Toluca y Calimaya; al oeste con Temascaltepec y Amanalco de Becerra; al sureste con Villa Guerrero y Coatepec Harinas.



EXTENSIÓN

Consta de una superficie de 308.68 kilómetros cuadrados.

OROGRAFÍA

El municipio se encuentra en la meseta más elevada del país a una altura que va desde los 3,200 los 2,750 msnm (metros sobre el nivel del mar).

En la composición geológica de los terrenos del municipio que nos ocupa, se distinguen tipos de rocas de origen volcánico, composición decítica, andesita y basáltica, con depósitos de vidrio volcánico (piedra pomex), sedimentos

piroclásticos asociados y rocas clásticas y eporoclásticas, así como depósitos sedimentarios fluviales y lacustres producidos simultáneamente con el volcanismo, por la presencia de montes friáticos. Estas rocas oscilan dentro del plioteno al holoceno y son parte de la faja volcánica transmexicana.

Dentro de la tercera etapa erúptica de Xinantecatli corresponden las formas de volcanes secundarios como: el cerro del Molcajete situado en la población de San Luis Mextepec, dentro del municipio.

HIDROGRAFÍA

Existen accidentes hidrográficos dentro del municipio, conformados por arroyos que forman una corriente importante conocida como río Tejalpa, éste se alimenta de los ríos San Pedro y La Huerta o Chiquito.

Los manantiales que existen provienen del manto friático de las lagunas del volcán, llamados ojos de agua.

CLIMA

En el territorio, municipal predomina el clima templado subhúmedo, con fríos húmedos en las laderas a pie del Xinantécatl, con temperaturas en el verano de 28°C y en invierno hasta -5°C. La presencia de los vientos van de oeste a este y viceversa, teniendo los meses de diciembre, enero, febrero, marzo y abril, la estación más seca.

La temperatura media anual oscila entre los 12°C, existe una precipitación media anual de 1,225.6 milímetros. Las precipitaciones se presentan en los meses de mayo a octubre.

CARACTERIZACIÓN DE AYUNTAMIENTO

- 1 Presidente
- 1 Síndico

- 6 Regidores de Mayoría Relativa
- 4 Regidores de Representación Proporcional

SECTORES ECONÓMICOS

PRIMARIO

El espacio rural ha modificado parte de sus características naturales por las acciones que se han realizado, para llevar a cabo la producción agrícola y de ganadería, la explotación forestal y la minería. Estas actividades permiten satisfacer la producción de alimentos.

La actividad acuícola, es otra de las actividades que se realizan en el Municipio, y que por sus características climáticas y extensión facilita el cultivo junto a la instalación de la infraestructura, ya que cuenta con bordos y la presencia de agua que fluye por sus ríos.

Otra de las grandes ventajas que presenta el territorio municipal, es la variedad de productos minerales no metálicos, cuyo potencial ofrece recursos locales para la construcción, vialidades y retenes del suelo para evitar la erosión.

SECUNDARIO

Para ofrecer a la población más y mejores fuentes de empleo, el Ayuntamiento en coordinación con los gobiernos estatal y federal se han organizado para la canalización de personas desempleadas a través de la vinculación directa con empresas empleadoras. Se requiere de personas con mayor capacidad para mejorar los esquemas de organización empresarial.

No obstante que la participación en el PIB en actividades secundarias es el de mayor proporción, este ha decrecido.

A nivel administrativo y gubernamental se cuenta con una amplia experiencia para impulsar los proyectos productivos y capacidad para la apertura de nuevas empresas productivas y generadoras de empleo.

TERCIARIO

Seis de cada diez unidades económicas corresponden al sector terciario y 6 de cada 10 personas se dedican a estas actividades, lo que identifica al municipio, con una amplia oportunidad para incrementar las actividades comerciales.

SERVICIOS

Los servicios públicos que suministra, coordina y administra el Ayuntamiento de Zinacantepec, se realizan bajo un criterio técnico eficiente y con cuidadosa planificación, coordinación y dirección, tanto en su concepción orgánica como en el sentido material y operativo. Algunos servicios brindados a los habitantes de la comunidad son:

- a. Agua potable, alcantarillado, saneamiento y aguas residuales;
- b. Alumbrado público;
- c. Limpia y disposición de desechos;
- d. Mercados;
- e. Panteones;
- f. Rastro;
- g. Calles, parques, jardines, áreas verdes y recreativas;
- h. Seguridad pública y tránsito;
- i. Embellecimiento y conservación de los poblados, centros urbanos y obras de interés social;
- j. Asistencia social en el ámbito de su competencia y atención para el desarrollo integral de la mujer para lograr su incorporación plena y activa en todos los ámbitos.

(http://www.sre.gob.mx/coordinacionpolitica/images/stories/documentos_gobiernos/prueba/pzinacantepec.pdf Consultado el 17 de enero de 2014)

3.2 Descripción e Interpretación de las encuestas

El objeto de estudio tomado para la propuesta de profesionalización en el Municipio de Zinacantepec fue los policías municipales del mismo municipio, el total de policías que prestan sus servicios es de 167 (información brindada por parte de la Dirección de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Zinacantepec el 3 de octubre de 2013).

Por tal motivo la muestra que se tomó fue la siguiente:

N: total de la población

n: tamaño de la muestra

z: nivel de confianza (el nivel de confianza que tomé fue el 95%)

p: porcentaje de éxito (0.5%)

q: porcentaje de fracaso (0.5%)

e: error de muestra, cuyo máximo valor es de 5% (0.05)

$$n = \frac{z^2 (p) (q) N}{(N-1) e^2 + z^2 (q)}$$

El resultado fue la siguiente:

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5) 167$$

n= _____

$$(167-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)$$

El resultado de esta operación es 69, esto quiere decir que es la cantidad de encuestas que se van a aplicar en el Ayuntamiento de Zinacantepec a los policías municipales. Las encuestas fueron aplicadas del martes 19 de noviembre al viernes 22 de noviembre del 2013. El cuestionario tuvo el objetivo de dar a conocer la profesionalización que tienen los policías municipales de Zinacantepec. Después de la aplicación de los cuestionarios los resultados son los siguientes:

Pregunta 1. Sexo

Cuadro 1: Sexo de los policías

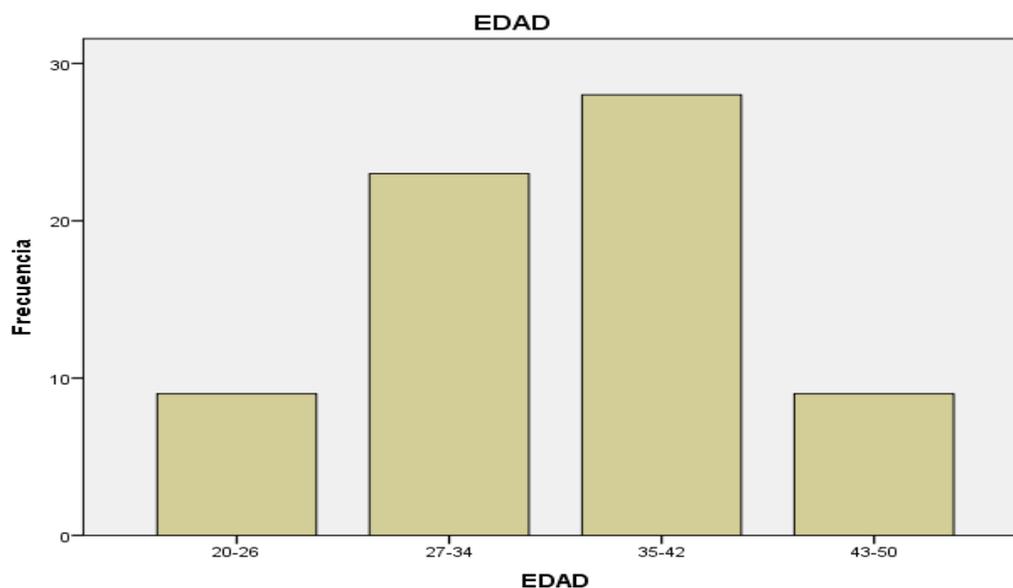
	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	50	72.5
Válidos FEMENINO	19	27.5
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

La encuesta aplicada a los 69 policías del H. Ayuntamiento de Zinacantepec arroja los siguientes datos:

El 72.5% de las personas encuestadas corresponde al sexo Masculino, mientras que el 27.5% corresponde al femenino, se puede observar que el género masculino representa más de la mitad del total de las personas encuestadas, mientras que del género femenino solo se encuestaron a 19 personas dando como conclusión que en la Dirección Pública del Municipio de Zinacantepec predominan más los hombres sobre las mujeres.

Pregunta 2. Edad



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

La edad de los policías municipales de Zinacantepec que fueron encuestados es: 13% tiene de 20 a 26 años, seguido por el 33.3% de edad de 27 a 34 años, después 40.6% de 35 a 42 años y por último un 13% de 43 a 50 años.

Esto quiere decir que la mayoría de los policías encuestados tiene la edad de 35 a 42 años de edad por lo cual los policías se encuentran en un pleno uso de sus facultades y edad joven pero madura.

Pregunta 3. Nivel de Estudios

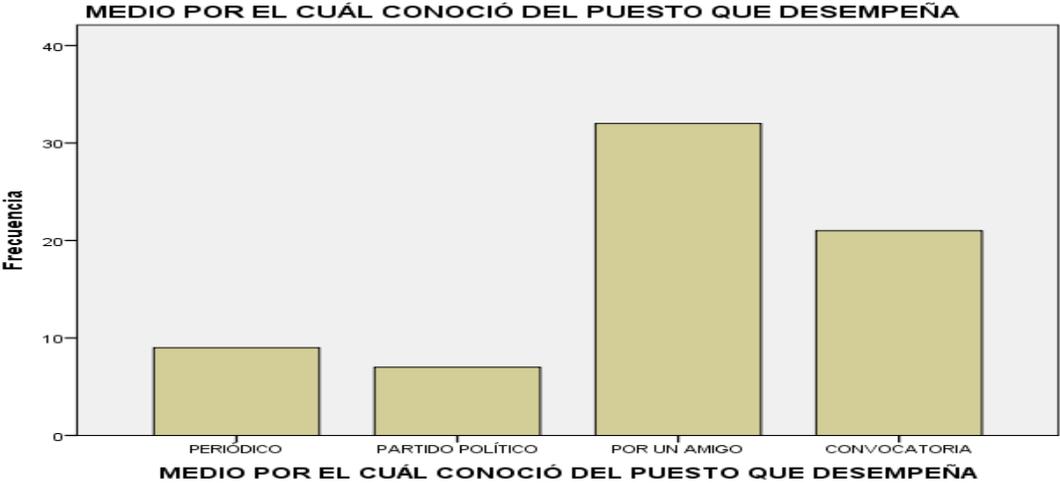
	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	2	2.9
SECUNDARIA	22	31.9
PREPARATORIA O	38	55.1
Válidos BACHILLERATO	6	8.7
LICENCIATURA	1	1.4
POSGRADO	69	100.0
Total		

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 55.1% de los policías municipales encuestados contestaron tener estudios de preparatoria o bachillerato concluidos; 31.9% de los encuestados respondieron contar con secundaria; 8.7% contestaron tener licenciatura; mientras que el 2.9% respondieron contar con la primaria y por último el 1.4% contestó tener estudios de posgrado.

