



Estudio sobre

La condición de los derechos humanos en la Policía Federal



CNDH
M É X I C O

DESDE 1990
EL PODER DE LA GENTE

Estudio sobre

La condición de los derechos humanos en la Policía Federal



CNDH
M É X I C O



IIUe

Instituto de Investigaciones
sobre la Universidad
y la Educación

El contenido y las opiniones expresadas en el presente trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan el punto de vista de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Primera edición: octubre, 2019

ISBN: 978-607-729-535-8

DR © 2019. Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice,
Demarcación Territorial Magdalena Contreras, 10200
Ciudad de México.

Diseño y formación de interiores: Jessica Quiterio P.

Diseño de portada: Flavio Roberto López Alcocer

Área emisora: DGPA

Impreso y hecho en México

Coordinadoras de Investigación:

María del Rosario Novoa Peniche
María Gabriela Delgado Ballesteros

Investigadores(as):

Nancy Nájera Albarrán
Pía Paula Kepellmann
Ángeles Moreno Moreno
Benjamín Cárdenas García
Gilberto Kapellmann Sánchez

Coordinación del Proyecto:

Laura Gurza Jaidar
Directora General de Planeación y Análisis (DGPA) - CNDH

Revisor del proyecto:

Lic. Ismael Eslava Pérez
Primer Visitador General de la CNDH

Supervisión del proyecto:

Anne Lice Hernández Alba
*Directora del Centro de Análisis e Información Geoespacial
(CAIG) - DGPA - CNDH*
Enrique Gómez Oliver
Subdirector de Procesamiento

Diseño y producción editorial

Julieta Morales Sánchez
Directora General del Centro Nacional de Derechos Humanos

Jessica Quiterio Padilla

Formación



CONTENIDO

Abreviaturas, siglas y acrónimos	9
Presentación	11
Introducción	13
Antecedentes	15
1. Fundamentación jurídica	19
1.1 Normatividad nacional	19
1.2 Normatividad internacional	20
2. Metodología	21
2.1 Etapas de la investigación	21
2.2 Métodos de investigación	21
2.2.1 Método cualitativo	21
2.2.2 Método cuantitativo	22
2.3 Diseños de las muestras	22
2.3.1 Criterios para la selección de informantes	23
2.3.2 Criterios para la selección de la muestra de aplicación de cuestionario	24
2.4 Cómo se analizaron los resultados	25
3. Situación en materia de derechos humanos de la PF	27
3.1 Contexto laboral de la PF	27
3.1.1 Carrera policial	30
3.1.2 Servicio profesional	31
3.1.3 Sanciones	33
3.1.4 Programa Rector de Profesionalización (PRP)	38
3.2 Derechos de las y los policías	41
3.2.1 Derecho a la salud	42
3.2.2 Epidemiología	43
3.2.3 Síntomas físicos	43
3.2.4 Síntomas psicológicos	45
3.2.5 Estrés laboral	47
3.3 Riesgos laborales	49
3.3.1 Riesgos de operación	49
3.3.2 Riesgos administrativos	50
3.4 Respuestas del cuestionario	52
3.5 Entrevistas a mandos e instructores	53
Principales resultados del capítulo 3	55

4. Formación en derechos humanos que recibe la PF	57
4.1 Capacitación en derechos humanos	57
4.2 Formación en sistema de justicia penal con énfasis en PR	58
4.3 Entrevistas a mandos e instructores(as) de derechos humanos	60
4.3.1 Condiciones laborales	60
4.3.2 Vocación policial	60
4.3.3 Condiciones para el desarrollo de la carrera policial	61
4.3.4 Visión de los derechos humanos en la PF	62
Principales resultados del capítulo 4	66
5. Entrevistas a población civil	67
Principales resultados del capítulo 5	70
6. Las mujeres policías en la Seguridad Pública	71
6.1 Derechos humanos	71
6.2 Fuerzas policiales	72
6.3 La policía en México	74
6.4 Incorporación de las mujeres a la policía	75
6.5 México en el modelo integrativo	75
6.6 Mujeres policías	76
6.7 Copiando la masculinidad	77
6.8 Problemáticas a las que se enfrentan las mujeres policías	77
6.8.1 Problemas externos	78
6.8.2 Problemas internos	79
7. Resultados, propuestas y conclusiones	83
7.1 Resultados generales del cuestionario	83
7.1.1 Edad promedio en la PF	83
7.1.2 Distribución por sexo y adscripción	84
7.1.3 Distribución por grados	84
7.2 Resultados de la investigación documental	84
7.2.1 Contexto de planeación	84
7.2.2 Programas sectoriales	85
7.2.3 Programas presupuestarios	85
7.2.4 Efectos en la PF	86
7.2.5 Sobre el marco normativo	86
7.2.6 Sobre el proceso de formación	86
7.2.7 Sobre grados homologados	88
7.2.8 Sobre la discrecionalidad para otorgar cargos administrativos	88
7.2.9 Sobre la falta de reconocimiento	89
7.2.10 Sobre discriminación	89
7.2.11 Sobre la atención a familias de policías	90
7.2.12 Sobre los derechos de las mujeres en la PF	90
7.2.13 Sobre la protección legal	91
7.2.14 Sobre la falta de habilidades gerenciales de los mandos	91

7.2.15 Sobre la inequidad en la formación especializada	91
7.2.16 Sobre el derecho a la salud física y mental	91
7.2.17 Acerca de compaginar vida familiar con el trabajo	92
7.3 Propuestas	92
7.3.1 Sobre el marco normativo	92
7.3.2 Sobre el proceso formativo	93
7.3.3 Criterios para elaborar un currículum con perspectiva de derechos humanos	93
7.3.4 Legitimidad y legalidad de quien hace el currículum	94
7.3.5 Ejes a considerar para el desarrollo de un currículum	94
7.3.6 Currículum oculto	96
7.3.7 Marcos teóricos de desarrollo de la personalidad para personas adultas	96
7.3.8 Plan de estudios según la división	97
7.3.9 Conocimiento y emoción	98
7.3.10 Disciplina-autoridad	99
7.3.11 Sobre grados homologados	101
7.3.12 Para evitar la discrecionalidad para otorgar cargos administrativos	101
7.3.13 Sobre el reconocimiento de la labor policial como profesión de alto riesgo y jubilación anticipada	101
7.3.14 Para evitar discriminación del personal incapacitado	101
7.3.15 Sobre la atención a familias de policías	101
7.3.16 Sobre los derechos de las mujeres en la PF	102
7.3.17 Sobre la protección legal	102
7.3.18 Propuestas frente a la falta de habilidades gerenciales de los mandos	102
7.3.19 Sobre la inequidad en las oportunidades de formación especializada	102
7.3.20 Sobre la procuración del derecho a la salud física y mental	102
7.3.21 Acerca de compaginar vida familiar con trabajo	103
7.4 Conclusiones	103
7.4.1 Conclusiones generales	103
7.4.2 Formación en derechos humanos	103
7.4.3 Conclusiones específicas	104
7.4.4 Conclusiones del cuestionario	104
7.4.5 Malas prácticas	105
7.4.6 La productividad	105
7.4.7 Abuso de autoridad y acoso laboral	105
7.4.8 Jornada laboral excesiva	106
7.4.9 Otorgamiento discrecional de las Plazas Federales	107
Anexos	109
A. Cuadros	109
B. Gráficas	121
C. Viñetas	161

Referencias	167
Bibliografía	167
Fuentes hemerográficas en línea	169
Fuentes documentales institucionales	169
Marco legal consultado	170
Otras fuentes consultadas, no citadas en el estudio	175



ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AFI	Agencia Federal de Investigación
art(s)	Artículo(s)
CAP	Centro de Atención Psicológica de la Policía Federal
CDESC	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
CEDHM	Comisión Estatal de Derechos Humanos Michoacán
CNS	Comisión Nacional de Seguridad
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNPP	Código Nacional de Procedimientos Penales
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CPF	Código Penal Federal
DOF	Diario Oficial de la Federación
DESCA	Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales
ECNT	Enfermedades crónicas no transmisibles
ENVIPE	Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública
ENSPGR	Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República
FCE	Fondo de Cultura Económica
fra(s)	Fracción(es)
FEHCL	Funcionarios encargados de hacer cumplir la ley
GN	Guardia Nacional
ILCE	Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INSYDE	Instituto para la Seguridad y la Democracia, A.C.
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
ITESO	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente
l. abrg.	Ley abrogada
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
LFRSP	Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGIPD	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
LGPIST	Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
LGPSMDMTP	Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
LGPSVD	Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
LGRA	Ley General de Responsabilidades Administrativas
LGSNSP	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública
LGV	Ley General de Víctimas
LISSSTE	Ley del ISSSTE
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

LOPGR	Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
LPF	Ley de la Policía Federal
LPFST	Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Tortura
LPPDDHP	Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas
LRFASP	Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
LSN	Ley de Seguridad Nacional
mdp	Millones de pesos
MCFDP	Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial
MOGPF	Manual de Organización General de la Policía Federal
MPSPDEAPF	Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal
Ns/Nc	No supo o no contestó
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIC	Órgano Interno de Control
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PBUFAFFEHCL	Principios básicos sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley
PEF	Presupuesto de Egresos de la Federación
PGR	Procuraduría General de la República
PAPFUF	Protocolo de Actuación de la Policía Federal sobre el Uso de la Fuerza
PF	Policía Federal
PFP	Policía Federal Preventiva
PFM	Policía Federal Ministerial
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PR	Primer respondiente
PRP	Programa Rector de Profesionalización
RLPF	Reglamento de la Ley de la Policía Federal
SC	Sociedad Civil
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCOP	Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SESNSP	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
SGMM	Seguro de Gastos Médicos Mayores
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SJPA	Sistema de Justicia Penal Adversarial
SPA	Sistema Penal Acusatorio
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional
SEMAR	Secretaría de Marina
SNSP	Sistema Nacional de Seguridad Pública
SSP	Secretaría de Seguridad Pública
SSPC	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
UAEM	Universidad Autónoma del Estado de México
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
u.r.p.	Última reforma publicada



PRESENTACIÓN

El presente estudio sobre la condición de los derechos humanos en la Policía Federal tuvo como marco de relevancia en materia de derechos humanos la conjunción en el tiempo de tres hechos preocupantes:

1. El incremento de la violación a los derechos humanos por parte de las corporaciones de seguridad pública registrado durante la administración 2012-2018, y que impactó negativamente en la función de la Policía Federal (PF), la cual perdió a su vez respeto entre la población durante dicho lapso.
2. La presentación de lo que el presidente Andrés Manuel López Obrador denominó inicialmente (14 de noviembre de 2018) como Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018-2024, mientras que más tarde la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) designó como Estrategia Nacional de Paz y Seguridad 2018-2024,¹ y que, finalmente, el 16 de mayo de 2019, la Cámara de Senadores aprobó como la Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República (ENSPGR), mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF).² En ella se menciona lo siguiente:

*[...] la Policía Federal, creada hace 20 años para suplir la labor de las fuerzas armadas en el combate a la delincuencia y que es en la actualidad un agrupamiento con déficit de disciplina y profesionalización; sus integrantes alrededor de 40 mil elementos, incluidos muchos dedicados a funciones administrativas reciben bajos salarios, carecen de seguridad y protección social para ellos y sus familias.*³ (ENSPGR, 2019)

3. La creación de la Guardia Nacional,⁴ cuerpo integrado con elementos castrenses, así como con parte de la PF, contemplada también dentro de la ENSPGR, ya citada.

Estos hechos han generado dudas sobre la perspectiva de trabajo de las y los policías adscritos a la PF, en especial, en relación con sus derechos humanos en los siguientes temas:

- Empleo
- Capacitación
- Profesionalismo
- Protección social
- Condiciones laborales

El presente documento está integrado con la fundamentación jurídica que incluye la normativa nacional tanto como la internacional; la metodología utilizada y cómo se analizaron los resultados; la situación en materia de derechos humanos en la Policía Federal y la formación en derechos humanos que ahí reciben sus integrantes; las entrevistas realizadas a población civil y los resultados de la investigación documental. Se incluyen además cuadros, gráficas, viñetas, un análisis sobre las mujeres en la PF y finalmente, los criterios para elaborar un currículum con perspectiva de derechos humanos.

¹ Véase: SSPC, 2018.

² Véase DOF del 16 de mayo de 2019.

³ En el denominado Plan Nacional de Paz y Seguridad, el supuesto «déficit de disciplina y profesionalización» se denominaba «déficit de disciplina, capacitación y profesionalismo».

⁴ Véase DOF del 27 de mayo de 2019.



INTRODUCCIÓN

La seguridad no puede ser el resultado de la privación de los derechos de las personas. Por el contrario, ella es un instrumento o herramienta funcional al desarrollo social. El derecho de las personas debe ser un componente central que debe guiar e inspirar las políticas en esta materia. (Tudela, s.f., p.5)

Por su gravedad y las afectaciones que implican para la sociedad, el análisis sobre violaciones a los derechos humanos se ha hecho primordialmente a partir del punto de vista de la ciudadanía y las instituciones, soslayando la perspectiva de las y los policías como sujetos de derechos humanos y la obligación que el Estado mexicano tiene para respetarlos, promoverlos, protegerlos y garantizarlos.

Haro (2013), citando a su vez a Sarre (2006, p.2) expresa que «[...] de ninguna manera es justificable que se atropellen los derechos humanos con el pretexto de que cumpla con su función de asegurar el orden público, puesto que el Estado está obligado a actuar siempre respetando los derechos humanos de la persona».

El trabajo que realiza la CNDH para la vigilancia y exigibilidad del cumplimiento de las funciones, las responsabilidades y las obligaciones de la autoridad en materia de derechos humanos, determina que las instituciones respondan a sus peticiones de información, entre otras acciones. Sin embargo, en el caso de las instituciones de seguridad pública prevalecen áreas en las que los avances en materia de transparencia y rendición de cuentas no ha permeado.

Esta situación es propiciada por varios factores, uno de ellos es el de su rigidez y verticalidad en la estructura jerárquica que puede producir conductas violatorias de la ley y/o de los derechos humanos por parte de los mandos. Otro factor se relaciona con la confusión conceptual entre *seguridad nacional* y *seguridad pública*, cuya ambigüedad responde, en el mejor de los casos, al desconocimiento de las bases jurídicas que ordenan cada una de sus correspondientes funciones y, en el peor, a una inadecuada interpretación —deliberada o no— del Orden Jurídico Nacional.

Este último ha sido uno de los argumentos con los que la PF se ha acogido a la negativa de divulgar información, esgrimiendo que se pone en riesgo la «seguridad nacional»; no obstante que por la presencia permanente y cercanía que los elementos de la corporación tienen con la población, tanto como el papel predominante que la PF ha jugado en materia de combate al crimen organizado, se encuentra constantemente expuesta al escrutinio de una sociedad cada vez más consciente de la exigibilidad de los derechos humanos.

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la normatividad específica de la PF integran normas y parámetros relativos a la garantía, protección, promoción y difusión de los derechos humanos, su actuación en esta materia continúa siendo deficitaria. En este sentido cabe la pregunta: ¿cuál es la relación entre las violaciones a los derechos humanos de una persona, por parte de los elementos de la PF, con las violaciones a los derechos que los propios policías soportan?, y, en consecuencia, ¿cuál es la responsabilidad y el papel de la institución ante esta situación?

Lo anterior conjuga precisamente el interés de la CNDH por la realización del presente estudio, cuyos objetivos se resumen en:

1. Conocer la situación en materia de derechos humanos, en la operación de las distintas divisiones de la PF, a fin de contar con elementos cuantificables que permitan a la CNDH realizar propuestas de mejora de las condiciones en las que se desempeñan las y los elementos de dicha institución.
2. Identificar los riesgos del servicio público policial aunado a la vulnerabilidad de sus derechos bajo el esquema jerárquico y de usos y costumbres.
3. Dar cuenta de las condiciones en que las y los policías federales desarrollan su trabajo para ver si se traducen en violaciones a sus derechos humanos y por ello influyen en el servicio que prestan a la ciudadanía.
4. Conocer la pertinencia de la formación en derechos humanos que reciben las y los policías en la formación inicial y durante su vida laboral.
5. Conocer la percepción de la ciudadanía en los lugares de despliegue de la PF.
6. Desarrollar criterios para la elaboración de un currículum para la formación de quienes se encarguen de la seguridad pública con perspectiva de derechos humanos.

De acuerdo con estos objetivos se pretende mejorar las condiciones bajo las cuales realizan su trabajo las y los policías federales, trayendo como consecuencia no solo su visibilización como sujetos de derechos, sino el reposicionamiento social de la institución policial —independientemente de la nueva estructura funcional o el nombre bajo los que opere— y el Estado en su garantía, lo que necesariamente redundará en menos violaciones a los derechos humanos de la ciudadanía.

El estudio que nos ocupa, pasa de igual manera por la revisión de las condiciones de operación del régimen de excepción bajo el cual operan las instituciones de seguridad y en su caso, la PF.

Asimismo, para las y los policías entrevistados, el estudio supuso la posibilidad de que sus condiciones mejoren en tanto que los fortalece como sujetos de derechos. Cabe la anotación de que la apertura demostrada por la población objetivo, se debió a cuatro factores:

1. Se realizó por instituciones externas a la PF.
2. Los entrevistadores eran policías previamente capacitados.
3. La oportunidad de externar sus preocupaciones sin censura, ante la transformación inminente de la institución.
4. Los fortalece como sujetos de derecho.

Si bien el tema de la PF para la CNDH no es nuevo, su intervención para conocer sobre las quejas que policías tienen contra su institución o sus mandos, desde la perspectiva de los derechos humanos, se había visto dificultada por la imposibilidad jurídica de la CNDH para atenderlas. Sin embargo, a raíz de la modificación constitucional del 10 de junio de 2011, la CNDH,⁵ en su carácter de órgano no jurisdiccional, creó la Sexta Visitaduría General con facultades para investigar derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA). Este hecho, establece ahora su competencia y facultades para conocer de asuntos violatorios de derechos humanos en el desempeño laboral de las y los policías federales.

⁵ El 15 de junio de 2012 la Ley de la CNDH fue reformada en cumplimiento a la CPEUM, suprimiéndose del art. 7o. que establecía la excepción de conocer de asuntos laborales.



ANTECEDENTES

La información de este apartado fue extraída, en su mayoría, del documento de consulta que la propia PF hizo público en Internet (PF, ca. 2018) con motivo de la conmemoración de su nonagésimo aniversario.

Para comprender adecuadamente el funcionamiento de esta policía, es necesario revisar su evolución cronológica, los momentos históricos en los que fue cambiando y cómo es que pasó de ser un *escuadrón* formado por un poco más de 50 agentes, a la corporación que sumando todas sus divisiones en el 2018 contaba con 37,462 elementos.

- El 6 de abril de 1925, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) la Ley del Impuesto Federal sobre ventas de primera mano de gasolina, en la cual se incluyó la creación de la Comisión Nacional de Caminos, precedente de la Policía de Caminos.
- El 1 de julio de 1928 el presidente Plutarco Elías Calles emitió el decreto de creación del primer *Escuadrón de Agentes Vigilantes de la Oficina de Tránsito*, corporación que formaba parte de la desaparecida Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas (SCOP). El escuadrón estaba integrado por 53 agentes bajo el mando del General Alfredo Serratos Amador, anterior general de las fuerzas Zapatistas.
- En 1931 dejó de ser un Escuadrón para convertirse en *Policía de Caminos*, adscrita a las Oficinas de Comunicaciones Terrestres de la SCOP, por lo que dejó de pertenecer a la Comisión Nacional de Caminos. A partir de ese momento se formaron los primeros destacamentos en las principales ciudades de la República Mexicana.
- En 1939, durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas del Río, la *Policía de Caminos* se consolidó como la Policía Federal de Caminos, la primera corporación en existir a nivel federal.
- En 1953 se publicó en el DOF el primer Reglamento Interno de la Policía Federal de Caminos, que estableció que dependería de la *Secretaría de la Defensa Nacional* en lo referente a su organización e instrucción militar, así como su pertenencia a la *Reserva Territorial del Ejército Nacional*. En este periodo se vincula por primera vez la seguridad pública con el ejército.
- Ese mismo año se creó la Escuela de la Policía Federal de Caminos en el Distrito Federal, que durante sus primeros ocho años funcionó de forma experimental. Su primera generación estuvo integrada por veintinueve elementos.
- El 2 de agosto de 1961, se publicó en el DOF el Reglamento de la Escuela de la PF, lo que permitió elevar la capacidad y calidad profesional de su personal, así como dotar de la debida preparación a sus nuevos integrantes.
- En el periodo de 1972 a 1989 se actualizaron los reglamentos de la institución y se crearon diversas secciones, lo que ahora se conocen como Divisiones, para atender temas específicos como el sector marítimo y el aeroportuario.
- En 1995 se creó el Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP)⁶ como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), que tiene como función establecer las bases de coordinación y distribución de competencias en materia de seguridad pública entre el gobierno federal, los estados y municipios, y el entonces Distrito Federal.

⁶ El SESNSP cuenta con autonomía técnica, de gestión y presupuestal. Su propósito es ejecutar y dar seguimiento a los acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública; instancia superior de coordinación y de definición de las políticas públicas en materia de seguridad pública. Por lo tanto, es el órgano operativo, el eje de coordinación entre las instancias federales, estatales y municipales responsables de la función de salvaguardar la integridad de las personas, la seguridad ciudadana, así como de preservar el orden y la paz pública (véase: LGSNSP, arts. 2, 4, párrafo segundo, 10, fra. I, 17, 18, fra. I y 100).

- En 1999 empieza a operar el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), como órgano autónomo desconcentrado de la SEGOB.
- El 4 de enero de 1999, se publicó la Ley que creó la Policía Federal Preventiva (PFP), adscrita a la SEGOB, con facultades y atribuciones de prevención, que integró en un solo organismo a los antiguos cuerpos administrativos de Policía Federal de Caminos, Policía Fiscal Federal, Policía de Migración, y personal proveniente de la Armada de México. Al año siguiente, fue asignada a la recién creada Secretaría de Seguridad Pública (SSP).
- En el año 2000 se creó la SSP, que incluyó a la PFP junto con el sistema penitenciario del país.
- El SESNSP pasó a ser un órgano autónomo desconcentrado de la SSP.
- El 15 de diciembre de 2006, como parte de la Estrategia Nacional de Combate a la Delincuencia, se unificó el mando de la Agencia Federal de Investigación (AFI) y el de la PFP conformando una sola PF.
- De 2006 a 2012 aumentó su estado de fuerza⁷ de 11,989 a 38,285.
- El 29 de mayo de 2009 se publicó la nueva Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR), en la que recuperó a la AFI como Policía Federal Ministerial (PFM).⁸
- El 1 de junio de 2009 se publicó la ley que convirtió a la PFP en la Policía Federal (PF), dotada de facultades para realizar investigación preventiva y colaborar con la PGR.
- En diciembre de 2012 desaparece la SSP, para dar paso a la creación de la Comisión Nacional de Seguridad (CNS), y a la PF como órgano desconcentrado de la SEGOB.
- El 22 de agosto de 2014 se creó la Gendarmería como la séptima División de la PF, la cual se anunció como un «modelo cercano a la sociedad», para fortalecer la seguridad pública y la protección de los ciclos productivos. Resalta que, en su planeación, incluyó la formación táctica militar.
- En noviembre de 2018, mediante decreto, se modificó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) en la cual se crea la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC).⁹
- El 27 de mayo de 2019 se publicó en el DOF La Ley de la Guardia Nacional, definiendo a esta como una «institución de seguridad pública, de carácter civil, disciplinada y profesional, adscrita como órgano administrativo desconcentrado» de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y que tiene por objeto «realizar la función de seguridad pública a cargo de la Federación y, en su caso, conforme a los convenios que para tal efecto se celebren, colaborar temporalmente en las tareas de seguridad pública que corresponden a las entidades federativas o municipios» (LGN, arts. 4, 5). Según el art. 86 «La Coordinación Operativa Interinstitucional será de carácter permanente» y se integra por representantes de la SSPC, la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), y la Secretaría de Marina (SEMAR), también señala que «Los representantes de las Secretarías serán designados por el Presidente de la República; en el desempeño de sus funciones serán considerados en igualdad de condiciones». El art. 7, fra. I, indica que para materializar sus fines la Guardia Nacional debe «Aplicar, de acuerdo a sus atribuciones y obligaciones, los programas, políticas y acciones que integran la Estrategia Nacional de Seguridad Pública». Finalmente, el art. 38 advierte que «Los ejes de formación policial, académico y axiológico se elaborarán acorde a lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública».

En esta breve revisión histórica de la PF se observa que hasta 1999 su adscripción era externa a las instancias de política interior y de seguridad nacional.

Sus objetivos no variaron durante las primeras cinco décadas, y tuvo un desarrollo institucional que le permitió consolidarse en el imaginario social como una policía honorable, profesional y eficiente en la vigilancia de caminos y zonas marítimas.

Actualmente la PF cuenta con siete divisiones:

⁷ Número de integrantes operativos en activo.

⁸ LOPGR, 2009.

⁹ Véase DOF del 30 de noviembre de 2018.

- **Inteligencia.** Tiene como objetivo establecer líneas de acción de inteligencia policial, referidas al uso de tecnología, manejo de fuentes humanas, técnicas y abiertas, análisis e intercambio de información con instituciones policiales, nacionales e internacionales, que contribuyan en la prevención y combate al delito.
- **Investigación.** Establece las políticas y lineamientos para la implementación de investigaciones de campo y gabinete, que permitan la obtención de productos o elementos que puedan ser útiles para la determinación de los componentes del hecho delictivo y probable responsabilidad del indiciado, con la finalidad de realizar acciones policiales operativas que ayuden a prevenir y combatir los delitos del orden federal.
- **Seguridad Regional.** Diseña y define las políticas de los dispositivos de investigación, operación, inspección, seguridad, verificación y vigilancia, mediante la aplicación de esquemas de inteligencia estratégica, investigación de campo e intervención operativa. Su finalidad es reducir índices delictivos, mantener el orden y garantizar la seguridad pública en todos aquellos lugares, zonas o espacios del territorio nacional sujetos a la jurisdicción federal en las entidades federativas que conforman la República Mexicana.
- **Científica.** Instaure los mecanismos, lineamientos, políticas, protocolos y procedimientos que permitan la aplicación de herramientas técnico-científicas en las funciones que desarrolla la institución. Lo realiza mediante la selección e implementación de nuevas tecnologías a los procesos, y la participación de personal experto en especialidades de criminalística, investigación de delitos electrónicos y seguridad de sistemas de información, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la PF.
- **Antidrogas.** Ordena los lineamientos, políticas, protocolos, procedimientos y métodos de investigación y análisis de la información que sustenta la operación policial. Diseña estrategias que permitan organizar o participar en acciones implementadas por la institución o en coordinación con autoridades de los tres órdenes de gobierno, para la prevención y el combate de los delitos contra la salud, así como los derivados de operaciones con recursos de procedencia ilícita, falsificación y alteración de moneda, en el territorio nacional.
- **Fuerzas Federales.** Fija los criterios y lineamientos de participación en dispositivos de seguridad y operativos conjuntos con autoridades de los tres órdenes de gobierno, tendientes a prevenir la comisión de delitos y faltas administrativas; brindar auxilio social a la población civil y seguridad a las instalaciones estratégicas del país, para garantizar el restablecimiento de la paz y el orden público, en apego a los derechos humanos. Gendarmería. Actúa, a partir de un nuevo modelo de operación policial, en las regiones o zonas donde sea necesario fortalecer las capacidades institucionales y la presencia territorial del Estado para que las personas desarrollen sus actividades con normalidad. Protege la cadena productiva en las diferentes regiones del país.



1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1.1 NORMATIVIDAD NACIONAL

De conformidad con el art. 21 de la CPEUM, la seguridad pública es una función a cargo del Estado mexicano y la misma debe regirse en el marco de respeto a los derechos humanos. El mismo art. señala a la PF como una institución de seguridad pública. Su deber es regirse de acuerdo con los «principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos», que se reproducen en el art. 6 de la normatividad reglamentaria correspondiente, es decir la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), así como en el art. 3 de la Ley de la Policía Federal (LPF).

El art. 2 de la LPF lo señala como un órgano administrativo desconcentrado de la SEGOB, y sus objetivos son los siguientes:

- I. Salvaguardar la vida, la integridad, la seguridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos;
- II. Aplicar y operar la política de seguridad pública en materia de prevención y combate de delitos;
- III. Prevenir la comisión de los delitos.
- IV. Investigar la comisión de delitos bajo la conducción y mando del Ministerio Público de la Federación, en términos de las disposiciones aplicables.

La PF entonces, tiene obligaciones constitucionales que cumplir en materia de derechos humanos; la primera, en su carácter de autoridad, de conformidad con el art. 1o. de la CPEUM, donde se prevé que «...Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...», lo cual implica una comprensión del alcance que tiene cada obligación, así como de cada principio señalado en este párrafo, dentro de la competencia de la institución.

La obligación de respetar los derechos humanos no se limita a los ordenamientos nacionales, sino que de conformidad con el art. 1o. de la Constitución, implica conocer también el marco legal internacional en esta materia, lo que trae como consecuencia el respeto a las normas contenidas en tratados internacionales ratificados por México.

Como se verá al explorar la normatividad internacional, en el plano nacional, existen obligaciones genéricas y específicas para la PF en materia de derechos humanos en muy variados ordenamientos legales, que, además, están enfocados a grupos y temáticas que demandan una atención puntual en la materia: discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, protección de personas defensoras de derechos humanos y periodistas, inclusión de personas con discapacidad, víctimas de delitos, prevención de la tortura, trata de personas, desaparición forzada, entre muchísimos más.

El art. 99 de la LGSNSP señala que las y los integrantes de la PF tienen la obligación de actuar con disciplina, respetando siempre los derechos humanos.

Dentro de las atribuciones del Comisionado General de la Policía Federal (LPF, art. 10, fra. III), se prevé la de «Vigilar, en el área de su competencia, el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas en materia de protección a los derechos humanos».