De lo cual, se deduce que la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec ha venido incorporando elementos de seguridad pública con un mayor grado de estudios, lo cual es bueno, pero no suficiente, se necesita contar con policías mejores preparados ya que la sociedad es cambiante y aumentan las necesidades económico- sociales de nuestro país, las administraciones municipales no pueden seguir operando con esquemas de improvisación y falta de preparación donde las necesidades son muchas y los recursos cada vez más escasos.

Pregunta 4. ¿A través de que medio se enteró usted de la existencia del puesto que desempeña actualmente?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 46.4% de los policías municipales encuestados respondieron que el medio por el cual se enteraron de la existencia del puesto fue la vía de un amigo; seguido de un 30.4% que respondieron que se enteraron por medio de una convocatoria;

mientras que el 13% de los encuestados respondió que se enteraron por medio del periódico y sólo el 10.1% respondió que el medio por el cual se enteraron del puesto que desempeñan.

La Dirección de Seguridad Pública no cuenta con un sistema de reclutamiento de personal. El sistema de reclutamiento existente es de tipo tradicionalista (de botín), los medios empleados por el H. Ayuntamiento para allegarse de policías municipales sigue siendo el amiguismo como se puede observar en la gráfica representado por un 32% de los encuestados. Los puestos no son ocupados por las capacidades y conocimientos que puedan presentar las personas, sino por las relaciones que tengan. Es por ello necesario instaurar un sistema de reclutamiento de personal profesional, objetivo, basado en la ley y el mérito.

Pregunta 5. Antes de su contratación ¿Presentó usted algún examen, prueba o entrevista?

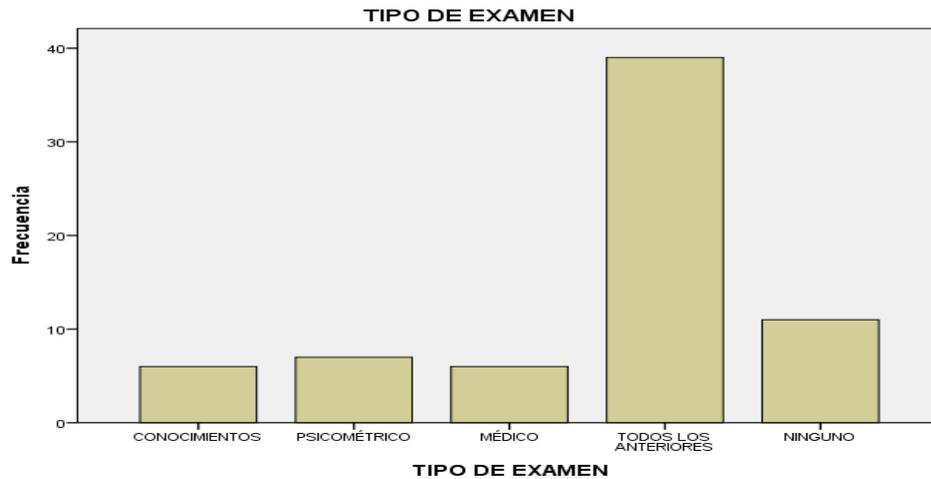
EXAMEN PARA INGRESAR AL PUESTO		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	SI	58
	NO	11
	Total	69
		84.1
		15.9
		100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 84% de los policías municipales contestaron que para obtener su contratación tuvieron que presentar exámenes, pruebas o entrevistas; mientras que el 15.9% restante de los encuestados señalaron no presentar ningún tipo de prueba, examen o entrevista al momento de su contratación.

De lo cual, se deduce que el H. Ayuntamiento de Zinacantepec en la Dirección de Seguridad Pública no cuenta con sistemas claros en cuanto a selección de personal se refiere, al no aplicar en su totalidad pruebas a todas las personas que entrar a laborar puede ocasionar que la gente contratada no sea la adecuada para ocupar el puesto, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento, ineficiencia e ineficacia de los policías en el desempeño de sus funciones.

Pregunta 6. ¿Cuál es el tipo de examen, prueba o entrevista que usted presentó?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 56.5% de los policías encuestados contestaron presentar todos los exámenes y pruebas mencionadas en el cuestionario como lo son el de conocimientos, psicométrico y médico; el 10.1% respondió que solo realizaron el psicométrico; mientras que el 8.7% respondió contestar el de conocimientos y el médico; por último el 15.9% respondió que no presentó ningún examen para su contratación.

De los tres tipos de exámenes o pruebas que se realizan a los policías el psicométrico es el que más presentan, mientras que hay un equilibrio entre los que han presentado el de conocimientos y el médico, lo ideal sería que se efectuaran los tres tipos de pruebas: conocimientos, psicométrico y médico lo que permitiría al Ayuntamiento contratar únicamente a personas aptas, capaces e idóneas para desempeñar el cargo de policía municipal.

Pregunta 8. ¿A través de que medio el Ayuntamiento le dio a conocer las funciones que debería desempeñar?

MEDIO POR EL QUE CONOCIÓ SUS FUNCIONES

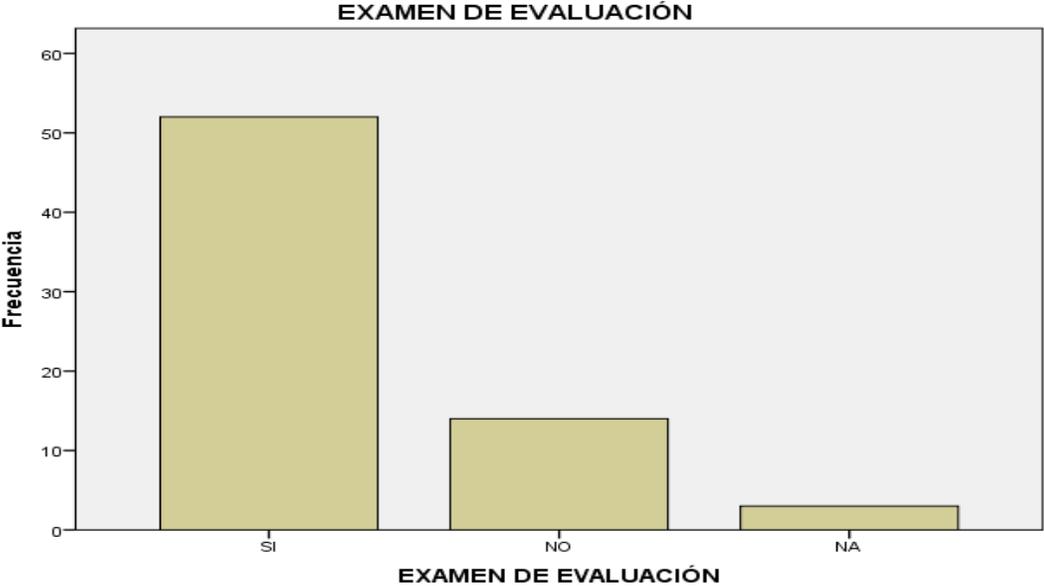
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MANUALES	13	18.8
	ORAL	12	17.4
	AMBOS	42	60.9
	NINGUNO	2	2.9
	Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 18.8% de los policías encuestados respondió que el medio por el cual el Ayuntamiento le dio a conocer sus funciones fueron manuales; el 17.4% respondió que fue de manera oral y el 60.9% dijo que el Ayuntamiento les dio a conocer sus funciones fue de las dos maneras; el 2.9% restante de los entrevistados contestó desempeñar su trabajo sin recibir algún tipo de instrucción, fueron aprendiendo sus funciones conforme desempeñaban su trabajo.

Puede deducirse que existe cierto interés de parte del Ayuntamiento para dar a conocer a los elementos de seguridad pública la información necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones tanto por medio de manuales como de forma oral, lo cual es muy valioso, le permite al policía incorporarse de mejor forma a su trabajo y conocer a fondo el área donde va a desempeñarse. También debe aclararse que sigue prevaleciendo la improvisación, debido a que una parte mínima de los encuestados (2.9%) dijeron no recibir instrucciones y por lo tanto va aprendiendo sus labores conforme transcurre la administración.

Pregunta 9. ¿Alguna vez ha sido requerido para presentar algún examen de evaluación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 75.4% de los policías municipales encuestados contestaron haber sido requeridos por el H. Ayuntamiento para presentar algún examen de evaluación del desempeño; el 20.3% restante dijo no haber sido requerido para presentar algún examen de evaluación laboral.

De lo anterior puede notarse que si existe la preocupación de las autoridades municipales en el H. Ayuntamiento de Zinacantepec por evaluar a sus policías. Todo trabajo desarrollado necesita ser evaluado, de no ser así, no se puede identificar al personal ineficiente, poco comprometido con la institución, así como las problemáticas o deficiencias de los policías presentadas en sus puestos.

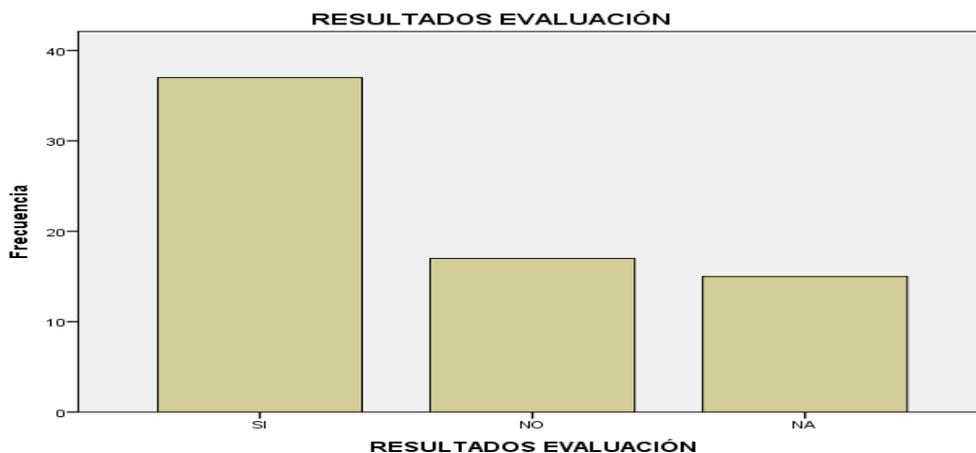
Pregunta 10. ¿Con que frecuencia es usted evaluado?