Hasta noviembre de 2018, la PF estaba adscrita a la oficina del Comisionado Nacional de Seguridad Pública como un órgano desconcentrado de la SEGOB. Su diseño institucional tuvo como origen los diagnósticos presentados en el Programa Sectorial de Gobernación 2013-2018. En lo que se refiere a la PF, el diagnóstico de dicho programa indicaba que se llevó a cabo un proceso de crecimiento y consolidación institucional al pasar en 2006 de 6,489 elementos a 36,940 en 2012.

1.2 NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

En la actualidad los tratados e instrumentos jurídicos internacionales se han transformado y se incrementan constantemente en relación a la protección de los derechos de las personas y como parte del fortalecimiento de los derechos humanos. El interés que han generado en el Sistema Jurídico Nacional y la interpretación del art. 1o. Constitucional, obliga a hacer, con base en estos, las normas mexicanas para que beneficien a las personas, desde una conducta positiva de mejora continua, o en el caso de una conducta negativa, lo que menos le afecte, actos que quedan establecidos en el principio *pro persona*.

La interpretación de conformidad con los tratados internacionales, así como la jerarquización de la Constitución, estarán en función del caso específico, lo que aumenta la importancia de los instrumentos jurídicos internacionales. Su mención es requerida en todo momento de la actuación policial, porque la hace obligatoria y en determinados, casos vinculatoria (véase Cuadro 1).



2. METODOLOGÍA

En este apartado se explican las técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación, los diseños muestrales, los procesos para selección de datos y el análisis de resultados empleados en el presente estudio.

2.1 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló en las siguientes fases:

1. Investigación documental y de gabinete.
Se analizaron contextos relativos a leyes locales, protocolos de actuación policial, investigaciones en derechos humanos y programas de capacitación e información relativa a la transparencia sobre la policía; así como revisión bibliográfica y hemerográfica.
2. Recopilación de datos de policías en activo.
Se realizaron entrevistas, elaboraron y aplicaron cuestionarios a personal de policía. Se indagó sobre su situación laboral, el respeto a sus derechos humanos, el respaldo institucional, la confianza en la institución y el impacto de su profesión en sus demás derechos.
3. Información sobre percepción de la ciudadanía.
Se realizaron entrevistas y aplicaron cuestionarios a población abierta, en los que se valora la percepción de esta hacia la policía, el impacto de las interacciones policiales en la comunidad, el conocimiento de los derechos humanos, y la percepción de seguridad que tiene la comunidad.
4. Información de mandos e instructores de derechos humanos.
En esta fase se aplicaron entrevistas semiestructuradas a instructores/as de derechos humanos y a mandos de la corporación.

2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos utilizados para este estudio fueron cualitativos y cuantitativos, ya que se ajustan a los objetivos planteados y al tipo de información requerida.

2.2.1 Método cualitativo

Los métodos cualitativos consisten, como lo señala Delgado (2012) al referirse a la investigación participativa o de acción, «en descubrir, con la participación de la comunidad objeto de la investigación, elementos que sirvan para facilitar el conocimiento analítico de situaciones concretas; la validez de las teorías e hipótesis que genera no depende tanto de [las tradicionales] pruebas científicas, sino de [...] [profundizar en los procesos] para ayudar a las personas a actuar para la transformación ante lo que les afecta». (pp. 206-207).

Este tipo de investigación facilita hacer «descripciones muy detalladas sobre personas, situaciones, eventos, interacciones y comportamientos que son observables, respetando e incorporando lo que las o los participantes [...] dicen, piensan y sienten así como sus experiencias, actitudes, creencias y reflexiones [...], y no como [...] [la persona que investiga] lo describiría». (Delgado, 2012: p. 199).

Siguiendo a Delgado «las voces y experiencia» de las personas investigadas, por lo que «asegura que tanto investigadas como investigadoras, sean generadoras de conocimientos» (p. 204). En el método cualitativo «el sujeto social es también sujeto de conocimiento y sentimientos», por lo que «el entendimiento de la realidad» es más «auténtico» (p. 205).

Por estos motivos en el presente estudio se presenta el resultado de las opiniones y respuestas de las y los entrevistados, como reflejo fiel de su propia perspectiva en el marco de los derechos humanos del personal de la PF.

2.2.2 Método cuantitativo

El instrumento cuantitativo aplicado a la población policial en activo utilizó como guía los mismos temas de la entrevista, con la finalidad de poder contrastar y cruzar información de ambos instrumentos.

Se elaboró un cuestionario no enfocado en perfiles específicos de las corporaciones; más allá de ser policías en activo y pertenecer a las divisiones incluidas en el estudio.

Consistió en 118 reactivos: 13 justificaciones con respuestas abiertas, 13 de respuesta libre y/o comprobación, y 92 reactivos de respuesta cerrada.

Los reactivos se dividen en los siguientes tópicos:

- Información general. Características generales sociodemográficas del respondiente.
- Información laboral. Información general referente a condiciones administrativas de su trabajo.
- Condiciones laborales. Características generales y condiciones que permean el desarrollo de sus tareas diarias.
- Vocación y carrera policial. Exploración sobre la inclinación hacia la profesión y expectativas sobre la PF. También se analizó cómo las y los entrevistados experimentan su proyecto de vida como policías.
- Percepción sobre la institución. Opinión de los entrevistados con respecto a su relación con la PF.
- Conocimiento sobre derechos humanos. Discernimiento sobre el tema derivado de mecanismos internos de capacitación. Exploración sobre el nivel de reconocimiento que los entrevistados presentan sobre los derechos humanos en relación con sus actividades.
- Vida familiar y salud. Exploración sobre el impacto de la labor policial en el ámbito familiar y en la salud de los entrevistados.

Estos cuestionarios se aplicaron de manera grupal dependiendo del número de personas disponibles en cada sede y horario programado. Con la finalidad de mantener la objetividad en las respuestas, se llevaron a cabo de manera anónima.

2.3 DISEÑOS DE LAS MUESTRAS

Se realizaron tres diseños muestrales. El primero para llevar a cabo las entrevistas, aun cuando los métodos cualitativos no lo solicitan. El segundo para establecer los criterios para la selección de informantes clave. Y el tercero que incluyó la creación de dos cuestionarios: uno para aplicar a las y los policías y otro para la población abierta. Todas las etapas de la investigación tuvieron como marco de trabajo la ética, pues el resguardo de la confidencialidad de las respuestas de las y los participantes fue fundamental.

2.3.1 Criterios para la selección de informantes

Se utilizaron entrevistas semiestructuradas como método de investigación, para abordar el tema central desde incidencias cuantificables, y desde el análisis de experiencias de los sujetos

involucrados, así como de quienes pueden ser impactados directa e indirectamente por ellos. También, se eligió este tipo de técnica para validar situaciones individuales, tal y como las perciben los entrevistados, sin calificarlas de correctas o incorrectas.

Las entrevistas se presentaron a las y los participantes como un ejercicio de comunicación a manera de diálogo, en el que se obtuvo información personalizada de distintos individuos que inciden en la actuación de la PF. A partir de la recopilación de datos se reconstruyeron las percepciones que cada persona tiene sobre el estado y sobre la forma en que guardan los derechos humanos de los integrantes de la PF.

Aunque se hizo explícita la necesidad de establecer un proceso de interacción que propiciara la transmisión de información, la mayoría de las entrevistas se realizaron dentro de las instalaciones oficiales de la institución. Eventualmente, con la presencia, aunque no permanente, de otros elementos de la corporación, o con interrupciones determinadas por la necesidad propia de su servicio. Algunas entrevistas incluso fueron suspendidas momentáneamente por mandos superiores que intervenían para felicitar este ejercicio, o para convocar al entrevistado para una reunión posterior. Incluso, para solicitar información o aclaraciones relacionadas con su trabajo.

Al tratarse de un tema que puede involucrar un alto grado de sensibilidad en torno a las vivencias de los informantes, en relación con el conocimiento, tratamiento, respeto o experiencia de los derechos humanos dentro de la PF, y conociendo las condiciones en las que podría realizarse cada entrevista, la elección de este instrumento fue útil, pues facilitó la libre expresión en torno a los temas propuestos, y logró extraer información más allá del discurso.

A partir del guion (base de cada entrevista), se profundizó en temas en los que se consideró era posible obtener más datos, o claves que dieran luz sobre la promoción y ejercicio de los derechos humanos, retomando argumentos, reformulando preguntas y aclarando dudas. El guion incluyó preguntas suficientemente abiertas sobre el tema de estudio, lo que abrió la posibilidad de integrar preguntas complementarias, y conocer datos adicionales a partir de las respuestas de la persona entrevistada.

Para cubrir el perfil del entrevistador se buscaron personas con entendimiento del fenómeno a analizar y de la población objetivo del estudio. Que conocieran los giros y modismos del lenguaje utilizado, para encaminar el diálogo con el o la entrevistada, de manera que proporcionaran información valiosa sobre el tema. El entendimiento previo de la problemática, por parte del entrevistador, permitió que los participantes se mostrarán más participativos, lo cual dotó al estudio con mayor validez.

En el caso de los elementos de la PF, el trabajo requirió:

- Singularidad de las experiencias de cada sujeto: debido a las diferentes características de cada persona entrevistada, su lugar en la institución, la naturaleza de su labor y sus circunstancias generales. El seguir un guion estructurado y exhaustivo, único para todas, habría descartado del análisis algunas de sus experiencias relevantes sobre el tema de estudio.
- Complejidad de las posibles respuestas: al tratarse de una entrevista sobre temas vivenciales, las respuestas pueden ser imprevisibles, variadas, derivar en otros temas o remitirse a ellos. Por eso es imprescindible que tanto la persona entrevistada tenga la libertad de desarrollar sus respuestas y elaborar sus argumentos, como que la o el entrevistador pueda adaptar las preguntas guía para ajustarse al desarrollo del discurso del entrevistado a fin de obtener la mayor cantidad de información relevante posible.

La selección de los entrevistados responde a integrantes activos de la institución, con características diferentes en cuanto a grado, antigüedad y división en la que se ubican, bajo la hipótesis de que promueven diferentes maneras de conocer, concebir y experimentar el

estado de los derechos humanos dentro de la PF. Esta diferenciación permite esbozar una idea integral del estado de los derechos humanos en la institución.

- **Función:** las características del trabajo que desempeña el personal administrativo y el personal operativo implican situaciones de riesgo diferenciado. Se requiere saber si existen condiciones laborales y estímulos diferenciados: «francas»,¹⁰ vacaciones, compensación económica, entre otros.
- **División:** La naturaleza, origen y funciones de cada división es diferente.
- **Antigüedad:** Para determinar en qué etapa de la PF se incorporaron, lo cual permitió establecer el tipo de formación y perfil que se requería para el ingreso, así como establecer si hay concordancia entre el grado y los años laborados.
- **Grado:** Permite identificar si la persona obtuvo el grado por carrera policial o si fue «homologado»;¹¹ en el primer supuesto, si el grado corresponde a las responsabilidades, a la toma de decisiones y/o si existe un reconocimiento institucional a la trayectoria; en el segundo caso, para saber si el perfil y grado homologado tienen concordancia con la trayectoria laboral.
- En caso de grado homologado es necesario, a su vez, establecer si se trata de una homologación «externa», en áreas administrativas, además de los antecedentes laborales y si hubo o no un proceso formativo a través de la academia policial.

La elección de los sujetos a entrevistar no se relacionó con sus experiencias frente a la población civil, sino con su proximidad a hechos significativos o su acceso a experiencias que pudieran resultar clave para el estudio.

2.3.2 Criterios para la selección de la muestra de aplicación de cuestionario

El diseño se realizó por conglomerados, en tanto compartían problemáticas al tener la misma profesión y trabajar en la misma institución en diferentes divisiones.

La población objetivo incluyó tres divisiones operativas¹² de la PF: Gendarmería, Seguridad Regional y Fuerzas Federales. También se aplicó con personal que había participado en operativos en estados con características específicas en cuanto la participación de la PF: particularmente Quintana Roo, por su vocación turística y el incremento de actividad delincriminal; Tamaulipas por la problemática de inseguridad por el crimen organizado y las implicaciones que ha tenido a través de los años en la sociedad; y Michoacán por la permanencia de la PF a partir del surgimiento de las denominadas autodefensas; en los tres casos implicó una presencia mayor de la corporación.

La planeación y el tiempo de aplicación de los cuestionarios sufrió modificaciones en el transcurso, pues se renovó la administración pública federal: los permisos obtenidos quedaron suspendidos, y esto implicó rehacer la estrategia con las autoridades entrantes. Para cumplir con la muestra establecida se definió un nuevo cronograma de trabajo.

En el caso de la División de Fuerzas Federales, la autorización fue otorgada la primera semana de febrero de 2019. A pesar de considerarlo fuera del cronograma inicial (segunda

¹⁰ Se refiere al día de descanso obligatorio señalado en el art. 159 del reglamento de la Policía Federal el cual establece que, por cada 6 días de trabajo, disfrutará de un día de descanso con goce de salario y estará sujeto a las necesidades del servicio.

¹¹ Grado Homologado, como se señala en la Norma 01/2013 de CFDP (DOF, DOF del 13 de noviembre de 2013), en su art. segundo, es el «grado policial que en la Jerarquía de la Policía se otorga en forma temporal a un integrante de la Institución por parte del Comisionado General para que desempeñe el mando policial concordante con el cargo administrativo o de dirección en la estructura orgánica para el que ha sido designado; o la comisión que le fue conferida, y cuyo ejercicio está limitado al plazo en que ocupe o desempeñe dicho cargo o comisión, por lo que a su término, el elemento policial se reincorpora al grado que le corresponde conforme a la carrera policial».

¹² Las Divisiones son una manera de agrupar las distintas funciones que realiza la PF. En el caso de las «divisiones operativas», estas se refieren al desarrollo del trabajo policial en contacto directo con la ciudadanía, lo cual, por cierto, no implica una forma diferenciada de contratación laboral.

semana de noviembre de 2018), se estimó que su participación era indispensable para el análisis de las funciones operativas, por lo que fue incluida.

A su vez, la División de Inteligencia, si bien no había sido tomada en cuenta en la muestra original, una vez conocidos los objetivos del estudio, solicitó su participación; los resultados de dicha División dan un referente importante al estudio, por lo que también fueron incluidos.

Finalmente, el equipo de recolección de datos tuvo que acudir a los lugares en donde los elementos fueron desplegados geográficamente; esto determinó que el levantamiento se realizara en otros estados debido a que algunos de esos elementos habían sido cambiados de entidad federativa por razón de su trabajo.

Para consultar el Estado de Fuerza de la PF, véase Cuadro 2.

Para conocer con mayor detalle los lugares, días y actividades del levantamiento de información del presente estudio, véase Cuadro 3.

Se consideró a personas que pudieran dar información suficiente para crear una idea multidimensional del servicio que presta la PF a la sociedad, según los diferentes puntos de vista sobre los distintos tipos de policías: federal, estatal, municipal, grados, agrupaciones, asignaciones, y la forma en que inciden en su relación con la ciudadanía.

Por ello se establecieron los siguientes criterios: mayores de edad, 53.3% mujeres y 46.67%.

La aplicación del cuestionario se realizó en los mismos estados donde el despliegue de la PF fue más notorio (Quintana Roo, Tamaulipas y Michoacán). La aplicación se realizó en zonas urbanas y de alta concentración como estaciones de autobuses y supermercados.