FRECUENCIA DE EVALUACIONES			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	CADA MEDIO AÑO	7	10.1
	CADA AÑO	30	43.5
	CADA DOS AÑOS	7	10.1
	OTRO	10	14.5
	NA	15	21.7
	Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 43.5% de los policías encuestados contestaron ser evaluados cada año; mientras que el 10.1% respondió ser evaluado cada medio año y cada dos años respectivamente. Puede apreciarse que no existen esquemas claros de temporalidad en que deber ser evaluados los policías municipales en su totalidad, ya que como puede apreciarse unos lo hacen cada año, mientras otros lo hacen cada medio año o cada dos años por lo que debería ser el mismo periodo de evaluación a todos los policías con los que cuenta el Municipio de Zinacantepec.

Pregunta 11. ¿Le han dado a conocer los resultados de su evaluación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 53.6% de los policías municipales contestaron conocer los resultados obtenidos una vez que ha presentado su examen de evaluación; el 24.6% de los policías evaluados respondió no conocer los resultados una vez que ha concluido su evaluación.

Son pocos los policías municipales sujetos a examen de evaluación de desempeño laboral, la mayoría conoce los resultado obtenidos, siendo benéfico para la institución y para el funcionario, e permite al trabajador detectar las funciones desempeñadas de forma incorrecta, y con base a esto corregir malos hábitos y conductas para así en próximas evaluaciones obtener mejores resultados.

Pregunta 12. ¿Qué resultados ha obtenido?

RESULTADOS OBTENIDOS			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	EXCELENTES	5	7.2
	MUY BUENOS	26	37.7
	BUENOS	12	17.4
	NA	16	23.2
	NS	10	14.5
	Total	69	100.0

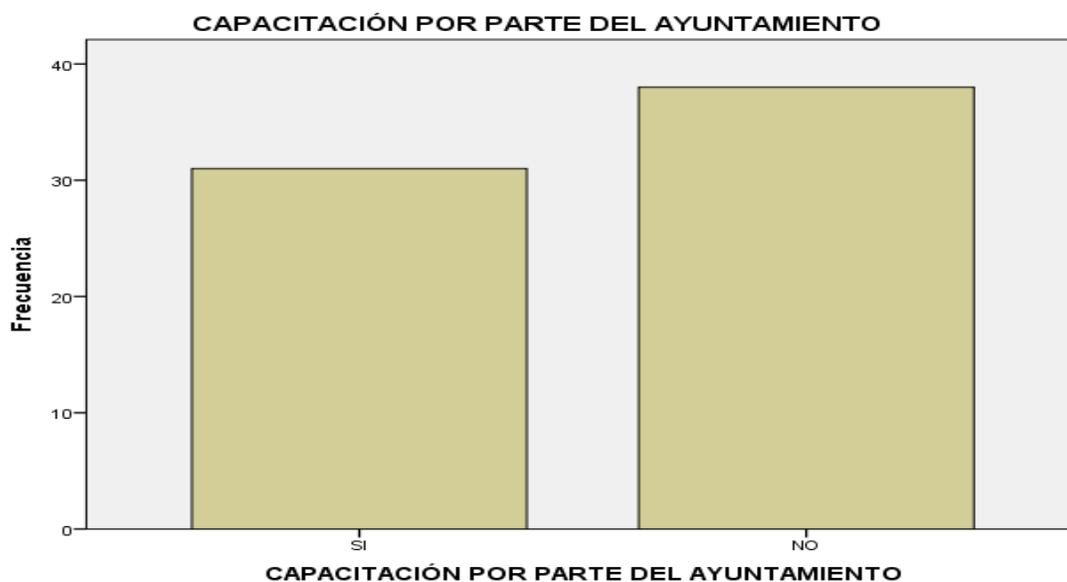
Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 37.7% de los policías encuestados dijo tener Muy Buenos resultados; un 17.4% dijo haber obtenido Buenos resultados; mientras que un 7.2% respondió haber obtenido Excelentes resultados.

Esta información es muy importante ya que podemos observar que son muy pocos policías que han obtenido Excelentes resultados lo que significa que aún falta mucho por trabajar para lograr que todos los policías del Municipio de Zinacantepec logren estos resultados ya que se debe contar con el personal

idóneo que se preocupe por mejorar cada día en su preparación personal y por ende obtener resultados muy positivos en su actuar.

Pregunta 13. ¿Recibe usted capacitación por parte del Ayuntamiento?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 51.1% de los policías encuestados señaló no recibir capacitación por el H. Ayuntamiento de Zinacantepec; el 44.9% restante contestó recibir capacitación a fin de mejorar el desempeño de sus funciones.

De lo anterior, se puede establecer que no existe la preocupación de las autoridades municipales por capacitar a sus policías, como lo muestra la gráfica anterior menos de la mitad de los policías encuestados respondieron recibir cursos de capacitación, lo cual es perjudicial, al no recibir capacitación en su totalidad los policías no pueden actualizar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades, ni corregir actitudes, con lo cual lo único que se consigue es reforzar viejas prácticas y vicios institucionales.

Pregunta 14. ¿Con qué frecuencia recibe usted capacitación?

FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN

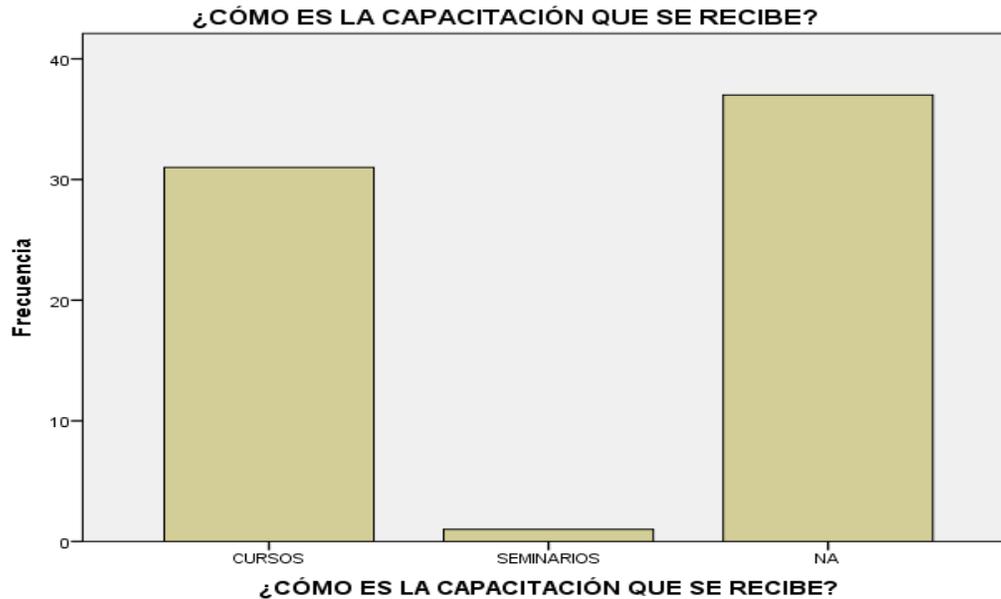
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos CADA MEDIO AÑO	15	21.7
CADA AÑO	9	13.0
CADA DOS AÑOS	3	4.3
OTRO	5	7.2
NA	37	53.6
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 21.7% de los policías municipales encuestados reciben capacitación cada medio año; el 13% son capacitados anualmente; 4.3% recibe capacitación cada dos años.

Es de notarse que la administración pública de Zinacantepec en la Dirección de Seguridad Pública no cuenta con periodos claramente establecidos de capacitación, los cursos son impartidos por el Ayuntamiento conforme van requiriendo, se dan en función de las necesidades o deficiencias detectadas en los servidores públicos.

Pregunta 15. ¿Cómo es la capacitación que usted recibe?

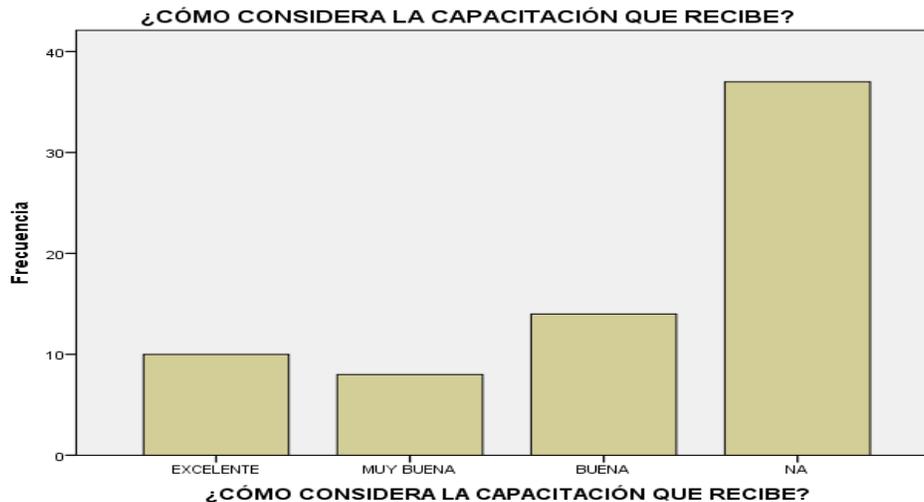


Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 44.9% de los policías encuestados dijo que la capacitación que recibe es a través de cursos, mientras que el 1.4% respondió que es a través de seminarios.

De lo anterior, el principal mecanismo por el cual el H. Ayuntamiento capacita a sus servidores es a través de cursos, pero lo importante de esto no es cual sea el método más o menos utilizado, ya que todos persiguen el mismo fin, brindar nuevas habilidades y actualizar los conocimientos de los policías municipales a fin de que sean más eficientes en el desempeño de sus funciones y con ello brindar mejores servicios a la ciudadanía. Debe mencionarse que un buen sistema de evaluación es aquel que se organiza como un programa de capacitación a largo plazo, sistemático y personalizado. Antes de impartir capacitación primero se tiene que hacer un diagnóstico para conocer las debilidades y fortalezas de cada persona, de modo que se tenga conocimiento del tipo de capacitación que se la va a brindar a cada policía municipal.

Pregunta 16. ¿Cómo considera usted la capacitación que recibe?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 23% de los policías encuestados calificó los cursos que recibe como buenos; el 14.5% ve la capacitación como excelente; mientras que el 11.6% de los encuestados evalúa los cursos como muy buenos.

Puede observarse que aunque sólo 10 personas consideran como excelente la capacitación que recibe, todas respondieron ver la capacitación de forma aceptable o positiva, lo cual es benéfico para la administración en turno, ya que los policías no ven en la capacitación una pérdida de tiempo, con lo que se logra que los cursos sean aprovechados en forma óptima por los policías municipales

Pregunta 17. ¿La capacitación que se le ofrece contribuye a un mejor desempeño de sus funciones?

¿LA CAPACITACIÓN CONTRIBUYE AL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES?