2.4 Cómo se analizaron los resultados

Desde el análisis cualitativo, se contrastó la información obtenida a través de los cuestionarios sobre los siguientes temas: conocimiento de los derechos humanos, aplicación de protocolos, percepción de la seguridad al interior, percepción al exterior de la institución, conocimiento de los objetivos de las fuerzas de seguridad, nivel de capacitación según el grado y jerarquía.

El objetivo fue determinar cuáles variables mejoran la eficiencia policial e impactan en la seguridad pública, y cuáles variables disminuyen la eficiencia policial y su impacto comunitario. Se tomaron en cuenta de forma transversal, los derechos de las y los policías en dos dimensiones: como trabajadores y trabajadoras, y como servidoras y servidores públicos con facultades de uso de fuerza.

En cuanto al análisis cuantitativo, se utilizó la estadística descriptiva para determinar los porcentajes con respecto a las variables necesarias para conocer las opiniones, conocimientos y dudas respecto a los derechos humanos y su aplicación y garantía. El uso de este método dio un referente más amplio respecto a los integrantes de las diferentes Divisiones de la PF; así como de las percepciones y opiniones de la de la ciudadanía a la cual sirven. Como se dijo anteriormente, el método cualitativo permite saber de los procesos y significados, mientras el método cuantitativo reconoce la existencia de una coherencia entre lo dicho en los testimonios y lo que las muestras representativas aportaron.

Para el análisis de la información, se plantearon siete categorías vinculadas con los puntos principales del tema de estudio, con la finalidad de correlacionarlos y distinguir las recurrencias y jerarquizaciones temáticas. Cada una de ellas catalogada con la dimensión valorativa en la que es expresada. También se tomaron en cuenta aquellos temas que no están directamente relacionados con los temas principales, pero que aportan información relevante para el análisis:

- Carrera policial. Identificar si el personal ha ocupado cargos de acuerdo a su desempeño, participación en la promoción de grados, así como el ascenso progresivo en la escala de responsabi-

lidades de acuerdo a su experiencia, conocimientos y capacitación dentro de la institución, tal y como está especificado en la normatividad de la PF. O bien, han permeado en su asignación otros factores como el castigo, premiación, favores o las relaciones de amistad y/o confianza con mandos superiores.

- Vocación policial. Identificar si su identidad y narrativa es congruente con el decálogo y valores de la PF o bien, cuenta con otras motivaciones e intereses para desempeñarse como definen sus funciones, cargos y comisiones.
- Conocimiento sobre derechos humanos. Identificar los elementos con los que cuenta el personal (habilidades, conocimientos, protocolos, procedimientos) para comprender mejor sus atribuciones legales y sus limitaciones; así como el conocimiento que tienen de los procedimientos internos y externos de denuncia y notificación en caso de violaciones a los derechos humanos. También identificar el conocimiento que tienen sobre sus derechos como policías y los mecanismos institucionales para hacerlos valer, así como las acciones con las que cuentan para garantizarlos en el desempeño de su cargo y comisiones.
- Capacitación. Identificar si el personal ha contado con una formación adecuada a la función policial en materia de derechos humanos, que le brinde elementos suficientes y prácticos para desempeñarse con apego a los mismos y a los valores establecidos por la PF, así como promover en cualquiera de sus comisiones y cargos el desempeño respetuoso de los derechos humanos.
- Condiciones laborales. Se refiere a las condiciones (horarios, despliegues, salud) y equipamiento que les permite desempeñar sus funciones adecuadamente y garantizar el cuidado de su integridad física y emocional.
- Percepción de la institución. Conocer si cuentan con el respaldo institucional para desempeñar sus funciones, cargos y comisiones, de acuerdo con los valores y decálogo de la PF. Reconocer si es parte de la cultura institucional premiar y reconocer las buenas prácticas.
- Relaciones institucionales. Determinar si se conoce y confía en los mecanismos de denuncia interna ante casos de abuso, maltrato y violación de derechos humanos del personal, contribuyendo con ello a generar una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos, promovida en todos los niveles jerárquicos.

A partir del análisis de las entrevistas se determinó una valoración positiva, negativa o neutral para determinar si, de manera global, el tema se maneja dentro de la institución, de tal modo que respeta y promueve los derechos humanos (positiva); si no los promueve, pero no los afecta (neutra); o si claramente afecta o viola los derechos humanos (negativa).



3. SITUACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LA PF

Este capítulo del estudio busca conocer la situación en materia de derechos humanos en la operación de las distintas divisiones de la PF, con el propósito de contar con elementos cuantificables que permitan a la CNDH realizar propuestas de mejora de las condiciones en las que se desempeñan las y los elementos de dicha institución.

3.1 CONTEXTO LABORAL DE LA PF

La reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 significó una nueva época política y social que con un avance desigual e insuficiente ha ido permeando en las estructuras de la administración pública federal y las locales. Sin embargo, en el caso específico de las corporaciones policiacas esto ha sido más complicado y ha llevado sus propios ritmos; de manera que el avance de la implementación de la reforma constitucional ha sido desigual entre las corporaciones de los tres niveles de gobierno.

Derivado de la reforma ya mencionada, los tratados internacionales en materia de derechos humanos y todos los instrumentos de protección a los mismos ratificados por México, quedan al mismo nivel que la CPEUM y todas las autoridades nacionales se encuentran obligadas a su observación, con la única salvedad de aquellos casos en que la misma lo mencione.

El derecho humano al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana. Toda persona tiene derecho al trabajo para vivir con dignidad (CDESC, 2005). Para el caso de los derechos de las y los policías, en particular en cuanto a sus derechos laborales y sus derechos en el trabajo, la visión garantista de la reforma brindó la posibilidad de su protección basada en instrumentos internacionales.

En el preámbulo del instrumento de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo¹³ (OIT), se señalan valores como la paz universal y permanente basada en la justicia social. Señala también la urgencia de mejorar las condiciones laborales; por ejemplo, en la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, protección contra las enfermedades y los accidentes de trabajo, pensiones de vejez y de invalidez, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, capacitación profesional y técnica para el desempeño de las tareas que se realizan.

El Anexo a la Constitución de la OIT, conocido como Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), «...reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: ...conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos. Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa. Proteger adecuadamente la vida y la salud de las y los trabajadores en todas

¹³ Una agencia tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. (OIT, s.f.).

las ocupaciones. Proteger a la infancia y a la maternidad, y garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales». (Declaración de Filadelfia, 1944).

Dos documentos adicionales, el Convenio 087 de la OIT (1948) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 098 de la OIT (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva que garantiza a las y los trabajadores de los países miembros su derecho a formar sindicatos y a participar en la vida de estos, son particularmente excluyentes con los derechos de las y los policías, al hacer explícito que la aplicación a las fuerzas armadas y las policías queda a criterio de los países.

«La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía, las garantías previstas por el presente Convenio». Y: «De conformidad con los principios establecidos en el octavo párrafo del art. 19 de la Constitución de las OIT, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un miembro, menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio» (Co87, art. 9, incisos 1 y 2; Co98, art. 5, incisos 1 y 2).

Si el documento básico de la OIT no señala diferencia alguna para ciertos trabajos, los convenios 87 y 98, sí lo hacen. Definiendo en principio el estado de excepción de las y los policías.

La Constitución no prohíbe de manera expresa a las y los policías la conformación de un sindicato para la defensa de sus derechos, por lo que en teoría y en concordancia con los convenios enunciados podrían conformar uno. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que:

«... La posibilidad de los elementos policiales a conformar sindicatos o agrupaciones no implica una restricción a los derechos de asociación o reunión de las personas que ejercen funciones de policía, ya que la restricción se actualiza, únicamente, cuando el fin de dichas agrupaciones sea la defensa de sus derechos, o bien, cuando sea para presionar a los mandos en relación con cuestiones del servicio, funciones, prestaciones, o cualquier otra, circunstancias que se estiman razonables si se considera la alta disciplina jerárquica que debe caracterizar a la función de los policías...» (Acción de inconstitucionalidad 1/2015. CEDHT, 2018).

La resistencia gubernamental a la sindicalización de las y los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (FEHCL), tiene su origen en la consideración de que la seguridad es un servicio público imprescindible que no se puede dejar de prestar, por lo que se necesita tener a las y los policías en las calles, y dado el alto grado de sofisticación de la delincuencia, se deben destinar grandes presupuestos a la seguridad. Para limitar los gastos al mínimo buscan contener los salarios. Sindicatos fuertes llevarían a aumentar su poder de presión.

Existen varios documentos que, si bien no son vinculantes, sí enuncian condiciones mínimas para que los elementos de la policía desarrollen adecuadamente su labor en un marco de respeto a su dignidad. Uno de ellos es el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (OIT, 2013) que contiene, a manera de sugerencia, que se integren prácticas sanas dentro de las legislaciones nacionales y sean tomadas en cuenta para el ámbito laboral local.

La policía, como una construcción social necesaria para mantener el orden constitucional y garantizar un mínimo de tranquilidad y paz a la sociedad, es una obligación del Estado. En la Teoría del Estado se establece como el fin del mismo la seguridad, otorgada a través de cuerpos especializados de ciudadanos al servicio de la población para mantener un orden con condiciones básicas para la convivencia y el pleno desarrollo de la vida humana.

El Estado, desde 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.

Lo anterior supondría que las personas que integran los cuerpos policiales, deberían gozar de las condiciones físicas y materiales para realizar sus funciones y en tanto que es una actividad de alto riesgo, gozar de un trato diferenciado en prestaciones sociales, en equipamiento y capacitación y, sobre todo, profesionalización. Sin embargo, a pesar de los discursos y los informes de cumplimiento, en el caso de la PF, esto continúa siendo una aspiración.

La CPEUM describe para las y los elementos que forman parte de la PF un «régimen especial o de excepción» de acuerdo al art. 123, que establece en la fra. XIII: «Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes».¹⁴

Si bien esto debería interpretarse como leyes que dan un marco favorable y propicio para el desarrollo de las actividades policiales y de procuración de justicia no limitativo, se ha traducido en menoscabo de sus derechos.

Por otro lado, las y los policías no pueden considerarse servidores públicos iguales a quienes trabajan en cualquier otra dependencia de la administración pública, ya que se rigen por una normatividad que en origen no establece las mismas condiciones para el resto de las y los trabajadores al servicio del Estado, en virtud de que su relación laboral con este se considera administrativa.

La (SCJN) se ha pronunciado al respecto en un par de controversias donde se demanda en el fondo igualdad de trato en materia laboral, en el sentido de que las y los policías federales de nuestro país no gozan de los mismos derechos en virtud de que no guardan una relación laboral con el Estado mexicano, sino una relación de carácter administrativo, por lo que no pueden ser sujetos de determinadas prerrogativas. Tampoco tienen el derecho de asociación ya que no pueden formar sindicatos, ni por supuesto otras facultades como realizar las actividades propias de una organización laboral.

Pese a que a las corporaciones policiales se las considera representantes del Estado frente a la ciudadanía —en tanto que la seguridad es una obligación y un fin del Estado mismo—, y son entrenadas en el uso de armas, equipadas con las mismas, uniformadas y dotadas insignias, en realidad no se otorga a sus integrantes el trato laboral de trabajadores del Estado, con el argumento de que «los policías tienen condiciones diferentes y especiales de trabajo por cuestiones de Seguridad Nacional».

La PF o fuerzas federales como la describe la propia Ley, se encuentran sujetas a lo que, en situaciones específicas, determine el titular del Poder Ejecutivo. Estas obedecerán siempre al objetivo de mantener la seguridad nacional o la seguridad interior del país. Al ser casos

¹⁴ CPEUM art. 123, fr. XIII: *Los militares, marinos, personales del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.*

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resuelve que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fr. XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

excepcionales y de emergencia, las fuerzas federales quedan sometidas a un régimen especial y, por lo tanto, sus derechos quedan subsumidos a estas condiciones de excepción. Por ello existen también las *necesidades del servicio* cuyas implicaciones se abordarán más adelante.

No se encuentra una definición adecuada o naturaleza jurídica ideal para establecer la relación entre ambas partes: condiciones diferentes y necesidades de servicio. De aquí nace el régimen especial bajo el cual están sujetos los FEHCL el cual da pie a un cúmulo de violaciones a sus derechos humanos y laborales.

Estas violaciones son tanto de tipos formales como sustantivas. Las primeras parten de las normas específicas que señalan excepciones, contraviniendo lo que el art. 1o. de la CPEUM establece respecto de la igualdad de todas y todos ante la ley. Las segundas son las que suceden en lo cotidiano, en el desarrollo de las labores día a día. En la PF, los usos y costumbres se establecen como normas no escritas que, en su mayoría, se traducen en abusos hacia sus elementos, quedando fuera del escrutinio público.

Como se puede observar, las y los policías se encuentran vulnerables en sus derechos desde la norma misma, hasta en su desempeño habitual.

3.1.1 Carrera policial

Según la LPF, art. 16, *La carrera policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante.*

El art. 111 fra. XII del Manual del Consejo Policial, señala que *la Carrera Policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el Integrante llegue a efectuar en la Institución.*

Por su parte la fra. XIII expresa que *El titular de la Institución podrá designar a los Integrantes en cargos administrativos o de dirección de la estructura orgánica; asimismo, podrá relevarlos libremente, respetando su grado policial, y derechos inherentes a la Carrera Policial, salvo el caso del personal de Asuntos Internos.*

El ascenso en la carrera policial (véase Gráfica 5) está determinado por el grado adquirido, que no es más que la trayectoria laboral en la institución, es decir, un número determinado de años de servicio y el reconocimiento de haber cumplido con lo establecido en la convocatoria.

Destaca el hecho de que, para los ascensos de grado, se requiere suficiencia presupuestal, las convocatorias se abren dependiendo del presupuesto disponible; es decir, no ascienden todos los que deben, sino los que alcanzan amén de la disponibilidad de presupuesto.

La estructura jerárquica es parte de la esencia de la institución, esta se refleja en los grados que, de acuerdo al reglamento, están determinados con base en la experiencia, antigüedad y desempeño (en el *Cuadro 8* se sintetiza la carrera policial). Es decir que, en la PF para ascender de Policía Tercero a Comisario General, se debe tener una antigüedad de cuatro décadas en la institución.

En el caso de las mujeres, si bien su reciente incorporación (desde el año 2001 en la PFP) a la institución no les permite contar con esa antigüedad para alcanzar el grado de Comisaria General, es de resaltar aquellas que han obtenido el grado de comisarias en la PF, en cualquiera de sus tres niveles, ha sido a partir de Grados Homologados¹⁵ habilitados por el Comisionado General.¹⁶ En la *Gráfica 2* y *Gráfica 3* se aprecia el porcentaje de grados por mujeres y hombres.

¹⁵ Véase el art. segundo de la Norma 01/2013 de CFDP (DOF, DOF del 13 de noviembre de 2013).