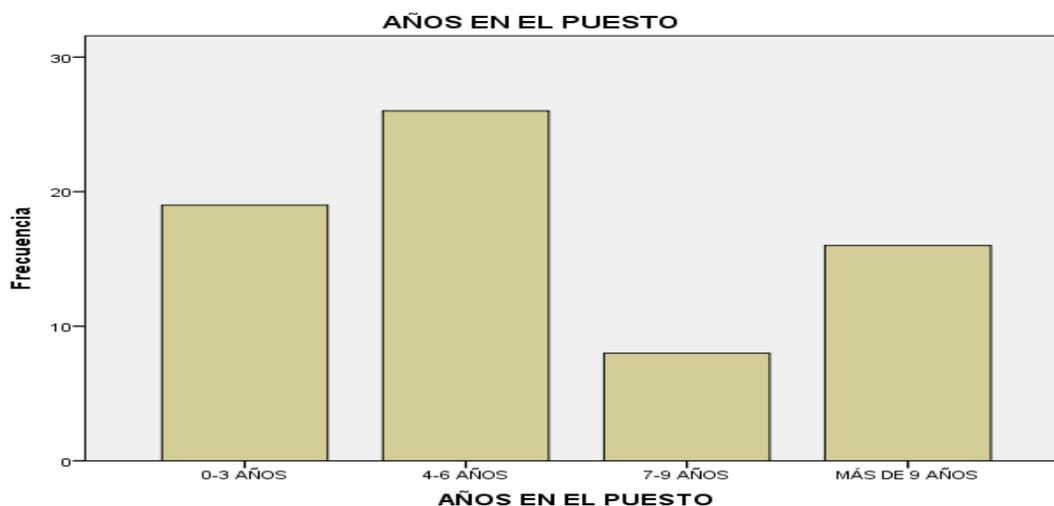
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	SI	32	46.4
	NA	37	53.6
	Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 46% de los policías encuestados considera que la capacitación contribuye al desempeño de sus funciones, el porcentaje restante se refiere a los policías que no reciben capacitación por parte del Ayuntamiento por lo cual no respondieron a esta pregunta.

Los cursos ofrecidos a los policías municipales encuestados efectivamente cumplen su función, transmitir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades en el personal, para que de esta forma sea más eficiente y eficaz en el desempeño de sus obligaciones.

Pregunta 18. ¿Cuántos años de servicio tiene en el puesto?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 37.7% de los policías encuestados contestó laborar dentro de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec de 4 a 6 años; un 27.5% dijo tener de 0 a 3 años en el puesto; el 23.2% respondió tener más de 9 años de antigüedad; y un 11.6% dijo tener laborando en su puesto de 7 a 9 años.

De lo cual puede comentarse lo siguiente: la mayoría de los encuestados (37.7%) tienen ya dos periodos de gobierno en la administración pública municipal y si están actualmente en su trabajo es porque han resultado eficientes y eficaces a la hora de llevar a cabo sus funciones, seguidos de un 27.5% que es personal relativamente nuevo, como puede observarse tienen laborando en la administración pública municipal entre 0 y 3 años, lo que contribuye a la falta de continuidad en los programas municipales por que incluso rebasan la cantidad de los policías que se encuentran laborando con una antigüedad importante.

Pregunta 19. ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de reconocimiento o incentivo económico por buen desempeño laboral?

¿HA RECIBIDO ALGÚN RECONOCIMIENTO O INCENTIVO ECONÓMICO?

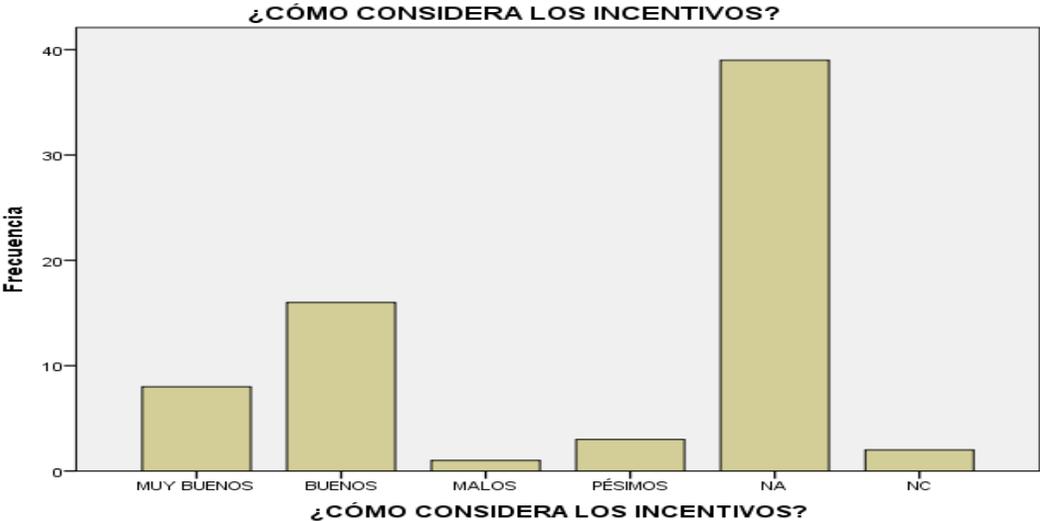
	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	37.7
Válidos NO	43	62.3
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 62.3% de los policías municipales encuestados respondió no recibir ningún tipo de reconocimiento, sea de tipo económico o moral por su buen desempeño laboral; el 37.7% restante de los entrevistados dijo recibir algún tipo de reconocimiento por parte del H. Ayuntamiento.

Lo anterior demuestra que en la administración pública municipal 2013-2015 de Zinacantepec no existe claramente implantado un sistema de estímulos y recompensas, sólo 26 de los 69 policías encuestados contestaron recibir reconocimientos, mientras que 43 policías restantes nunca han recibido incentivo alguno, pudiendo ocasionar insatisfacción de los policías municipales, de tal forma que al no ver recompensado su esfuerzo opten por desempeñar su trabajo de manera ineficiente o bien buscar otro empleo en el que se les reconozca, derivando en la pérdida de talento humano dentro de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec.

Pregunta 20. ¿Cómo considera los incentivos que recibe?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 23.2% de los policías municipales encuestados que dijeron recibir incentivos o reconocimientos por su buen desempeño en la administración pública califica a los mismos como buenos; 11.6% cree recibir incentivos muy buenos; mientras que un 1.4% considera recibir malos incentivos.

De lo anterior, existe una gran cantidad de policías municipales conformes con los incentivos y reconocimientos que reciben, los calificaron como muy buenos y buenos. Por lo que puede concluirse que aunque son pocos los trabajadores que

cuentan con estímulos, dicho sistema está siendo bien aplicado por las autoridades de la administración municipal.

Pregunta 21. ¿Ha recibido alguna promoción, ascenso u otro beneficio?

¿HA RECIBIDO ALGUNA PROMOCIÓN ASCENSO U OTRO BENEFICIO?

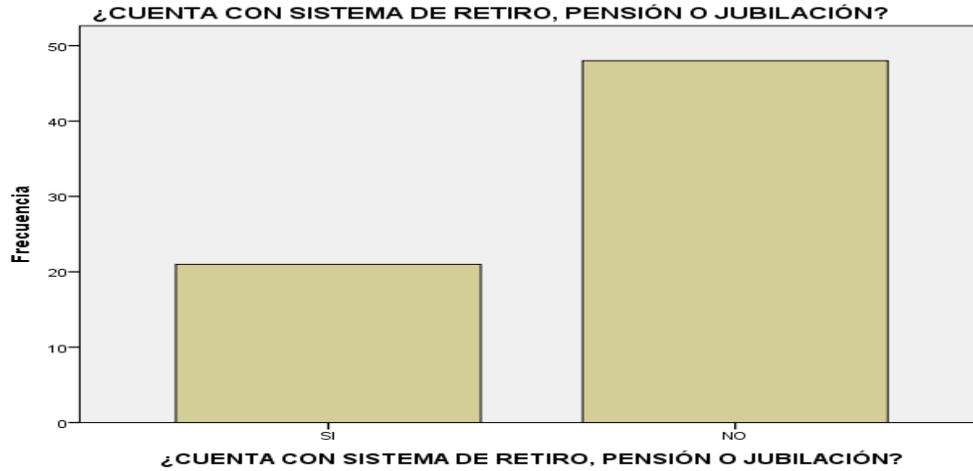
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	SI	13	18.8
	NO	56	81.2
	Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 81.2% de los policías encuestados respondió que no ha recibido alguna promoción, ascenso u otro beneficio; mientras que un 18.8% de los encuestados afirmó recibir algún beneficio dentro de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec.

Lo anterior es importante ya que la mayoría de los policías encuestados no han tenido beneficios que ayuden a su buen desempeño como policía, es decir, no cuentan con algún beneficio que les permita hacer una carrera policial y se quedan estancados en sus puestos de trabajo y no tienen oportunidad de ascender para ocupar puestos de mayor jerarquía dentro de la Dirección de Seguridad Pública, lo cual, para que exista ese ascenso o promoción debe primero haber una igualdad de oportunidades para todos los policías ya sean hombres o mujeres para que se les reconozca su trabajo.

Pregunta 22. ¿Cuenta usted con algún sistema de retiro, pensión o jubilación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 30.4% de los policías municipales encuestados respondieron contar dentro de la administración pública municipal 2013-2015 de Zinacantepec con un sistema de retiro, pensión o jubilación, lo que comúnmente se conoce como estar asegurado dentro de alguna institución de salud, en este caso el ISSEMyM.

El 69.6% restante de los entrevistados contestó no contar con un sistema de pensión (no estar afiliados al seguro), cifra que resulta interesante ya que todo trabajador que labore dentro de cualquier institución debe contar con un sistema de pensión, y más en este caso que se trata de los policías ya que ellos están más propensos a sufrir alguna situación donde se requiera de atención médica.

Pregunta 23. ¿Qué sugeriría usted para mejorar la calidad de los cuerpos policiacos con los que cuenta el Municipio de Zinacantepec?

CALIDAD DE LOS CUERPOS POLICIACOS EN ZINACANTEPEC

	Frecuencia	Porcentaje
MAYOR CAPACITACIÓN	25	36.2
INCENTIVOS ECONÓMICOS	14	20.3
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	4	5.8
MEJOR SELECCIÓN DE PERSONAL	3	4.3
MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO	5	7.2
NC	18	26.1
Total	69	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El 36% de los policías municipales encuestados sugirió que se otorguen más cursos de capacitación, a fin de contar con policías municipales mejor preparados; el 20.3% consideran que se requieren de más incentivos económicos para tender sus necesidades personales; el 7.2% respondió que se requieren de mejores condiciones de trabajo para poder llevar a cabo de manera eficaz y eficiente sus funciones; el 5.8% respondió que es importante la igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de los cuerpos policiacos del Municipio de Zinacantepec; y un 4.3% de los encuestados creen que para mejorar la calidad de los policías del municipio se requiere de una mejor selección de personal.

Todas estas demandas van encaminadas a contar con policías profesionales, es importante escuchar sus demandas ya que de ello depende su actuar, si queremos contar con policías mejores preparados y capacitados se tiene que ver al policía como humano y no como un simple elemento que no tiene ni voz ni voto dentro de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec.

- Cruce de Variables

A continuación, se muestran tres cuadros de cruces de variables elaborados a partir de la información obtenida de los cuestionarios aplicados. En el primer cuadro se realizó el cruce de variables entre el género y capacitación para saber cómo es que los hombres y mujeres consideran la capacitación que reciben, en el segundo cuadro se realizó el cruce de variables entre edad y las sugerencias que los policías municipales de Zinacantepec consideran para mejorar la calidad de los cuerpos policiacos de dicho municipio, esto es importante porque se podrá observar que los policías jóvenes demandan más los incentivos económicos, mientras que los policías de mayor edad sugieren que se les brinde una mayor capacitación. Por último en el tercer cuadro se realizó el cruce de variables entre nivel de estudios y la realización de un examen para ingresar al puesto, lo cual arrojó resultados interesantes ya que podemos darnos cuenta que son muy pocos los policías los que cuentan con mayor nivel de estudios y que sí realizaron algún examen para ingresar al puesto que ocupan.

Tabla 1. Género y Capacitación

Tabla de contingencia SEXO * ¿CÓMO CONSIDERA LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE?

		¿CÓMO CONSIDERA LA CAPACITACIÓN QUE RECIBE?				Total
		EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	NA	
SEXO	Recuento	7	7	14	22	50
	MASCULINO % dentro de SEXO	14.0%	14.0%	28.0%	44.0%	100.0%
	% del total	10.1%	10.1%	20.3%	31.9%	72.5%
	Recuento	3	1	0	15	19
	FEMENINO % dentro de SEXO	15.8%	5.3%	0.0%	78.9%	100.0%
	% del total	4.3%	1.4%	0.0%	21.7%	27.5%
Total	Recuento	10	8	14	37	69
	% dentro de SEXO	14.5%	11.6%	20.3%	53.6%	100.0%
	% del total	14.5%	11.6%	20.3%	53.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

En este cuadro puede apreciarse que sólo el 28% de los elementos de género masculino (que representa un 72.5%) considera que la capacitación que recibe es

buena, el 14% del mismo género dijo recibir una capacitación excelente y muy buena respectivamente. Mientras que el 15.8% del género femenino (que representa el 27.5%) consideró que la capacitación que recibe es excelente y sólo un 5.3% la calificó como muy buena lo que da por entendido que las mujeres tienen una mejor calificación de la capacitación que se les brinda para llevar a cabo sus funciones aunque el género masculino es el que predomina en los elementos de seguridad pública del Municipio de Zinacantepec.

Tabla 2. Edad y Sugerencia para mejorar la calidad de los cuerpos policiacos

Tabla de contingencia EDAD1 * SUGERENCIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS CUERPOS POLICIACOS EN ZINACANTEPEC

	SUGERENCIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS CUERPOS POLICIACOS EN ZINACANTEPEC						Total
	MAYOR CAPACITACIÓN	INCENTIVOS ECONÓMICOS	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	MEJOR SELECCIÓN DE PERSONAL	MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO	NC	
20-26	1 11.1%	3 33.3%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	4 44.4%	9 100.0%
27-34	9 39.1%	2 8.7%	1 4.3%	0 0.0%	3 13.0%	8 34.8%	23 100.0%
35-42	10 35.7%	5 17.9%	3 10.7%	2 7.1%	2 7.1%	6 21.4%	28 100.0%
43-50	5 55.6%	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
Total	25 36.2%	14 20.3%	4 5.8%	3 4.3%	5 7.2%	18 26.1%	69 100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario

En este cruce de variables puede apreciarse que los encuestados entre los 20 y 26 años de edad piden mayores incentivos económicos lo que puede entenderse que están en una edad joven y requieren recursos económicos para cubrir sus

necesidades económicas. Por otra parte los que tienen entre 27 y 34 años de edad piden mayor capacitación para realizar sus funciones dentro de la Dirección de Seguridad Pública. Posteriormente los policías que tienen entre 35 y 42 años de edad también sugieren mayor capacitación al personal pero hacen énfasis en que se requieren mayores incentivos económicos, entendiendo que en esta etapa de su vida ya puede existir una familia a la cual deben ser el pilar para aportar económicamente en sus hogares. Finalmente los policías entre los 43 y 50 años de edad sugieren mayor capacitación e incentivos económicos con un 55.6% y un 44.4% respectivamente, como vemos hay casi un porcentaje igual en estos dos aspectos siendo los elementos que más experiencia tienen en su trabajo.

Tabla 3. Nivel de Estudios y Examen para ingresar al puesto

			EXAMEN PARA		Total
			INGRESAR AL PUESTO		
			SI	NO	
PRIMARIA	Recuento		1	1	2
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		50.0%	50.0%	100.0%
	% del total		1.4%	1.4%	2.9%
SECUNDARIA	Recuento		16	6	22
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		72.7%	27.3%	100.0%
	% del total		23.2%	8.7%	31.9%
NIVEL DE ESTUDIOS PREPARATORIA O BACHILLERATO	Recuento		35	3	38
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		92.1%	7.9%	100.0%
	% del total		50.7%	4.3%	55.1%
LICENCIATURA	Recuento		5	1	6
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		83.3%	16.7%	100.0%
	% del total		7.2%	1.4%	8.7%
POSGRADO	Recuento		1	0	1
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		100.0%	0.0%	100.0%
	% del total		1.4%	0.0%	1.4%
Total	Recuento		58	11	69
	% dentro de NIVEL DE ESTUDIOS		84.1%	15.9%	100.0%
	% del total		84.1%	15.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del cuestionario.

El cuadro anterior representa el Nivel de Estudios que tienen los policías encuestados con el Examen para ingresar al puesto, vemos como los que cuentan con primaria que en este caso sólo fueron 2 policías uno si hizo examen de ingreso mientras que el otro no. Para el caso de los que tienen secundaria un

72.7% dijo hacer examen para ocupar el puesto que desempeña y un 27.3 % no lo hizo. Un caso interesante es el que ocurre con los policías que tienen preparatoria o bachillerato ya que el 50.7% del total dijo haber hecho examen y sólo un 4.3% no lo hizo resaltando que es el nivel de estudios que más predomina en los elementos encuestados. Para el caso de los que cuentan con Licenciatura sólo fueron 6 elementos y 5 de ellos afirmó haber realizado un examen para ingresar como policía y 1 no lo hizo. Finalmente para el caso de Posgrado el único policía que cuenta con este nivel de estudios dijo si haber realizado un examen para ingresar a la Dirección de Seguridad Pública de Zinacantepec.

Por lo anterior se requiere contar con policías mejor preparados y con un mejor nivel de estudios, preparados para enfrentar las nuevas demandas de la sociedad y con conocimientos teóricos y prácticos que le permitan prepararse para presentar algún examen de admisión para ocupar una plaza de policía municipal, lo conveniente sería que todas las personas que soliciten ser parte de los cuerpos policiacos municipales contaran con al menos preparatoria y realizaran exámenes que exijan poner en práctica lo aprendido en las aulas.

3.3 Propuesta del Servicio Policial de Carrera: Un Policía Profesional.

Como hemos venido señalando en este trabajo de investigación, nuestro país requiere de un servicio profesional de carrera que favorezca los valores de igualdad, la meritocracia, la imparcialidad y la honradez en los cuerpos policiacos municipales.

Anteriormente se ha dicho que el servicio profesional de carrera es un sistema que sirve para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la administración pública en beneficio de la sociedad, por lo tanto, se debe buscar atraer, retener, motivar y formar a los mejores hombres y mujeres interesados en

formar parte de los cuerpos policiacos de seguridad pública de cada municipio de nuestro país.

Actualmente el Sistema de Profesionalización de los servidores públicos municipales en nuestro país sigue siendo un tema muy debatido y analizado, no cabe duda que la profesionalización de los servidores públicos es un proceso que tiene como propósito formar y desarrollar funcionarios profesionales cuya actuación se regule por las reglas institucionales que aseguren su imparcialidad, y lo más importante, que su desempeño gire en torno a los beneficios de los intereses sociales.

La sociedad mexicana, desde hace tiempo, tiene índices elevados de desconfianza hacia la policía, siendo ésta, la institución en donde debería depositarse la seguridad del ciudadano, sin embargo la función de la seguridad pública, en la actuación de los cuerpos de policía con frecuencia se aparta de los principios constitucionales que señalé en el capítulo anterior como lo son el de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos humanos, es decir, no actúa profesionalmente lo que da como resultado que se le califique de ineficiente, corrupta, etc.

Por lo anterior, es necesario establecer propuestas que deben estar fundamentadas y dirigidas en aspectos que marquen la pauta para la profesionalización de los servidores en seguridad pública tales como: un ingreso por medio de un examen, capacitación actualizada, desarrollo oportuno, motivaciones monetarias y el ascenso a mejores cargos, etc.

Como en todos los municipios, el gobierno se reinventa cada tres años y la mayoría de las veces los programas que son implantados por las administraciones que gobiernan son cambiados por otros gobiernos que llegan al poder pero no se les da continuidad y prefieren desaparecerlos e implantar otros que muchas veces fracasan y no generan los resultados esperados.

Como sucede regularmente en otra dependencia de la administración pública del municipio de Zinacantepec, en la Dirección de Seguridad Pública se cuenta con

elementos capaces y trabajadores que tratan de hacer su mejor esfuerzo, en ocasiones, y como en otros muchos municipios, en las peores condiciones para trabajar, pero también hay en su mayoría, malos elementos que afectan a la totalidad del grupo. Problemas como la corrupción y la falta de lealtad de los cuerpos policiacos de dicho municipio pueden ser los principales causas para que éstos se vean involucrados en acciones delictivas, y lamentablemente esto se ve reflejado día con día en los medios de comunicación, provocando que a los policías se les vea involucrados con los criminales que muchas ocasiones operan en complicidad con los cuerpos policiacos.

Optar por la profesionalización, es dar un paso a la competitividad para que sea el mérito y no las decisiones unilaterales o la elección discrecional, lo que determine las promociones o ascensos en la institución. Para poder llevarlo a cabo se necesita cumplir con ciertas condiciones. La factibilidad de implementar un sistema de profesionalización en la Dirección de Seguridad Pública requiere de varios aspectos: un eficiente sistema de administración de personal, programas de formación, capacitación y desarrollo de recursos humanos, así como de adiestramiento ligado a las necesidades de la institución y a las del personal operativo, el establecimiento de una carrera policial que brinde estabilidad en el cargo a través de la competencia meritocrática y de desempeño para su permanencia, promoción y ascenso, además se requiere de un sistema de retiro laboral acorde a las necesidades básicas de los policías que le permitan subsistir dignamente en su vejez.

Es necesario establecer un sistema de profesionalización para fomentar y fortalecer la ética de los policías a través de mayores medios que estimulen su productividad, así como proporcionarle seguridad y permanencia en el empleo mediante su desempeño, talento y productividad. Así como también, es necesario mejorar el desempeño de la Dirección de Seguridad Pública mediante un aumento de profesionalismo de los policías con el único fin de satisfacer las necesidades sociales en este tema, con mayor eficiencia y honestidad.