¹⁶ La LPF, art. 6, dice que la Policía Federal operará bajo el mando del Comisionado General, quien tendrá, las siguientes atribuciones y obligaciones: *XXX. Suscribir y expedir las constancias de grado o las de grado homólogo a los integrantes de la Institución, en términos del presente Reglamento y mediante el procedimiento establecido en el manual respectivo.*

Otro factor a tomar en cuenta en los grados de las escalas de Comisarias e Inspectoras, es que, si bien se observa un incremento en el porcentaje de mujeres (*Gráfica 2 y Gráfica 3*), no implica que sean policías de carrera. Es factible que sea personal administrativo con grados homologados: personal que ingresó a la corporación sin ser policía, ya que posiblemente la dejará en cualquier cambio de administración, por lo que es «coyuntural».

Coincidente con los grados del universo de la población policial, en la muestra encuestada la mayor cantidad de personal se ubica en las escalas media e inferior: Suboficiales y Policías terceros.

Las mujeres se concentran en Suboficiales, probablemente por su incorporación a las divisiones de gabinete como Inteligencia, así como a la profesionalización a la que han accedido a través de convenios institucionales como el que se realizó con el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE) para licenciatura y maestrías en línea.

De igual manera en el grado de comisario general no hay mujeres, y su participación va siendo minoritaria conforme se avanza hacia los grados jerárquicos más altos.

Es necesario aclarar que en el RLPF los grados están mencionados en masculino y al interior de la corporación a las mujeres se le llama por su grado en masculino. Esto es un reflejo de la visión institucional que discrimina e invisibiliza a las mujeres.

3.1.2 Servicio profesional

El servicio profesional está conformado por el ingreso y permanencia en la institución.

Aunque la LPF (art. 16., fra. IV.) indica que «Sólo ingresarán y permanecerán en la Policía Federal aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y profesionalización» existe personal en activo que ingresó sin haber cumplido este requisito.

Resalta el año de 2014, coincidente con la formación de la Gendarmería, lo que puede indicar que mientras se capacitaba al personal de la nueva división, se realizó reclutamiento para las otras divisiones, sin tener las condiciones de recursos materiales y financieros para que la institución pudiera garantizar la formación inicial de nuevos elementos; lo que es en sí una posible afectación de sus derechos humanos, en tanto que se trata de un trabajo de alto riesgo.

En el *Cuadro 9* es posible apreciar el estado que guarda la formación inicial.

Las divisiones que establece en sus perfiles un grado profesional de Licenciatura son: Científica, Inteligencia e Investigación, que son las que tienen el mayor porcentaje con formación inicial. Fuerzas Federales y Seguridad Regional tienen mayor número de integrantes y muestran porcentajes más altos con nivel de escolaridad menor. Al estar en contacto directo con la ciudadanía, estas últimas requieren elevar su formación inicial, sobre todo referida a la promoción, garantía y respeto de los derechos humanos.

El porcentaje de Gendarmería (8%) aunque es aparentemente bajo, requiere especial atención, en tanto que es una División de reciente creación. La corporación tendría la obligación de haber formado al 100% del personal.

La entrada en vigor del Sistema de Justicia Penal Adversarial (SJPA), establece el rol de las y los policías como primer respondiente (PR), lo que implica nuevas responsabilidades que, posteriormente a la etapa de formación inicial, deben ser cubiertas en jornadas de capacitación de actualización sobre temas específicos. Aunado a las restricciones presupuestales y las necesidades del servicio, no se ha cumplido que 100% del personal esté en condiciones de desempeñar el papel de PR.

La reglamentación que establece la normatividad para el ingreso y la permanencia de los y las policías de las diferentes divisiones es el art. 17 de la LPF que a la letra dice:

A. Para el ingreso:

IV. Aprobar el concurso de ingreso y los cursos de formación;

Por los resultados de la aplicación del cuestionario en campo se aprecia que existen divisiones, como Fuerzas Federales, en las que un porcentaje mayoritario —54% de sus integrantes— no cuenta con el curso de formación inicial o básica aun cuando es un requisito indispensable para el ingreso y la permanencia.

El crecimiento indiscriminado y descontrolado de la conformación de esta División, no permitió que sus integrantes fueran capacitados bajo los lineamientos plasmados en la LGSNSP, que en su art. 88, fra. V y en la LPF art. 17, fundamentan la *necesidad de cursar un programa de formación para causar alta en cualquier institución de policía*.

Algunos integrantes han tomado cursos de formación básica o básico policial, que no cumplen con las horas estimadas en el Programa Rector de Profesionalización (PRP), el cual establece que, para formar a un Policía Preventivo, deberán cubrirse 972 horas. Actualmente la dinámica de incorporación de elementos ha provocado que a decir de nuestros informantes se dan cursos básicos de entre 80 y 120 horas con lo cual se infringe la norma y desprotege a las y los elementos en tanto no cuentan con los conocimientos indispensables para las tareas que les tocan desarrollar.

Según la regulación vigente, el incumplimiento de este ordenamiento de ingreso debería afectar la permanencia de integrantes de la PF que no cumplen con el requisito. Además de los riesgos que entraña para los nuevos elementos esta falta de preparación en los cursos de formación básica, es origen de muchas de las violaciones a los derechos humanos que pueden ser por dos razones: hacia la ciudadanía por desconocimiento del reglamento y las normas aplicables a la función policial; y hacia las y los elementos a través de sanciones injustificadas y/o errores de operación táctica que conllevan lesiones o riesgo innecesario. Esto, en razón del aparentemente poco interés que existe entre sus titulares por la atención y cumplimiento de los programas de capacitación continua y de profesionalización.

B. Permanencia:

La permanencia toma en cuenta la edad de las y los policías y el hecho de que no se hayan cometido faltas en su actuación, tal y como se plantea en el art. 17, fra. III, de la LPF: «No superar la edad máxima de retiro que establezca el reglamento de la Ley (55 años para los hombres y 52 para las mujeres), salvo lo previsto en el artículo 21».

La cláusula anterior solo es enunciativa ya que aun cuando es un requisito de permanencia que obligaría a estar depurando por antigüedad a la PF, a la fecha no se aplica, pues existen integrantes con pensiones provenientes de la Secretaría de la Defensa Nacional y de la Secretaría de Marina que habiendo rebasado la edad prevista, no cuentan con los conocimientos o las habilidades necesarias para continuar contribuyendo al funcionamiento de la institución, lo mismo por su estado de salud física, como por su incapacidad para integrarse a las acciones de formación o de cualquier otra actividad requerida por la corporación.

Adicionalmente, es percepción generalizada que existen elementos que por medio de influencias se mantienen en activo, ocupando plazas de cargo funcional sin realizar las actividades a que el mismo les faculta y obliga; esto, en demérito de quienes pudieran aspirar a una promoción.

Otro tema que tiene que ver con la edad, es el mencionado en el art. 131 del RLPF, en el cual se indica que la edad máxima para el retiro de sus integrantes puede estar exenta bajo los siguientes criterios:

- I. *Los Integrantes de las divisiones podrán permanecer en la Institución después de cumplir las edades mencionadas, siendo reubicados por el Consejo Federal en funciones administrativas de la Institución, y*
- II. *Los Integrantes de los servicios podrán permanecer en la Institución después de cumplir las edades mencionadas, de conformidad con el dictamen favorable de permanencia que para tal efecto emita el Consejo Federal de acuerdo con la normatividad aplicable.*

La omisión en el cumplimiento de estos criterios afecta no solamente a la institución, sino a la posibilidad de ascenso de elementos más jóvenes y eventualmente mejor capacitados (véase Gráfica 5).

Como se observó, desde el requisito para ingreso a la institución hasta el de permanencia dentro de ella, el cumplimiento de la LPF provocaría un cúmulo de despidos masivos ya que la mayoría de sus integrantes no cuentan con el curso de formación, capacitación y/o profesionalización que son obligaciones mínimas para mantenerse en la corporación; inclusive algunos de ellos no solo rebasan la edad permitida para una vida en activo, sino que carecen de los recursos académicos o teóricos para el mejor desarrollo de sus carreras.

La falta de profesionalización de los integrantes de PF obra en detrimento de la operatividad, así como del respeto, protección y garantía de los derechos humanos en la función policial misma.

3.1.3 Sanciones

Para las sanciones disciplinarias las y los policías federales sí son contemplados como trabajadores del Estado en tanto que se les aplica la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

La PF y sus elementos se encuentran sujetos a los regímenes disciplinarios que la CPEUM señala respecto a sus competencias como integrantes de una institución de seguridad pública; además están vinculados en su carácter de servidoras y servidores públicos a través de disposiciones vigentes y aplicables establecidas en la LGSNSP, donde se enuncian los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación.

Como se expresa en la Ley de Seguridad Nacional: *La disciplina es la base del funcionamiento y organización de las Instituciones Policiales, por lo que sus Integrantes deberán sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética* (LGSNSP, art. 19). También comprende, el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos. Por tanto, la disciplina exige respeto y consideración mutua entre quien ostenta un mando y sus subordinados, demanda que será primordial en la eficiencia y eficacia de la aplicación de los regímenes disciplinarios.

La SCJN (2018) sostuvo, a través de la Jurisprudencia 112/2014 (10a), que el régimen disciplinario de los elementos de PF, por incurrir en los requisitos de permanencia (art. 19 de la LPF) o incurrir en infracciones, no guarda relación con el régimen de responsabilidades administrativas de los servidores públicos contenido en la LGRA, por lo que ambos sistemas normativos resultan distintos y claramente diferenciados entre sí, de forma que la existencia de uno no sustituye al otro.

Lo anterior conforme a los arts. 14, 15, 17 y 31 de la LPF, así como al 5, tercer párrafo, 107 y 118 de su reglamento, por tanto existen dos sistemas distintos y diferenciados entre sí a cargo de un mismo número de entes facultados para sancionar a los integrantes; uno, relacionado con el incumplimiento a los requisitos de permanencia y con las infracciones al

régimen disciplinario del propio ordenamiento, que es competencia del Consejo Federal de Desarrollo Policial, y otro, vinculado con las presuntas infracciones administrativas, derivadas del incumplimiento a las obligaciones establecidas en el artículo 8 de la LGRA, cuyo trato compete al Órgano Interno de Control (OIC) de la PF. En cuanto a lo correspondiente a su sanción, atañerá al propio OIC promover ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, la imposición de la sanción respectiva, cuando resulten de faltas administrativas no graves.

Ahora bien, no todo comportamiento aparentemente contrario a la disciplina puede resultar en una infracción al régimen disciplinario de la PF y al mismo tiempo, constituir responsabilidad administrativa que pueda calificarse como falta no grave o grave.

Considerando que al ser la disciplina la base del funcionamiento y organización de la PF, sus integrantes deben sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y alto concepto del honor, de la justicia y de la ética, según lo establecido por los arts. 18 y 19 de la LPF y 192, 193 y 194 del RLPF. Por consiguiente, en el comportamiento desplegado por el elemento de la PF, ha de valorarse si resulta compatible o no con el servicio que se presta.

En lo que atañe a los casos de faltas administrativas graves o no graves, los integrantes de la PF se encuentran sujetos a lo previsto en la LPF y el régimen de responsabilidades de los servidores públicos.

Conforme a los arts. 192 al 196 del RLPF, se tiene la facultad de aplicar correcciones disciplinarias, como son los extrañamientos y arrestos.

El objetivo del régimen disciplinario es *establecer las normas y procedimientos destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones en que incurran los Integrantes en el servicio, el cual deben desempeñar con ética y disciplina, apegados a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal. Todo esto para el debido servicio policial a la ciudadanía y la imagen institucional* (MCFDP, art. 253).

Así mismo y de acuerdo al art. 254 del mismo manual, la institución exige de sus Integrantes el más estricto cumplimiento del deber, salvaguardando la integridad y los derechos de las personas, previniendo la comisión de delitos, y preservando las libertades, el orden y la paz públicos.

El personal de la Institución que infrinja las disposiciones contenidas en la Ley, el Reglamento y otras disposiciones legales aplicables, incurrirá en una falta o infracción. Esta norma se torna subjetiva al quedar sujeta al juicio y subordinación de mandos medios y superiores y no a un régimen disciplinario concreto, donde la legalidad y legitimidad se aplique sin distinción y, por lo tanto, sin incurrir en actos discriminatorios violatorios de derechos.

Lo anterior se puede comprobar en tanto que a la fecha no existe en su OIC de la PF, ni una queja o procedimiento en contra de un elemento con grado superior o igual al de Inspector.

De acuerdo al art. 259 del Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial (MCFDP) «Las faltas o infracciones, se clasificarán en leves, graves y muy graves».

I. Faltas leves	a) No observar un trato respetuoso con todas las personas b) No portar su identificación oficial, así como los uniformes, insignias y equipo reglamentario que le ministre la Institución, mientras se encuentre en servicio, si las necesidades de este así lo requieren, y El extravío del gafete de acceso o identificación oficial que le hubieran sido proporcionados por la Institución para el ejercicio de sus funciones como Integrante de la misma.
-----------------	---

Estas aplican generalmente a la escala base en función de su relación con los mandos.

II. Graves	<ul style="list-style-type: none"> a) No cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones, así como todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento; b) El desconocimiento de la escala jerárquica de la Institución, así como la falta de consideración y respeto debidos a los superiores, subordinados o iguales; c) No responder, sobre la ejecución de las órdenes directas que reciba, a quien emitió dicha orden y en caso de no recibir restricción sobre el conocimiento de esa instrucción, a cualquier superior que por la naturaleza de la orden deba conocer sobre su cumplimiento;
II. Graves	<ul style="list-style-type: none"> d) El extravío o falta de cuidado en el mantenimiento del armamento, material, municiones y equipo que se le asigne con motivo de sus funciones; e) Portar y/o usar su arma de cargo fuera de los actos del servicio; f) No hacer entrega, al superior de quien dependa, del informe escrito de sus actividades en el servicio o en las misiones encomendadas, con la periodicidad indicada; g) No expedir por escrito las órdenes cuando lo solicite con la forma, disciplina y subordinación debidas un subalterno, con el objeto de salvaguardar la seguridad de éste, o por la naturaleza de las mismas, y h) Las demás que establezcan otras disposiciones normativas.

El cumplimiento de estas faltas tiene distinciones en su manejo y se aplican de manera exclusiva al personal de escala básica y media. En este sentido, quien emite una orden que puede ser derivada de mandatos contrarios a las leyes constitucionales y/o reglamentarias en la materia, o bien, que pudiera poner en riesgo la integridad de quien no la ejecutó, o la de otros compañeros, puede aun así solicitar la imposición de un procedimiento por desacato o por incumplimiento, ya que tiene la prerrogativa de imponer la sanción.

Entre los elementos policiacos está generalizada la percepción de que la sanción de la casi totalidad de los casos considerados como graves, solo recae en la escala básica.