Es indispensable crear mecanismos idóneos que permitan evaluar el desempeño de manera objetiva y oportuna para la toma de decisiones en la permanencia, movilidad y estímulos económicos y reconocimiento con el fin de erradicar la discrecionalidad, el favoritismo y el compadrazgo.

La evaluación meritocrática es un elemento esencial para lograr la profesionalización, pues obliga a los elementos policiales a seguir una constante actualización y capacitación con el fin de desarrollar mejor su trabajo y poder ascender de puesto. Sin embargo, también la institución debe invertir en el capital humano constantemente, al mismo tiempo debe establecer un sistema riguroso de promoción y ascenso con base en el mérito para fomentar la competitividad laboral.

Es por ello que el personal operativo debe ser profesional con vocación de servicio a la comunidad y con un espíritu generador de resultados, solucionador de problemas concretos y con ánimo de elevar constantemente sus capacidades y aptitudes profesionales. Se requiere que los policías sean productivos, que sientan y sepan que sus acciones conducen a soluciones que demanda la sociedad; en pocas palabras, debe ser profesional, es decir, una persona que domina un saber especializado para atender las necesidades de la función de seguridad pública. La Dirección de Seguridad Pública, requiere de más y mejores elementos que brinden seguridad pública eficiente, oportuna y de mayor calidad.

Es atribución exclusiva de la Presidenta Municipal, en materia de Seguridad Pública, ejercer el mando de los cuerpos policíacos de seguridad pública, en términos de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la Ley de Seguridad del Estado de México, Ley Orgánica, el Bando Municipal, reglamentos, Convenios y demás disposiciones aplicables.

Para el ejercicio eficiente de la seguridad pública el gobierno municipal podrá suscribir convenios de coordinación y colaboración con el Gobierno del estado de México a través de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, y con otros Municipios para establecer la Policía Estatal Coordinada, para garantizar que antes de la designación de los mandos municipales éstos hayan sido evaluados, certificados y

cumplan con el programa de capacitación de mandos en el Marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

La principal atribución de la Dirección de Seguridad Pública de Zinacantepec es brindar servicios de seguridad pública, protección civil y bomberos, a efecto de asegurar el pleno goce de las garantías individuales, la paz, la tranquilidad y orden público, así como prevención de delitos.

Sus principales atribuciones son:

- I. Establecer mecanismos para salvaguardar la integridad de las personas e instituciones públicas, mantener el orden y la paz social en el Municipio;
- II. Cumplir y hacer cumplir lo estipulado en el Bando Municipal referente a la seguridad pública, protección civil y bomberos;
- III. Prevenir y/o evitar la delincuencia, vagancia y mal vivencia en el municipio, fomentando una cultura de autoprotección entre la población;
- IV. Establecer acuerdos y convenios de coordinación con instancias federales, estatales y municipales para ejecutar de manera conjunta programas en materia de seguridad pública, protección civil y bomberos;
- V. Informar a la Presidenta Municipal de las acciones que se lleven a cabo por las áreas que integran la Dirección de Seguridad pública;
- VI. Planear, organizar y vigilar los operativos y dispositivos que en materia de seguridad pública, tengan que realizarse en el territorio municipal;
- VII. Diseñar mecanismos de coordinación con organismos federales, estatales y municipales, a fin de intercambiar programas para el desarrollo de las funciones de seguridad pública, protección civil y bomberos;
- VIII. Impulsar la formación y capacitación de los agentes de seguridad pública, protección civil y bomberos.

Considero indispensable la implantación del servicio profesional de carrera en la Dirección de Seguridad Pública de Zinacantepec mediante un Departamento de

Servicio Policial de Carrera, con el fin de eliminar la corrupción de los cuerpos policíacos y brindarles mejores condiciones de trabajo para así poder alcanzar un nivel profesional adecuado a las necesidades de la sociedad basado en los principios de competitividad, mérito y calidad.

La profesionalización de los servidores policiales de carrera tiene por objeto fomentar su formación, a fin de que cuenten con las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar la función de seguridad pública con calidad y eficiencia.

El objetivo general de este Departamento de Servicio Policial de Carrera es profesionalizar al personal operativo de la Dirección de Seguridad Pública mediante la capacitación permanente, la igualdad de oportunidades y el mérito laboral para poder así establecer un plan profesional institucional para el personal operativo y de esta forma contar con un cuerpo policíaco mejor capacitado y apto para desarrollar la función de seguridad pública que demanda la sociedad.

Para lograr dicho objetivo, el Departamento de Servicio Policial de Carrera tendrá las siguientes funciones:

- Elaborar, planear, organizar, dirigir y controlar la correcta instrumentación y operación del servicio policial de carrera para el personal operativo de la Dirección de Seguridad Policial.
- Supervisar la operación del servicio policial de carrera.
- Medir el desempeño del personal operativo de carrera.
- Elaborar los planes y programas generales de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, promoción y ascenso, permanencia y retiro del servicio.
- Establecer los lineamientos, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del servicio policial de carrera.
- Integrar y mantener actualizados los expedientes personales de cada uno de los integrantes del personal operativo de la Dirección de Seguridad Pública.

- Evaluar y controlar el funcionamiento y operación del servicio policial de carrera y en su caso, dictar las medidas preventivas y correctivas que se requieran.
- Establecer los mecanismos y criterios de evaluación.
- Examinar el expediente del personal operativo que desee concursar para la promoción y ascenso.
- Ejecutar y operar el reglamento de escalafón para el personal operativo de la Dirección de Seguridad Pública.

El Servicio Policial de Carrera tendrá por objeto:

- Incorporar los mejores elementos a la Dirección de Seguridad Pública.
- Establecer un proceso permanente y obligatorio de capacitación y formación.
- Brindar estabilidad en el empleo para el personal del servicio policial de carrera.
- Asegurar la igualdad de oportunidades tanto para el ingreso como para la promoción y ascenso.
- Establecer los mecanismos necesarios para propiciar la profesionalización.
- Establecer las bases de organización, funcionamiento, desarrollo, control y evaluación del servicio policial de carrera de la Dirección de Seguridad Pública.
- Fomentar la equidad, motivación y reconocimiento del personal.

Algunos de los beneficios que se podrían obtener con la creación del Departamento de Servicio Policial de Carrera serían el de brindar estabilidad laboral al personal operativo basado en el mérito, la elaboración de un sistema escalafonario adecuado a las necesidades del personal, realizar una mejor selección del personal que desee ingresar como personal operativo de la Dirección de Seguridad Pública e instrumentar y operar el servicio policial de carrera.

3.4 Etapas del Servicio Policial de Carrera:

Las etapas que aquí propongo para el Servicio Policial de Carrera para el Municipio de Zinacantepec son de gran importancia para el cumplimiento de la profesionalización de los cuerpos policiacos y cada una juega un papel fundamental para garantizar de manera objetiva, imparcial, legal y transparente la formación del personal de seguridad pública de dicho municipio velando siempre y en todo momento la igualdad de oportunidades y garantizando la permanencia de los mejores elementos a través del mérito.

El Servicio Policial de Carrera quedará conformado por las siguientes etapas:

- Reclutamiento de personal
- Selección de personal
- Contratación
- Inducción del personal
- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Promoción
- Retiro

3.4.1 Reclutamiento de personal

El Reclutamiento es un “conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato Idalberto, 1983:167). Con el reclutamiento lo que se procura es atraer a los mejores hombres y mujeres capaces para que formen parte de los cuerpos policiacos de seguridad pública del Municipio de Zinacantepec. Esta función es esencial ya que permitirá proveer a la Dirección de Seguridad Pública un número suficiente de personas capaces para cumplir los objetivos de la seguridad pública.

Esta etapa tendrá como responsabilidad atraer candidatos suficientes, de entre los cuales se elegirán a los más aptos y calificados para trabajar dentro de ésta área de la administración pública del municipio.

El área de Recursos Humanos de Zinacantepec será el responsable de llevar a cabo el proceso de reclutamiento de personal para lo cual se auxiliará del Director de Seguridad Pública del H. Ayuntamiento con la finalidad de actualizar o elaborar un análisis de puestos y posteriormente incorporarlos al catálogo de puestos en el que se establecerán todas aquellas funciones a desempeñar los nuevos elementos de seguridad pública, así como también el área de Recursos Humanos someterá todas las vacantes a concurso y podrán participar todas aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria realizada por los integrantes del Ayuntamiento y al momento de existir una vacante dentro de la Dirección de Seguridad Pública el área de Recursos Humanos establecerá convocatorias públicas que contenga todos los requisitos necesarios que el aspirante a ocupar un puesto deberá cumplir y para ello estará obligado a usar todos los medios de comunicación de que disponga el municipio.

3.4.2 Selección de Personal

Una vez que se cuenta con los posibles candidatos, se procede a hacer una selección, donde se elige única y exclusivamente a aquellas personas que presenten los más altos conocimientos, las mejores aptitudes y actitudes y probabilidades para adaptarse al cargo que se le ha ofrecido.

La selección de personal es la etapa en la que se escoge entre los “candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar las vacantes existentes en la empresa, tratando de mantener y aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal” (Chiavenato, Idalberto, 1983:185). Al igual que el reclutamiento, la selección de personal es de suma importancia, llevarla a cabo de buena forma garantizará la permanencia de los mejores hombres y mujeres dentro de la Dirección de Seguridad Pública.

El Director de Seguridad Pública y el área de Recursos Humanos de la administración pública de Zinacantepec serán los encargados de establecer los mecanismos y elementos a valorar en los aspirantes a ocupar la plaza vacante; serán los encargados de verificar y comprobar que los aspirantes cumplan con los

requisitos establecidos en la convocatoria; serán los encargados de aplicar los exámenes, pruebas de conocimientos y habilidades así como las entrevistas a los aspirantes; por último, esta etapa concluirá cuando el área de Recursos Humanos y el Director de Seguridad Pública determinen contratar a las personas (dependiendo el número de vacantes) que hayan obtenido las mejores calificaciones en sus exámenes, pruebas y entrevistas.

3.4.3 Contratación

Esta etapa es realizada una vez que se ha efectuado el reclutamiento y la selección de personal, por lo que las personas que han pasado todas las pruebas pueden ser considerados los más aptos e idóneos y por ende ser contratados para laborar en la Dirección de Seguridad Pública conforme a las reglas o estatutos establecidos.

El mérito será fundamental para la contratación de personal, es decir, únicamente podrá ser contratado el aspirante que demuestre obtener los mejores puntajes en la etapa de selección, una vez que se haya seleccionado al candidato para ocupar la plaza vacante contará con un periodo de prueba que determine adecuado el Director de Seguridad Pública, al finalizar el periodo de prueba, el aspirante tendrá que ser evaluado por el área de Recursos Humanos y el Director de Seguridad Pública para ser o no ratificado en su puesto de manera permanente.