III. Muy Graves	<ul style="list-style-type: none"> a) No conducirse con dedicación y disciplina, así como la falta de apego al orden jurídico y de respeto a las garantías individuales y derechos humanos reconocidos en la Constitución; b) Todo acto arbitrario o que limite indebidamente las acciones y/o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población; c) No mantener la secrecía de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozca; d) No prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como el no brindar protección a sus bienes y derechos; e) No realizar sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna por cuestiones de raza, género, religión, preferencia sexual o cualquier otro motivo injustificado; f) Infligir o tolerar actos de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, aun cuando se trate de una orden superior o se argumenten circunstancias especiales; g) Solicitar y/o aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente, así como llevar a cabo cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, el no denunciarlo; h) Ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables; i) No velar por la vida e integridad física de las personas detenidas; j) Disponer de los bienes asegurados, para beneficio propio o de terceros; k) Faltar a las evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia sin la debida justificación; l) No informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica;
-----------------	---

III. Muy Graves	<ul style="list-style-type: none"> m) No fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando; n) Sustraer, ocultar, alterar, dañar o extraviar información o bienes en perjuicio de la Institución; ñ) Dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión; o) No atender con la debida diligencia y celeridad, la solicitud de informe, queja o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase su competencia; p) Introducir a las instalaciones de la institución bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente; q) Consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los de los medicamentos controlados que sean autorizados mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos de la Institución; r) Consumir en las instalaciones de la Institución o en actos de servicio, bebidas embriagantes; s) Realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la Institución y/o Secretaría, dentro o fuera del servicio; t) Permitir que personas ajenas a la Institución realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas, así como el hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio; u) Hacer uso de la fuerza de forma irracional y desproporcionada, así como la falta de respeto a los derechos humanos; v) Asistir uniformado a bares, cantinas, centros de apuestas y juegos, prostíbulos u otros centros de este tipo, si no media orden expresa para el desempeño de funciones o en casos de flagrancia, y w) Las demás que establezcan otras disposiciones normativas.
-----------------	--

Las normas que regulan las faltas graves se aplican de manera general para quienes integran la PF. Al menos seis de ellas se refieren de manera explícita a los derechos humanos, pero destaca sin embargo una redacción que posibilita altos niveles de subjetividad en su interpretación. Enunciados como: dedicación, motivo injustificado, debida diligencia y otros, pueden basarse en juicios de apreciación de sus superiores, como se marca en el inciso «l) No informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica. En la práctica, un elemento de la PF no puede acusar de «omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito» a nadie con un rango superior al suyo ya que como prevé el citado inciso, solo podrá hacerlo con «sus subordinados o iguales en categoría jerárquica».

La percepción generalizada apunta justificadamente a que esta lista de faltas muy graves, puede ser utilizada por conveniencia de mandos. Así como que la tropa no puede aspirar a ejercer la ley o los reglamentos, menos aún a la luz del inciso «ñ)» que le impediría reportar una falta muy grave. De hacerlo, incurriría en otra muy grave como es «Dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión».

De todos, el inciso a: *No conducirse con dedicación y disciplina, así como la falta de apego al orden jurídico y de respeto a las garantías individuales y derechos humanos reconocidos en la Constitución*, es uno de los más violados por integrantes de PF. La mayoría de las veces, a decir de los informantes, se hace de forma involuntaria, por desconocimiento, producto de la falta de capacitación sobre los ordenamientos jurídicos y de derechos que la o el policía debería conocer. Este dato se vincula con los datos mostrados anteriormente donde se hace referencia a la baja formación inicial. Los integrantes no cuentan siquiera con un curso de formación inicial y la capacitación que se les brinda posteriormente sobre esos temas es irregular, en tiempo y calidad, aunque el desconocimiento de ley no les exime de cumplir con el orden jurídico, el respeto a las garantías individuales, los derechos humanos y la Constitución.

Continuando con el art. 259 la sanción de las infracciones se determina de conformidad con los siguientes parámetros:

- I. *Por faltas o infracciones leves: Amonestación;*
- II. *Por faltas o infracciones graves: Suspensión, y*
- III. *Por faltas o infracciones muy graves: Remoción.*

La aplicación de las sanciones se hará tomando en cuenta las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran en la ejecución de la falta. Se conocen como circunstancias agravantes:

- I. *Incurrir simultáneamente, en dos o más infracciones;*
- II. *La reincidencia;*
- III. *El cometer la falta en forma colectiva. Se considerará colectiva a aquella cometida por dos o más Integrantes que concierten para su ejecución;*
- IV. *Afectar la imagen Institucional con la conducta realizada;*
- V. *Ejecutar la transgresión con dolo y en presencia de subalternos;*
- VI. *Existir en su ejecución abuso de autoridad jerárquica o de funciones;*
- VII. *Que el transgresor ostente un nivel jerárquico superior, y*
- VIII. *Las consecuencias graves que haya producido la trasgresión.*

Las circunstancias atenuantes, aun cuando las menciona el MCFDP, no son utilizadas por quienes las ejecutan en beneficio de las y los policías. Son circunstancias atenuantes:

- I. *La buena conducta del infractor con anterioridad al hecho;*
- II. *Los méritos acreditados;*
- III. *La inexperiencia del transgresor por ser de recién ingreso;*
- IV. *El supuesto de culpa con representación;*
- V. *Haberse originado la falta en un exceso de celo en bien del servicio,*
- VI. *Incurrir en infracción por la influencia probada de un superior.*

Las y los integrantes de la PF no acatan todas las instancias de aplicación, ya que, por faltas mínimas disciplinarias, se elaboran actas que son dirigidas al OIC, pasando por alto el procedimiento de la norma de aplicación que indica que primero se realiza un extrañamiento verbal, luego uno por escrito y por último el arresto, previamente a pasar a la denuncia ante el órgano referido.

Según Durán (2018), el recurso de revocación se interpone en 1 de cada 50 resoluciones sancionatorias, y su resolución confirma en 99% la sancionatoria. Las 49 resoluciones restantes, se quedan en 30%, ya que no se impugnan. Se trata de sanciones de amonestaciones privadas, públicas, suspensión en el empleo, cargo o comisión que va de 3 días a 3 meses. No obstante, 70% del resto de las resoluciones sancionatorias se impugnan ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa con un efecto multiplicador, donde en la mitad de ellas se declara su nulidad lisa

y llana. 10% más será de nulidad para efecto, y el resto quedará firme. Aproximadamente, en 14 de 50 resoluciones la efectividad de las sanciones es baja. Si entre estas existen sanciones económicas, su ejecución tardará varios años, aunado al tiempo que lleva su impugnación hasta lograr firmeza y ejecutoriedad.

El mejoramiento de la PF —como el de todas las corporaciones de policía— pasa por lograr que en el OIC se reciban denuncias en contra de mandos superiores. En la actualidad no se cuenta con denuncias y solicitudes en contra de mandos, desde el grado de inspector hacia arriba, y esto abona a que la credibilidad del OIC y de los mandos mismos de la PF vaya en detrimento de la disciplina en la institución. En los procedimientos no se involucra el Consejo Federal, que en el art. 197 del RLPF indica «es el órgano superior colegiado encargado de normar, conocer y resolver toda controversia suscitada con los procedimientos relativos a la Carrera Policial, la profesionalización y el Régimen Disciplinario...»

El impacto y relevancia del OIC se basa en cómo asume su función ante el complejo escenario que se vive tanto al interior de la corporación como entre la ciudadanía, donde el reclamo social por la impunidad, la corrupción y la opacidad se permiten con pocas sanciones, lo que abona a la baja credibilidad institucional.

Como se verá más adelante, el OIC es efectivamente una instancia en la cual las y los policías federales no tienen confianza.

3.1.4 Programa Rector de Profesionalización (PRP)

Ser policía requiere de una serie de valores como son: interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación; equidad de género, conocimiento del entorno cultural y ecológico e integridad. También, de principios: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez (PRP, 2017), que a fin de cuentas son los mecanismos para el cumplimiento de los derechos humanos establecidos en el art. 1º de la Constitución, y que hacen referencia al principio pro persona y a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por México.

El sistema de formación, capacitación y actualización de la policía debe hacer lo necesario para transformar —en la medida de lo posible— esa razón de ingreso, atendiendo a la necesidad de identificación de los valores propios de la corporación entre los elementos que la integran. Una acción necesaria para esto, es hacer pertenencia y pertinencia de los derechos humanos y las relaciones humanas, pero no solo a través de los discursos y los textos institucionales, sino a través de un conocimiento profundo de los mecanismos para la solución de conflictos, la construcción de la paz y el bienestar social.

Cumpliendo con la Constitución, la perspectiva de derechos humanos y la perspectiva de género deberían ser ejes transversales, no solo contenidos temáticos en todos los planes y programas de formación, capacitación y actualización.

Aunque en los documentos revisados se dice que, de acuerdo a lo dispuesto por la CPEUM, los temas de derechos humanos y equidad de género serán transversales a todos los contenidos, en la lectura de cada una de las mallas curriculares de las diferentes profesiones resultan ser temas o contenidos de cursos aislados, y no se logra formalmente la transversalidad. Tampoco se toma en cuenta que hay una gran diferencia entre lo que es la equidad de género y la igualdad formal y sustantiva entre los géneros. La equidad de género es un mecanismo de acción afirmativa para apoyar a las personas que no se encuentran en un mismo piso de despegue, para lograr objetivos más amplios; la igualdad es un derecho humano establecido en nuestra constitución y en los tratados internacionales, y por lo mismo es exigible y justiciable.

La policía no solo tiene que garantizar los derechos humanos de la población, sino a su vez —como servidora o servidor público— su ejercicio y respeto como integrantes de una sociedad.

Esta es la base para garantizar la paz, el bienestar y las relaciones humanas basadas en el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género, por lo que sus contenidos de aprendizaje no deben ser solo informativos, sino integradores de estrategias de acción cotidiana en las aulas o en los espacios de ejercicio del deber policial.

Pertenecer a las fuerzas policíacas requiere de una disciplina y una jerarquía necesaria para cumplir con las cadenas de mando. No obstante, tiene que haber una certeza personal y colectiva de que esto es necesario para que el ejercicio de la función pública sea coherente, consistente e igual hacia cualquier tipo de persona. Las personas deben aceptar formar parte de este colectivo y atenerse a las órdenes disciplinarias por convicción de un sentido humanitario a servicio de la ciudadanía, no por repetición, instrucción, imposición o por miedo a las posibles sanciones. Al interior de las escuelas, se debe enseñar la disciplina como contenido temático, y la autoridad como reconocimiento de la experiencia de una persona.

Contar con programas rectores de profesionalización para las y los encargados de la seguridad pública es un acierto que permite garantizar que quienes se dedican a este servicio público, tomen en cuenta su responsabilidad para poder llevar a cabo acciones en el marco del respeto a los derechos humanos.

En el caso del SESNSP, el PRP:

1. Está dirigido a la seguridad pública y al sistema penitenciario.
2. Responde a la profesionalización continua en tres momentos diferentes: formación inicial, formación continua de actualización y formación continua de especialización. Aunque omite nombrarlo como un aprendizaje para su vida como servidor o servidora pública.
3. Hace clara diferenciación entre las acciones y comportamientos que se deben tener en la seguridad pública, en relación con la función derivada de su pertenencia a determinada división.

En total se revisaron 14 programas de formación inicial, 16 cursos de actualización y 13 de especialización. Se detectó que los objetivos generales y específicos son iguales, tanto en formación inicial como continua, en las que, además, se encuentran materias repetidas.

Toda vez que se entiende que estos contenidos educativos son fundamentales y necesarios, independientemente del tipo de trabajo que dentro de la policía se esté por desempeñar, cabe la pregunta de si el sistema de formación inicial, formación continua de especialización y formación continua de actualización, pretenden la profesionalización del servicio policiaco bajo los mismos principios y valores.

El objetivo de este programa consiste en enfatizar la necesidad del ejercicio y la garantía de los derechos humanos tanto de la ciudadanía y de la infancia, como de las propias personas que ejercen la profesión de policía. La garantía o el ejercicio de los derechos humanos pueden darse en las siguientes posibilidades:

- Policía garantizando los derechos humanos de la ciudadanía.
- Ciudadanía respetando los derechos humanos de la policía.
- Corporación protegiendo y respetando los derechos humanos de sus integrantes, en todo los rangos y jerarquías.
- Sociedad sensibilizada a todas las brechas de desigualdad, discriminación e injusticia de los policías, asociadas al «diseño» de la institución.

Cualquiera de los atentados a los derechos humanos en estas relaciones, es un tipo de violencia que va desde el ámbito de lo personal, hasta el institucional.

Si no hay un respeto a los derechos humanos de quienes están encargados de garantizarlos hacia la sociedad, su enojo y desilusión puede revertirse hacia la propia población en la medida que cuando a una policía se le maltrata, puede tener efectos de resentimiento y de frustración.

Al analizar el PRP se detectó que el marco teórico que lo sustenta es la teoría constructivista, psicogenética, incorporada a las nuevas tendencias, las competencias, dentro de la pedagogía y la andragogía.

Desde la parte de la psicología, el marco está basado en teorías del desarrollo infantil, indicando las formas en que se asimila y acomoda el conocimiento a título personal, sin tomar en cuenta que en las personas adultas, como son los elementos policiacos, la construcción y reconstrucción del conocimiento se realizó cuando menos 18 años atrás. En esta etapa de personas adultas es relevante considerar que los procesos de aprendizaje radican en otros factores ya que lo logrado en la infancia o está bloqueado, mediatizado, o las personas están alienadas por solo recibir información y no tener creatividad o iniciativas propias.

Hace referencia a que el enfoque pedagógico será andragógico, ya que será dirigido a personas adultas, pero a su vez se contradice al fundamentarse en la teoría psicogenética. Esto atenta contra el derecho a la dignidad, ya que es tratar a las personas adultas con procesos de razonamiento e intelectuales no acordes a su edad, como si fueran infantes. El problema se acentúa en dos sentidos. Por un lado, las personas a profesionalizar, según los perfiles expuestos, son mayores de 18 años, justo el límite del periodo lógico matemático de la teoría psicogenética. Por el otro, no se toman en cuenta los aspectos emocionales y actitudinales que son constantes en las personas. Más en aquellas que tienen que cumplir con la seguridad de la ciudadanía y que están expuestas a cambios emocionales producidos por los contextos y las acciones que deben de emprender.

En cuanto al modelo educativo que refiere está basado en un enfoque de competencias, a pesar de que el planteamiento de cada malla curricular habla de objetivos generales y específicos, lo que alude a otras teorías de aprendizaje. No queda claro si el carácter sincrético que se dice tener, está referido a tomar marcos referenciales como los de Bloom (1956) en su taxonomía de objetivos conductuales, o la de Marzano y Pickering (1998), que incluye aspectos emocionales y afectivos, o al enfoque de las competencias que es mayormente utilizado dentro del mercado laboral, con la finalidad de generar nuevas habilidades. En resumen, la meta del aprendizaje así planteada es ambigua.

El PRP no enfatiza en la práctica, lo cual limita al modelo educativo, pues se ha comprobado que la carrera policial se desarrolla mejor a partir del aprendizaje significativo y generador. Esta no se adquiere en los libros ni en la transmisión mediática de un docente, sino que se desarrolla a partir de la problematización y teorización de los hechos, al aplicar los conceptos teóricos en casos específicos de acción, promoviendo la capacidad reflexiva sobre lo que se vive en la práctica situada e intencional. En este sentido, la estrategia didáctica de PRP no revela cómo hacer esta reflexión, o cómo llevar a cabo la práctica.