3.4.4 Inducción del Personal

La finalidad de esta etapa es proporcionar toda la información necesaria al trabajador acerca de las funciones que desempeñará en su cargo. En esta fase se realiza todas las actividades pertinentes para la rápida incorporación del nuevo empleado dándole a conocer la misión, visión y valores de la Dirección de Seguridad Pública de Zinacantepec.

Será obligación del Director de Seguridad Pública presentar al nuevo integrante con todos y cada uno de los demás compañeros de trabajo para que de ésta manera se fomente y refuerce las relaciones laborales entre los policías del

municipio; así como también el Director será el responsable de impartir obligatoriamente un curso de inducción, donde se brindará al policía la información general de la seguridad pública del municipio, y por último, el Director de Seguridad Pública y el área de Recursos Humanos deberán explicar los objetivos y funciones de la plaza ocupada, así como aclarar todas las inquietudes presentadas por el nuevo integrante.

3.4.5 Capacitación

La función de la capacitación es proporcionar de manera constante al trabajador nuevas habilidades, conocimientos y actitudes, y conductas necesarias de modo que cumpla eficientemente sus funciones y le facilite su desempeño dentro de la Dirección de Seguridad Pública.

El Director de Seguridad Pública será el encargado de realizar un diagnóstico de capacitación en forma trimestral para que de esta manera se pueda detectar las necesidades de capacitación que presenten los policías del municipio, el Director de Seguridad Pública y el área de Recursos Humanos serán los responsables de elaborar conjuntamente los programas de capacitación para los cuerpos policiacos.

La capacitación que se brinde a los policías tendrá como objetivo profesionalizar a los cuerpos de seguridad pública del municipio de Zinacantepec y será obligación de todos los policías asistir puntualmente a la capacitación que se le brinde, al finalizar el curso de capacitación, el policía tendrá la obligación de presentar un examen ante la Dirección de Seguridad Pública a fin de evaluar el grado de aprovechamiento obtenido en el curso y las calificaciones más altas podrán ser tomadas en consideración para posibles promociones o cambio de puestos.

3.4.6 Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es una “sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso

para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de una persona” (Chiavenato, Idalberto, 1983:261).

La evaluación del desempeño es un mecanismo que permite localizar los problemas y/o deficiencias presentadas por el personal como son: la falta de compromiso de un servidor público con su cargo, el desaprovechamiento del potencial, etc. Una vez que se tiene identificada la problemática, la evaluación del desempeño permite formular planes o políticas de desarrollo para los recursos humanos acorde con las necesidades detectadas en una organización.

La Dirección de Seguridad Pública y el área de Recursos Humanos establecerán exámenes de evaluación para detectar el nivel de desempeño de los trabajadores, y serán los responsables de cada una de éstas áreas los encargados de llevar a cabo las evaluaciones, las cuales serán semestrales y los policías tendrán derecho a conocer los resultados de su evaluación, de modo que pueda detectar sus fortalezas y debilidades y con base a ello corregir su desempeño.

La evaluación del desempeño será de carácter obligatorio y requisito indispensable para la permanencia del policía dentro del sistema policial de carrera y en caso de que algún elemento acumule tres evaluaciones reprobadas, éste será separado de su cargo.

Los responsables de la Dirección de Seguridad Pública y del área de Recursos Humanos serán quienes determinen los estímulos que se entreguen a los policías mejor evaluados, los estímulos serán de tipo monetario y/o material y se entregarán en la última quincena del mes de diciembre de cada año.

3.4.7 Promoción

El sistema de promoción es el proceso mediante el cual los servidores públicos de carrera “con base en el mérito podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier dependencia o en las entidades públicas” (Mejía Lira, José, 2003:3). El objetivo del sistema de promoción es ofrecer posibilidades reales de desarrollo laboral a los policías dentro de la Dirección de Seguridad Pública del

municipio de Zinacantepec, mediante el aprovechamiento de oportunidades laborales.

Para efecto de esta propuesta se considerarán dos tipos de promoción, la salarial y la jerárquica.

En cuanto a la promoción salarial, implica un aumento salarial para el policía y se tomará en cuenta la antigüedad laboral dentro de la Dirección de Seguridad Pública del municipio.

Mientras que la promoción jerárquica tiene que ver con la existencia de una plaza vacante, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y circunstancias con el resto de los demás aspirantes, el policía que aspire a ocupar esa vacante podrá participar en la convocatoria que hagan los integrantes del Ayuntamiento.

3.4.8 Retiro

Esta es la última etapa en la que se garantiza una justa recompensa monetaria para aquellos trabajadores que han dedicado parte de su vida y esfuerzo al servicio de una organización. Por lo que el empleado se retira del servicio público con la garantía de contar con los recursos económicos necesarios para llevar una vida digna y cómoda.

Dejaría de formar parte del sistema policial de carrera todo aquel policía que se encuentre en las siguientes condiciones:

- Fallecimiento
- Jubilación
- Renuncia Voluntaria
- Incumplimiento de sus obligaciones
- Cuando el policía acumule tres evaluaciones reprobatorias desempeñando el mismo cargo

Como pudo observarse, son diversas las etapas que conforman el proceso del servicio policial de carrera que propongo, quizá no sean todas, pero si las

necesarias para formar y desarrollar policías eficaces y eficientes en sus funciones.

Con la Profesionalización de los policías municipales de Zinacantepec mediante la creación del Servicio Policial de Carrera en la administración pública municipal, se pueden lograr resultados positivos y alentadores en el desempeño de la función pública como son:

- Contar con un personal calificado y capacitado
- Una mejor atención a la ciudadanía Optimización de los recursos
- Una disminución significativa en prácticas de corrupción

El Servicio Policial de Carrera permitirá crear un sistema objetivo con reglas claras y transparentes; provisión de policías idóneos para el puesto y la función que desempeñan; eliminación de sistemas clientelares, nepotismo, compadrazgo y patronazgo, continuidad de las políticas y programas de gobierno y una nueva cultura laboral.

Así mismo, se contará con reglas claras para que los servidores públicos asciendan en los escalafones del servicio con base en los principios del mérito, equidad, igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, dignificación del servicio público y especialización en el desempeño de la función encomendada.

La propuesta de profesionalización aquí presentada es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. Con esto se pretende garantizar la eficacia de las acciones que los policías emprenden para satisfacer las necesidades más prioritarias que la sociedad demanda como lo es el orden y paz pública con estricto apego a los principios de lealtad, imparcialidad, eficiencia profesionalismo, honestidad, legalidad, responsabilidad y equidad.

Prerrogativas del Servicio Policial de Carrera para el Municipio de Zinacantepec:

- Contar con personal calificado y capacitado

- Igualdad de oportunidades para el ingreso a la función pública con base en el mérito
- Imparcialidad
- Legalidad
- Eficacia
- Profesionalismo
- Transparencia Una mejor atención a la ciudadanía
- Optimización de los recursos
- Disminución significativa en prácticas de corrupción
- Promociones y ascensos
- Incentivo salarial por el buen desempeño
- Estabilidad en el empleo y oportunidad de tener una carrera policial
- Especialización en la función a desempeñar

Dificultades del Servicio Policial de Carrera para el Municipio de Zinacantepec:

- Inexistencia del mérito, una falta de reconocimiento al mérito en el nombramiento y ascenso de los policías.
- Falta de motivación por parte del policía
- La falta de vocación de servicio
- Creación de un nuevo centro de poder con los policías de carrera
- Parcialidad en los sistemas de selección y evaluación
- Elevado costo para llevar a cabo los procesos

Tanto la Dirección de Seguridad Pública como cualquier otra área que inicie con un proceso de profesionalización debe tener claro los documentos básicos de administración de personal como su manual de organización, de procedimientos, tabulador de sueldos, catálogo de puestos, entre otras herramientas que no sólo existan sino que se transparenten al público para que no haya duda de que la labor desempeñada se lleva a cabo con eficiencia, capacidad profesional y apego a la norma.

La propuesta presentada en este trabajo de investigación coadyuvaría en la procuración del buen gobierno, mediante los principios inspirados en legalidad, igualdad e imparcialidad que sean constituidos con el reconocimiento de los policías municipales como base para garantizar la calidad de los servicios, la transparencia y continuidad de la gestión pública de cara a la ciudadanía.

Esta propuesta pretende aportar bases que posibiliten su aplicación a la administración municipal con policías acordes a responder a las exigencias de nuestro entorno, al igual se propone un esquema que instrumente herramientas necesarias para su implantación práctica que adopte un plan a largo plazo y no solo en un periodo administrativo.

El Servicio Policial de Carrera instaurado en la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Zinacantepec se convertiría en un elemento importante para lograr el desarrollo, tanto profesional como personal de los policías municipales, así como fomentar la vocación del servicio y realizar una carrera dentro del sector público. En consecuencia, se podrá lograr una administración pública eficiente y una mejor prestación de los servicios a la sociedad.

CONCLUSIONES

- La Dirección de Seguridad Pública requiere de un Servicio Policial de Carrera que fomente valores, que propicie el desarrollo profesional y humano, que esté ligado a resultados y que garantice la permanencia de los mejores a fin de evitar la falta de transparencia en el acceso a la administración pública.
- Si el municipio de Zinacantepec pusiera en marcha un Servicio Policial de Carrera con base en el mérito e igualdad de oportunidades, estabilidad en el cargo, formación continua y evaluación objetivo del desempeño generaría verdaderas políticas públicas y un desarrollo integral del personal considerando al servidor público como persona no como capital que esté al servicio del Estado.
- Con la implantación de un sistema de profesionalización en la Dirección de Seguridad Pública, cada policía podrá desarrollar sus capacidades y habilidades para lograr ser eficiente en la administración pública ya que se requiere revalorar su función, poniendo en práctica la profesionalización hasta poder lograr un nivel de excelencia y de especialización del personal operativo en el municipio de Zinacantepec.
- La profesionalización debe ir encaminada en pro del desarrollo y en beneficio del personal operativo dentro de la Dirección de Seguridad Pública y con la seguridad de formar un desarrollo de largo plazo contando con elementos claves como un expediente actualizado de cada policía del municipio y un departamento responsable de su operación.
- La implantación de la Profesionalización a los policías municipales de Zinacantepec debe contar con un pertinente apoyo que debe ser brindado por las autoridades correspondientes como lo es el Departamento de Recursos Humanos quien debe apoyar para obtener el control del personal encargado de la seguridad pública; apoyando con herramientas indispensables y estableciendo condiciones propicias para el servidor público como la igualdad de oportunidades para lograr ascensos sin discriminación alguna.

- La hipótesis que se estableció para este trabajo de investigación fue comprobada ya que los cuestionarios llevados a cabo para conocer el avance de profesionalización de los policías arrojaron información relevante y se afirma que efectivamente hay una carencia de profesionalización en los elementos de seguridad pública de Zinacantepec por lo cual existen policías menos preparados y evaluados en sus funciones debido a que no se cuenta con un servicio policial de carrera que ayude a formar personal con aptitudes y actitudes hacia el trabajo que desempeñan.
- También se logró cumplir con el objetivo de este trabajo de investigación que era analizar las condiciones de profesionalización de los policías de Zinacantepec en el año 2013 con la finalidad de elaborar una propuesta que permita formar policías mejores preparados para el cumplimiento de su deber hacia la sociedad, la cual está desarrollada en el capítulo 3 de este trabajo de investigación.
- Al implementar un proceso de profesionalización vemos como ventaja la oportunidad de desarrollar en los servidores públicos que lo integran y de los aspirantes calificados para serlo, evitando el clientelismo y el sistema de botín político.
- Profesionalizar a los policías municipales de Zinacantepec implica formar servidores públicos eficientes, aptos y sensibles en su trabajo al servicio de la sociedad, garantiza un mejor funcionamiento operativo, da continuidad a los planes y programas de gobierno, sueldos dignos y permanencia del policía, pero ante todo impide la conservación de viejas prácticas como lo son el incorporar al amigo como se puede observar en la información obtenida en los cuestionarios aplicados.
- Profesionalizar a los policías municipales debe contribuir para que estos mismos tengan una forma de vida honesta y mejor remunerada lo cual es una de las demandas principales que ellos exigen.
- El H. Ayuntamiento de Zinacantepec, a través del departamento de Recursos Humanos y la Dirección de Seguridad Pública debe garantizar y propiciar la libre competencia de todos los policías al sistema de incentivos,

de tal forma que los policías no lo vean como elitista, sino que vean un sistema incluyente, al cual toda persona puede acceder mediante su buen desempeño laboral.

- El Servicio Policial de Carrera permitirá que los policías municipales de Zinacantepec cuenten con un sistema de retiro, pensión o jubilación para que se tenga una vida plena una vez terminadas las funciones del policía dentro de la Dirección de Seguridad Pública.
- Es necesario capacitar continuamente práctica como teórica a los elementos policiacos para formar policías mejores preparados en todos los aspectos ya que vivimos en una sociedad dinámica y cada día aumentan más las demandas sociales como la seguridad pública, tarea que un policía profesional debe cumplir.
- La evaluación es un elemento muy importante dentro del Servicio Profesional de Carrera ya que los policías deben ser evaluados constantemente para conocer la productividad de cada uno de ellos para que conozcan sus resultados y a los malos elementos policiacos separarlos de su cargo.
- La propuesta de profesionalización aquí presentada es un modelo inicial que pretende contribuir a la formulación y desarrollo de un Sistema de Profesionalización en Zinacantepec, que garantice el buen desempeño de personal, acorde a las necesidades municipales. Una vez alcanzado esto, y si las autoridades propician las condiciones necesarias instaurar un Servicio Policial de Carrera.

ANEXO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

El presente cuestionario pertenece a un estudiante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México y corresponde al trabajo de investigación “Propuesta de un Sistema Profesional de Carrera a los Policías de Zinacantepec”, para lo cual se pide su valiosa ayuda en el llenado del mismo.

La información que aquí se maneja será utilizada únicamente con fines académicos, por lo que se guardará absoluta confidencialidad de la información que se proporcione.

Instrucciones: Elija únicamente una opción y márquela con una “x” según adecue a su situación.

1._ Puesto que desempeña_____

2._ Sexo

(1) Masculino (2) Femenino

3._ Edad_____

4._ Nivel de Estudios

(1) Primaria (2) Secundaria (3) Preparatoria (4) Licenciatura (5) Postgrado

5._ ¿A través de que medio se enteró usted de la existencia del puesto que desempeña actualmente?

(1) Periódico (2) Partido Político (3) Revistas (4) Por un amigo (5) Otro, especifique_____

6._ Antes de su contratación ¿Presentó usted algún examen, prueba o entrevista?

(1) Si (2) No

(En caso de contestar no pasar a la pregunta 8)

7._ ¿Cuál es el tipo de examen, prueba o entrevista que usted realizó?

(1) Conocimientos (2) Psicométrico (3) Médico (4) Todos los anteriores

(5) Ninguno

8._ A través de que medio el Ayuntamiento le dio a conocer las funciones que debería desempeñar?

(1) Manuales (2) De forma oral (3) Ambos (4) Ninguno

9._ ¿Alguna vez ha sido requerido para presentar algún examen de evaluación?

(1) Si (2) No

(En caso de responder No pasar a la pregunta 13)

10._ ¿Con que frecuencia es usted evaluado?

(1) Cada medio año (2) Cada año (3) Cada dos años (4) Otro_____

11._ ¿Le han dado a conocer los resultados de su evaluación?

(1) Si (2) No

12._ ¿Qué resultados ha obtenido?

(1) Excelentes (2) Muy buenos (3) Buenos (4) Malos

13._ ¿Recibe usted capacitación por parte del Ayuntamiento?

(En caso de contestar No pase a la pregunta 18)

(1) Si (2) No

14._ ¿Con que frecuencia recibe usted capacitación?

(1) Cada medio año (2) Cada año (3) Cada dos años (4) Otro_____

15._ ¿Cómo es la capacitación que usted recibe?

(1) Cursos (2) Seminarios (3) Conferencias (4) Otro_____

16._ ¿Cómo considera usted la capacitación que recibe?

(1) Excelente (2) Muy Buena (3) Buena (4) Mala (5) Pésima

17._ ¿La capacitación que se le ofrece contribuye a un mejor desempeño de sus funciones?

(1) Si (2) No

18._ ¿Cuántos años de servicio tiene en el puesto?

(1) 0-3 años (2) 4-6 años (3) 7- 9 años (4) Más de 9 años

19._ ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de reconocimiento o incentivo económico por buen desempeño laboral?

(1) Si (2) No

(En caso de contestar No pasar a la pregunta 21)

20._ ¿Cómo considera los incentivos que recibe?

(1) Muy Buenos (2) Buenos (4) Malos (5) Pésimos

21._ ¿Ha recibido alguna promoción ascenso u otro beneficio?

(1) Si (2) No

22._ ¿Cuenta usted con algún sistema de retiro, pensión o jubilación?

(1) Si, cual_____ (2) No

23._ ¿Qué sugeriría usted para mejorar la calidad de los cuerpos policiacos con los que cuenta el Municipio de Zinacantepec?

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, Idalberto. 1983. Administración de Recursos Humanos, México, Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. 1989. Introducción a la Teoría General de la Administración. México, Mc Graw Hill.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2012. Grupo Editorial Esfinge, México.
- Diccionario Enciclopédico Larousse. 2012 México, 3ª edición.
- Durkheim, Emile. 1997. Antología de Teoría Sociológica Clásica, Emile Durkheim / compiladores Gilberto Silva Ruiz y Guillermo J. R. México: U.N.A.M.: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Merino, Mauricio. 2006. La gestión profesional de los municipios en México: diagnóstico, oportunidades y desafíos. 1ª ed. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas: Banco Mundial : Secretaría de Desarrollo Social.
- Moctezuma Barragán, Esteban. 1999. Por un gobierno con Resultados: El servicio civil de carrera: un sistema integral de profesionalización, evaluación y desempeño de los servidores públicos en México, 1a ed. México: Academia Metropolitana.
- Morales y Gómez, Juan Miguel. 2009. Actualidad y prospectiva de la profesionalización de los servidores públicos municipales en el Estado de México. México, D.F: Cámara de Diputados, LX Legislatura, Consejo Editorial : Instituto de Administración Pública del Estado de México A.C. : M. A. Porrúa.
- Moreno Rodríguez, Rodrigo. 1980. La Administración Pública Federal en México. México: U.N.A.M.
- Orellana Wiarco, Octavio Alberto. 2010 Seguridad pública: profesionalización de los policías / Octavio Alberto Orellana Wiarco. 1. ed. México, D.F. : Editorial Porrúa.

- Pichardo_Pagaza, Ignacio. 2002. Introducción a la Nueva Administración Pública de México. Toluca, Mex. : Instituto Nacional de Administración Pública.
- Revista Espacios Públicos, 2001. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. Año 4 No. 7 Febrero.
- Revista IAPEM, 1998. Profesionalización de Servidores Públicos en el Estado de México, Ma. Del Pilar Conzuelo Ferreyra, num 39, México.
- Uvalle Berrones, Ricardo y Ahuja Bravo Marcela. 1999. Visión_Multidimensional_del Servicio Público Profesionalizado. México: U.N.A.M.: Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Weber, Max. 2001. ¿Qué es la burocracia?. México: Coyoacán.
- Weber, Max. 1983. Economía y Sociedad. 6ª ed., México, Fondo de Cultura Económica.
- <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>. Consultado el 18 de octubre de 2012.
- www.definicion.org/administracion-publica. Consultado el 06 de diciembre de 2012.
- <http://www.emagister.com/curso-derecho-administrativo-mexico-administracion-publica/administracion-publica-concepto-organizacion-administrativa>. Consultado el 8 de diciembre de 2012).
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>. Consultado el 9 de diciembre de 2012.
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>. Consultado el 10 de diciembre de 2012.
- <http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/sercivmund.htm>. Consultado el 10 de diciembre de 2012.

-<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/gac/cont/14/doc/doc15.pdf>.

Consultado el 9 de diciembre de 2012.

-<http://www.joseacontreras.net/ServProfCarrUAEM/sercivmex.htm>. Consultado el 11 de diciembre de 2012.

-http://www.elocal.gob.mx/wb/ELOCAL/ELOC_La_seguridad_publica_municipal. Consultado el 14 de marzo de 2013.

-<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>. Consultado el 12 de junio de 2013.

-<http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/ley/vig/leyvig015.pdf>. Consultado el 12 de junio de 2013.

-<http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/ley/vig/leyvig015.pdf>. Consultado el 13 de junio de 2013.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Felipe_Calder%C3%B3n_Hinojosa#Estado_de_Derecho_y_Seguridad_p.C3.BAblica](http://es.wikipedia.org/wiki/Felipe_Calder%C3%B3n_Hinojosa#Estado_de_Derecho_y_Seguridad_p%C3%ABlica). Consultado el 07 de abril de 2013.

-<http://pactopormexico.org/acuerdos/>. Consultado el 7 de abril de 2013.

<http://www.cedhslp.org.mx/info2/B%20INF%20ESP/B.1.1.1%201a%20V%20G%20MANUAL%20%20INV.pdf>. Consultado el 28 de marzo de 2013

-<http://definicion.de/policia/#ixzz2OIlhH99g>. Consultado el 28 de marzo de 2013

-<http://revoluciontrespuntocero.com/que-es-el-mando-unico-policial-y-cuando-se-va-a-implementar/>. Consultado el 16 de enero de 2014

-<http://noticias.univision.com/article/1442303/2013-02-19/mexico/noticias/impulsan-mando-unico-policial-en-mexico>. Consultado el 16 de enero de 2014

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/1997/11/asun_63_19971113_1085641.pdf. Consultado el 16 de enero de 2014