En el apartado de objetivos, estrategias y líneas de acción, así como en el desarrollo de la malla curricular, todos los objetivos hablan de conocimientos, habilidades y actitudes para las funciones que se deben desempeñar; no obstante, no hay especificidad respecto de esas funciones, no son diferentes entre las áreas disciplinarias de profesionalización ni de conocimientos. Tampoco existe un tronco común dentro de la formación policial que permita la capacitación de policías de acuerdo con las necesidades de la institución: con características, habilidades e intereses según el tipo de policía que quieren ser o que aproveche los resultados arrojados en las evaluaciones intelectuales, emocionales, de capacidades y competencias.

Es de dejar en claro que los documentos que dan cuenta de los planes y programas de estudio, solo hacen mención de los contenidos. No hay manera de saber si estos contenidos serán instrumentados de la misma manera por los diferentes docentes encargados de impartirlos, para asegurar que la formación y capacitación sea lo más coherente, consistente y semejante en cada generación y espacio de capacitación.

Respecto al rubro de actualización, se indica que se llevará a cabo cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo táctico o cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a la función. Se olvida que muchas de las acciones al volverse rutinarias, desmotivan a las personas y modifican su actitud de servicio; en estos casos la actualización es para revitalizar la motivación.

3.2 DERECHOS DE LAS Y LOS POLICÍAS

Dadas las características del trabajo que desempeñan y la vulnerabilidad social en la que los desarrollan, los derechos de las y los policías ameritan una clasificación detallada que tome en cuenta las normas que delimitan su actuación en el contexto legal mexicano. En este sentido Haro (2013), correlaciona los derechos humanos establecidos en la CPEUM con el quehacer policial y propone una manera de interpretar la normatividad, que aparentemente no aplica para los FEHCL, particularizándola a las funciones que desarrollan. A continuación, se presenta un resumen del listado de garantías que propone.

- 1.1. No detención arbitraria. Si se acusa a un policía de haber cometido un delito, y no hubo flagrancia, no puede ser privado de su libertad sin orden de un juez penal; no debe ser puesto a disposición de la policía investigadora o del Ministerio Público en calidad de detenido.
- 1.2. Defensa. Todo policía debe ser asistido por un defensor, tanto cuando recibe una acusación interna, como cuando es consignado ante la autoridad judicial (art. 20, apartado B, fracción VIII, en relación con los arts. 14, 16 y 109 de la CPEUM).
- 1.3. *Presunción de inocencia. El y la policía debe ser considerado inocente hasta que no se pruebe su culpabilidad (art. 20, apartado B, fracción I de la CPEUM).*
- 1.4. *No incomunicación.* En ningún momento el policía podrá ser incomunicado, ni obligársele a reconocer una falta o declararse culpable de algún delito. La confesión rendida sin la asistencia del defensor carecerá de todo valor probatorio (art. 20, apartado B, fracción II de la CPEUM).
- 1.5. *Audiencia y procedimientos legales.* Para que el policía sea sancionado internamente, antes tendrá que ser escuchado dentro de un procedimiento de responsabilidad administrativa; en todo caso, se le deben probar los hechos que se le imputan y debe estar en posibilidad de ofrecer pruebas para justificar su actuación (derecho de audiencia y derecho a la legalidad, arts. 14 y 16 de la CPEUM).
- 1.6. *Sanciones.* Ningún policía podrá ser arrestado por falta administrativa por más de 36 horas, ya que el art. 21, párrafo cuarto de la Constitución señala dicho término máximo.
- 1.7. *No duplicidad de sanciones.* A ningún policía podrán imponérsele dos veces, por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza. (art. 109, fracción II de la CPEUM).
- 1.8. *No sanciones colectivas.* Un policía no debe ser sancionado colectivamente por el solo hecho de pertenecer al mismo grupo en el que alguno de sus miembros cometió una falta.
- 1.9. *Prohibición de la tortura. Ningún policía podrá ser torturado física ni moralmente. La tortura está terminantemente prohibida para todo ser humano (art. 22 de la CPEUM).*
- 1.10. *Petición. Todo policía tiene derecho a quejarse por cualquier irregularidad, ya sea ante sus superiores jerárquicos o ante autoridades distintas. (art. 8 de la CPEUM).*
- 1.11. *Información.* Con el apoyo en el art. 6o. constitucional, los policías pueden consultar su expediente personal, en el que la institución asienta sus antecedentes y su actuación. De manera especial tienen derecho a conocer si en los registros o archivos figura algún dato adverso a su persona.
 - 2.1. *Protección a su vida e integridad física.* Para su vida e integridad física y garantizar su seguridad en la labor específica que desempeña, el policía debe contar con el equipo que sea necesario. También tiene derecho al ejercicio de la legítima defensa, de acuerdo con la legislación penal (art. 15, fracción IV del Código Penal Federal) cuando sea agredido ilegítimamente en forma no prevista ni provocada.
 - 2.2. *No discriminación. El policía no debe ser objeto de discriminación de ningún tipo por razones de sexo, color de piel, forma de pensar, creencia religiosa o condición social.*

- 2.3. *Respeto a su dignidad como persona.* El policía debe recibir un trato respetuoso por parte de sus superiores, del personal administrativo y de la ciudadanía, jamás debe ser tratado en forma degradante o despectiva, *ni ser humillado.*
- 2.4. *Capacitación.* Para el mejor desempeño de sus funciones, el policía debe recibir capacitación técnica y formación humanista, que incluya aspectos legales y derechos humanos.
- 2.5. *Salario digno.* *Con el apoyo del apartado B del art. 123 constitucional, el policía, como trabajador que es, tiene el derecho a recibir un salario adecuado, que le permita vivir dignamente y cubrir sus necesidades familiares de alimentación, vestido, habitación, descanso y atención médica, por lo que no debe humillarse recibiendo dádivas o sobornos.*
- 2.6. *Equipo de trabajo.* Además de contar con el equipo necesario para garantizar su seguridad en el trabajo, el policía debe ser dotado de los uniformes reglamentarios, así como de las herramientas y útiles que requiera en el ejercicio de su labor, sin que por ello el agente deba pagar o sufrir algún descuento a su salario. Esto es válido también para el caso de policías en formación.
- 2.7. *Seguridad social.* Los miembros de la policía deben gozar, cuando menos, de las mismas prestaciones de seguridad social que los demás trabajadores al servicio de los gobiernos federal, estatal o municipal, según sea el caso.
- 2.8. *Estabilidad en su carrera policial.* *Todo policía debe disfrutar de estabilidad y permanencia en el trabajo y tener la oportunidad de hacer una carrera policial, en la que se tomen en cuenta sus méritos y antigüedad*

Este listado de garantías si bien está apegado a derecho, representa un ideal, no solamente porque las instituciones policiales y quienes trabajan en ellas no las conocen o respetan, sino que para el personal de la PF la noción de derechos humanos no es algo que vinculen de manera favorable para sí, en tanto que como policías no se sienten titulares de los mismos.

3.2.1 Derecho a la salud

Antes del 1 de enero de 2019 la atención a la salud de las y los policías federales estaba sustentada por dos opciones, la primera referida al servicio médico a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) como parte de un derecho otorgado por el mismo; la segunda, como atención a la salud a través del uso de un Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM), el cual era otorgado a los servidores públicos con nivel de mando y enlace con alcance incluso al cónyuge e hijos o, en su caso, a su concubina o concubinario o pareja del mismo sexo, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiriera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.¹⁷

En la actualidad, luego de que se mencionara formalmente, e incluso se dieran pasos conducentes a la cancelación del pago de SGMM para los miembros de la PF, la medida fue ajustada, concluyendo en la ratificación de ese derecho para la PF, si bien se canceló la cobertura para familiares mediante la desaparición de las fras. IV y V del art. 30 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (MPSPDEAPF).¹⁸ Al respecto se retoma el primer párrafo del art. 30 del Acuerdo por el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 31 de diciembre de 2018, que a la letra dice: «Los seguros se otorgan con el fin de coadyuvar a la estabilidad económica, seguridad y bienestar de los servidores públicos».

Cualquier policía, no solo los federales, por el riesgo y las eventualidades recurrentes que enfrentan como parte del cumplimiento de sus funciones, atribuciones, obligaciones y deberes, necesita contar con un servicio de atención médica disponible en toda la República y con atención inmediata que además pueda cubrir todas las especialidades hospitalarias.

¹⁷ Compárese la versión del MPSPDEAPF del DOF: 14-02-2018 con la vigente, DOF: 31-12-2018.

¹⁸ Véase: DOF: 31-12-2018.

Las condiciones que tiene el ISSSTE en infraestructura, capacidad de atención, disponibilidad de materiales y de personal especializado, son algunas de las muchas deficiencias con las que cuenta un instituto de seguridad que, a partir de 2019, deberá responsabilizarse de toda la atención médica de los miembros de la PF, sus familias y del resto de las y los servidores públicos.

Aun cuando su titular declaró que esa dependencia de gobierno estaba lista en noviembre de 2018 para recibir a los que serían sus nuevos agremiados (Rojas, 2018), lo más probable —a la luz de las dificultades para cubrir la demanda preexistente— es que no se haya dimensionado apropiadamente el volumen de solicitudes de atención que representa la respuesta a las corporaciones de policía, y específicamente a las de la PF.

Hasta septiembre de 2018, esta institución encargada de la salud y las pensiones de los burócratas reportó ingresos que sumaron 59 mil 322 millones de pesos. En ese periodo, las cajas recaudadoras del ISSSTE vieron una reducción real (descontando la inflación) de 1.8%, que se traduce en 1 mil 100 millones de pesos menos. Sin embargo, el gasto aumentó en términos reales 4.8% o 10 mil 500 millones de pesos.

En 2017 el ISSSTE reportó 4.01 millones de derechohabientes, de los cuales 72 de cada 100 eran empleados en activo y el resto pensionados, cifra que al considerar a sus familiares se eleva a 13.3 millones. En 2018, se reportaron 23.7 millones de consultas totales, alrededor de dos mil 700 consultas en promedio por día.¹⁹

De acuerdo con los datos mostrados, el déficit que presenta el ISSSTE se verá reflejado en la falta de atención, cobertura y especialización; esto necesariamente impactará la economía del PF, lo que redundará en el incremento del estrés que sin duda afectará su operatividad, con un alto riesgo para su integridad como la del grupo con quienes trabaja día a día.

De hecho, las condiciones de trabajo tanto como de salud en PF, han declinado en calidad y cantidad con la disminución en las percepciones económicas y la cancelación de beneficios adquiridos, tales como el seguro de separación individualizado, el pago de cuotas diarias, el servicio médico disminuido al no contar con medicamentos gratuitos, el servicio de comedor operando a solo un tercio pues han desaparecido desayunos y cenas, lo que en conjunto ha provocado que la o el integrante de la corporación vea reducidos sustancialmente sus ingresos.

3.2.2 Epidemiología

Como lo dice la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su página web «la epidemiología es el estudio de la distribución y los determinantes de estados o eventos (en particular de enfermedades) y la aplicación de esos estudios al control de enfermedades y otros problemas de salud» (OMS, s.f.).

En otras palabras, es el estudio de la distribución, frecuencia y factores determinantes de las enfermedades existentes en poblaciones humanas definidas.

Los síntomas en común que presentan las personas que forman parte de los cuerpos de seguridad pública, son de 2 tipos: físicos y psicológicos.

3.2.3 Síntomas físicos

Los primeros síntomas, aunque no los más graves, aparecen durante los primeros años de estar desempeñando la labor de policía, regularmente en un periodo no mayor de 5 años de servicio.

Dentro de las corporaciones policíacas de países como España, Inglaterra, Australia, Canadá, Estados Unidos, El Salvador, Brasil, Colombia y también México, los elementos presentan en una primera etapa y como una constante, los siguientes factores de riesgo:

¹⁹ De la Rosa, 2018.

- Insomnio
- Úlceras estomacales
- Dolores de espalda (lumbalgia)
- Migraña
- Obesidad abdominal
- Presión arterial alta

La aceptación en cualquier corporación de policía del mundo pasa por un examen médico donde se verifica el buen estado de salud. Es de suponer que, en caso de preexistencia de alguna enfermedad, la institución vigilaría su atención o tratamiento, lo cual eliminaría la posibilidad de sufrir, en el periodo inicial de cinco años, los síntomas descritos. Por tanto si estos persisten, sería de suponer que los padecimientos son producto de las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo.

Una jornada laboral que no se respeta y que es mayor a la que la OIT recomienda, o en su defecto «por necesidades del servicio», un descanso no proporcional a las horas laboradas, así como falta de vacaciones, castigos consistentes en la supresión de los días de descanso, largos periodos de servicio fuera de sus lugares de residencia, salarios bajos, ausencia de tiempo para el ocio, desconexión con la familia y demás faltantes propios de un desarrollo adecuado del ser humano y de un trabajo dignificante, dan como resultado los factores arriba presentados.

Debido a la labor propia de la policía, una mala alimentación implica malas condiciones de salud; al encontrarse laborando lejos de su hogar, en jornadas extenuantes (12 o 24 horas), generalmente se ven obligados a ingerir una dieta poco saludable, regularmente alta en carbohidratos, grasas y harinas, la cual es comparativamente más barata que una rica en proteínas, vegetales y frutas.

Para el caso que nos ocupa, describiremos la epidemiología ocupacional (en razón de la actividad laboral desarrollada) de la PF. Es necesario subrayar que no existe un estudio específico sobre la epidemiología de esta población en particular, por ello, a falta de datos precisos para el caso de México, se hace una revisión de la información que existe sobre el tema en otros países, incorporando siempre que fue posible la referencia al caso de la PF. En el caso de la PF que es desplegada a comunidades urbanas o rurales, los elementos reciben alimentación dependiendo de las condiciones y facilidades con que en los sitios se cuenta. Esto no garantiza que sea sana o nutritiva, y según comentarios de los elementos encuestados, eventualmente tampoco es de buena calidad, además de que frecuentemente es insuficiente debiendo ellos complementarla con comida chatarra.

Las fuerzas policiales australianas realizaron un estudio al respecto, publicado por Savery (1993) clasificando los daños a la salud de las y los policías en cuatro niveles dependiendo de su intensidad:

- Nivel 1. Estrés temporal, aumento de la presión sanguínea y cambios metabólicos.
- Nivel 2. Irritabilidad, ansiedad, tensión, dificultad, síntomas del Nivel 1 más intensos.
- Nivel 3. Dolores de cabeza, problemas estomacales, dolores en el pecho.
- Nivel 4. Úlceras, alcoholismo, adicción a drogas y ataques al corazón.

Estos niveles se obtuvieron de una muestra de 3,387 cuestionarios. En dicho estudio se concluyó que la mayoría de los policías cree que su trabajo tiene efectos negativos en su vida social y familiar. En el caso de la PF de México, este factor cobra realce tanto por las características nucleares de la estructura familiar en el país, como también en razón de la movilidad y las jornadas extensas de trabajo.

Un estudio realizado por Violanti (2013), ex policía y profesor de medicina preventiva y social de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Búfalo en Nueva York, que en ese Estado, los índices de suicidio eran ocho veces más altos entre los agentes en activo que entre los jubilados, o entre aquellos que se dieron de baja del cuerpo de policía. En el caso de España, el estudio de Brufao (1994), encontró el dato de que los policías constituyen uno de los grupos profesionales con mayor frecuencia en suicidios.

Relacionando resultados a nivel físico y a nivel emocional, el estudio de Violanti (2013) claramente describe que en un seguimiento a 464 policías en 5 años, se concluyó que el estrés del trabajo diario y nocturno contribuye a un mayor riesgo de síndrome metabólico, obesidad abdominal, presión arterial alta, resistencia a la insulina, diabetes tipo 2 y accidentes cerebrovasculares. 25% de estos policías presentaban síndrome metabólico, en comparación con 19% de la población en general que desempeña otras actividades diferentes, aunque con iguales jornadas de trabajo. También señala que en los Estados Unidos 47% de los policías desarrolla su trabajo en jornadas nocturnas con los efectos que esto tiene en términos familiares, de sociabilización y de salud, mientras que en el caso de la población general, lo hace solamente 9%.

La PF desplegada en operativos añade a estas malas condiciones, la tensión y el estrés laboral propio de las condiciones del trabajo, de peligro inminente generado por el combate al crimen organizado. Debido a esto, las y los policías sufren una mala calidad del sueño. A este respecto y sin datos nacionales, en Estados Unidos (Violanti, 2013) se estima que es cuatro veces más que el promedio de población en general para el caso de las agentes mujeres y 6 veces más en el caso de los hombres.

A pesar de estos datos y de la percepción manifiesta de que las condiciones laborales (véase Gráfica 7) que viven tienen efectos negativos en su salud, los elementos de la PF rehúyen reportar síntomas de enfermedad por razones como: *no recibir burlas por parte de sus compañeros*, por no ser considerado un mal elemento por sus mandos o, peor aún, para no ser víctimas de acoso laboral a causa de alguna enfermedad diagnosticada. Esta es una práctica generalizada de jefes que prefieren relegar a un elemento, en vez de apoyar el tratamiento de su enfermedad.

Este hecho ha sido identificado y reportado por diferentes corporaciones de policía en el mundo, aunque por ejemplo en Estados Unidos de América, se ha detectado como razón del ocultamiento de un mal estado de salud, la posibilidad de que el elemento sea retirado de su servicio en la calle, para ser comisionado a realizar labores administrativas dentro de una oficina.

Otro de los elementos a tener en cuenta cuando se revisa el estado de salud de las y los policías en el mundo, es la ingesta de alcohol. Los reportes existentes sitúan a la policía como uno de los grupos profesionales con un consumo más elevado. Consecuentemente una serie de enfermedades derivadas de este consumo se hace presente en las corporaciones. En el caso de la PF, no existe información toda vez que por disposición reglamentaria el consumo de alcohol presupone la baja del elemento por cometer una falta muy grave.

Los comentarios sobre el consumo de alcohol o de sustancias prohibidas dentro del servicio, e incluso fuera de él, se lleva como una broma privada. En la respuesta a la pregunta correspondiente dentro de los cuestionarios aplicados, la negación fue la constante, tanto en la vida privada como fuera del servicio.

No obstante, hay quien opina que los síntomas o incluso enfermedades físicas, no son las más alarmantes dentro de esta profesión, ponderando las enfermedades psicológicas o emocionales como las más peligrosas para este sector laboral.

3.2.4 Síntomas psicológicos

En la mayor parte del mundo se reconoce el síndrome de desgaste profesional o *burnout* como un trastorno psicológico que afecta a las y los trabajadores.

Esta condición sería la respuesta extrema del individuo al estrés crónico que se origina en el contexto laboral. Desde los años ochenta, las y los investigadores no han dejado de interesarse por este fenómeno, pero no es hasta finales de los noventa, cuando existe cierto consenso sobre sus causas y consecuencias. El síndrome de desgaste profesional o *burnout* explica con claridad los efectos que sufren las y los policías por causa de su trabajo. Los síntomas son los siguientes:

- Agotamiento
- Estrés
- Depresión
- Falta de motivación
- Problemas para socializar
- Tensión en las relaciones sociales y familiares
- Psicosis
- Neurosis

Raigoso (2015) señala que además del síndrome de *burnout*, los policías llegan a presentar reacciones de estrés crónico como resultado de estar expuesto diariamente a situaciones de tensión violencia, un ambiente laboral hostil, hostigamiento laboral que afecta no solo su salud, sino que modifica su sistema de creencia y su relación con el entorno. Raigoso señala también que estas reacciones se van exacerbando con el tiempo y el policía no suele tener herramientas para identificarlas y atenderlas.

La situación de los elementos policiacos en México se agrava en función de la labor que deben desempeñar, ya que como policía se supone es un agente de cambio social en contacto con distintos sectores sociales conflictivos. La o el policía es un mediador social y pareciera que está o debiera estar en condiciones óptimas física o mentalmente, más la realidad es todo lo opuesto.

Griffiths, Leka y Cox (2004) señalan como los síntomas más representativos y visibles del agotamiento emocional, mismos que pueden consultarse en el *Cuadro 10*.

Las encuestas aplicadas entre la PF durante el presente estudio, confirman con alarmante frecuencia los síntomas arriba anotados.

Al respecto, Poulin (1993), señala lo siguiente:

*En 1991, Michel Oligny, oficial de policía, trabajador social, terapeuta y profesor del Police Institute-Nicolet, dijo que en cuatro años en Quebec, 30 policías se quitaron la vida (número subestimado según él). La incidencia es seis veces mayor que en el resto de la población. Según el señor Oligny, 24% de nuestros agentes de policía están luchando con problemas de consumo excesivo de alcohol y drogas. Un estudio de los Estados Unidos realizado por Kroes, con 2,300 policías, en 29 puestos diferentes muestra que 37% vive problemas matrimoniales, 55% se disipa recurriendo al alcohol, 20% tiene hijos problemáticos, 10% toma tranquilizantes y 36% tiene problemas de salud. Otro estudio en 13 ciudades finlandesas, realizado por Heikki Soininen, investigador del Centro de Servicios de Salud Ocupacional, descubrió que el 37% de la policía cree que goza de buena salud, 10% cree que padece algún tipo de enfermedad, 33% del grupo de 43 años y más estima que tiene problemas de salud crónicos y 30% lucha con problemas psicológicos o de alcohol.*²⁰

Calvé (1992, citado en Brufao, 1999) presenta el perfil del policía estresado, describiéndolo de la siguiente forma:

²⁰ Traducción propia de Poulin, 1993.

1. *Baja tolerancia a la frustración*
2. *Inseguridad*
3. *Afán excesivo de competitividad*
4. *Maquiavelismo*
5. *Perfeccionismo exagerado*
6. *Necesidad de adaptación*

Emite una serie de recomendaciones viables a adoptar, para evitar el debilitamiento profesional:

Preparación adecuada a las diferentes dimensiones de la realidad de su oficio
Adquirir un buen ritmo de sueño
Ejercicio físico
Acabar con las prisas
Procurar ratos de ocio
Aceptar que hay cosas que no se pueden cambiar
Hablar de los problemas, exteriorizarlos
Fortalecer soportes externos, la familia

Aunque sin duda estas recomendaciones contribuirían en buena medida a atenuar los efectos de ese padecimiento, es claro que muchas de ellas se contraponen directamente con el ejercicio de la labor policial, donde son comunes los desplazamientos prolongados (más de seis meses) a comunidades o entidades alejadas de la ciudad de origen, y los ritmos de trabajo de más de 24 horas.

A lo largo de varios estudios hechos a poblaciones de policías²¹ se ha optado por denominar a las enfermedades que les aquejan como «enfermedades crónicas no transmisibles» (ECNT), considerándolas como los trastornos orgánicos o funcionales que obligan a una modificación del modo de vida del individuo. Tienen un curso prolongado, no se resuelven espontáneamente y rara vez se curan de forma completa.

La OMS reporta que 35% de los casos de ECNT ocurren en población de bajos ingresos; 37% en población de ingresos medios; 8% ingreso medio alto y 20% de ingreso alto. Esto incluye a todos los policías sin importar su rango.

En El Salvador, existe un Centro Médico de la Policía Nacional especializado en tratar la epidemiología de la policía y sus enfermedades más comunes (hipertensión arterial, diabetes mellitus, obesidad, dislipidemia, disectomía lumbar, epilepsia, hipotiroidismo, cervicalgia, prótesis de rodilla y hombro doloroso).

Este centro ha determinado que el estrés y las presiones del trabajo pueden generar enfermedades que provocan discapacidad física o mental debido a la falta de medidas preventivas institucionales.

Las políticas de prevención de enfermedades para poblaciones específicas no existen ni en México ni en la mayoría de países latinoamericanos, mucho menos las que se refieren a motivos ocupacionales. Tampoco existen normas de prevención de accidentes laborales a nivel institucional ni en los casos de exposición continua al peligro, o de manejo permanente de armas de fuego por parte de la policía en servicio.

3.2.5 Estrés laboral

La OIT ha definido al estrés como «la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo,

²¹ Véase: Brufao, 1994.

para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo, está determinado por la organización del trabajo, su diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa» (OIT, 2016).

La OIT enlista algunos indicadores de estrés en el ámbito laboral:

- Medio Ambiente de trabajo y equipo de trabajo
- Diseño de las tareas
- Carga de trabajo / Ritmo de trabajo
- Horario de trabajo
- Función y cultura organizativa
- Organización
- Desarrollo profesional
- Autonomía en toma de decisiones
- Adecuadas relaciones interpersonales en el trabajo
- Interfaz casa-trabajo

También observamos medidas colectivas para prevenir el estrés relacionado con el trabajo, que debieran ser integradas ya sea en la misma LPF, en su Reglamento o en protocolos de. Estas son:

- Control
- Carga de trabajo
- Apoyo social
- Adaptando el trabajo y el trabajador
- Formación y educación
- Transparencia y justicia
- Ambiente de trabajo

Los integrantes del cuerpo policiaco federal, como en pocos trabajos, enfrentan riesgos, sufren muertes cercanas, violencia física y emocional, desarrollan empatías con víctimas de delitos, permanecen fuera de sus hogares por periodos prolongados y deben enfrentarse a escenarios de depresión profunda.

La falta de atención al estrés que sufren los elementos de la PF, repercute de manera significativa en su desarrollo. Es posible suponer que algún porcentaje de las violaciones a los derechos humanos que la policía comete hacia la población en su actuar cotidiano —además de otros factores como el desconocimiento o el cumplimiento ciego de una orden—, son consecuencia de las violaciones que los mismos elementos sufren.

Uno de los resultados de la aplicación del cuestionario en cuanto al conocimiento de protocolos institucionales para la atención de salud mental, se muestra en la *Gráfica 4*.

La mayor parte de las y los policías del estudio contestaron no saber si hay procedimientos para atender la salud mental en la institución. No obstante, a través de solicitud de información pública, la PF informó que «La Policía Federal maneja un protocolo de diagnóstico y atención enfocado a atender a los integrantes de este Órgano Administrativo Desconcentrado, que presentan signos o síntomas de trastornos de estrés post traumático».

También reportaron que «[...] en caso de existir la pérdida de algún elemento, los compañeros de este, pueden solicitar la atención de tanatología en apego a distintas técnicas que ayuden a los integrantes a mejorar su atención emocional y recuperar la estabilidad necesaria para continuar con el servicio...

»Esta atención se brinda en forma de psicoterapia presencial, telefónica e *in situ*, cuyo propósito es estabilizar emocionalmente y brindar herramientas de adaptación que respondan a las exigencias institucionales que involucran riesgos a la salud mental, a través de técnicas de intervención reconocidas a nivel mundial.

»Así mismo se hace de su conocimiento que este Órgano Administrativo Desconcentrado cuenta con un área especializada en psicología, denominada Centro de Atención Psicológica de la Policía Federal (CAP), la cual se encuentra adscrita a la Dirección General Adjunta de Desarrollo Humano, dependiente de la Dirección de Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario de la Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial y que tiene dentro de sus funciones brindar apoyo psicoterapéutico a policías federales, siendo este un servicio que se otorga a todo aquel integrante activo de la Institución que así lo solicite».

En el caso de la PF, además de la percepción generalizada de que la asistencia a un servicio médico —y más, de apoyo psicológico— representa la generación de un prejuicio sobre las capacidades que pueden hacer a quien lo solicita inconveniente a los ojos de sus mandos, no existe un número suficiente de profesionales capacitados para la atención específica de estos síntomas. Como ya se afirmó, en México no existen políticas de prevención —o cuando menos, no son eficientes ni conocidas por el personal— de enfermedades para poblaciones específicas, ni por motivos ocupacionales y menos aún por el trabajo policial.

3.3 RIESGOS LABORALES

Para este estudio, se dividirán en dos: riesgos de operación y riesgos administrativos. En los primeros se integran los riesgos de trabajo: producto de lesiones, daños o incluso la pérdida de la vida durante el servicio policial. Los administrativos corresponden a actos que se cometen al ser identificados como policías cuando están fuera de servicio. También contempla los riesgos generados por los propios integrantes de la corporación en contra de otras y otros compañeros.

3.3.1 Riesgos de operación

Para la LISSSTE, art. 56 se conocen como *riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a las que están expuestas las personas en el ejercicio o con motivo del trabajo*.

Se consideran accidentes de trabajo: toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquéllos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo, y que pueden producir:

- I. Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;*
- II. Incapacidad parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;*
- III. Incapacidad total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida;*
- IV. Muerte, y*
- V. Desaparición derivada de un acto delincencial.*

Para que se concrete el Riesgo de Trabajo, las dependencias y entidades deberán avisar por escrito al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, en los términos que señale el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables, los accidentes por riesgos del trabajo que hayan ocurrido. El trabajador o sus familiares también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo del trabajo.²²

El art. 14 establece *la garantía de audiencia, conforme a la cual nadie puede ser privado de sus derechos sin haberle dado oportunidad cabal de probar y alegar lo que a su derecho convenga*. Por otro lado, el art. 519, fra. I, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece que *prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo*.

Para los efectos de la determinación de la incapacidad producida por riesgo del trabajo, la LFT menciona «[...] los exámenes trimestrales a que deberá someterse el trabajador ya que, si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o la dependencia o entidad, podrán solicitar en vista de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente. En este sentido, el plazo para que se determine si el trabajador está apto para volver al servicio, o si bien se procede a declarar su incapacidad permanente, no deberá exceder un año a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del posible riesgo de trabajo» (LFT, art. 491).

Cuando los accidentes que generan el daño son producidos durante traslados o en la propia instalación y no precisamente en actos de servicio operativo en campo, los trámites se complican ya que el proceso de fallo se alarga hasta haber agotado el cumplimiento de evidencias y requisitos que solicita el Instituto, por lo que pueden pasar años para la resolución de los casos.

3.3.2 Riesgos administrativos

Se derivan de actos y decisiones erróneas tomadas por mandos y aunque pueden tener como consecuencia la muerte de subalternos, las y los elementos no se pueden negar a cumplir las instrucciones, en tanto que se malinterpreta lo que la LPF y la Ley General del Sistema de Seguridad Pública, mencionan sobre los actos de indisciplina causales de baja institucional, o como un punto significativo de permanencia.

La normatividad internacional sobre *obediencia debida* afirma en el art. 25 de los Principios Básicos sobre el Uso de la Fuerza y Las Armas de Fuego para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley (PBUFAFFEHL), que «nadie podrá ser sancionado administrativa o penalmente por no acatar una instrucción que evidentemente sea ilícita o ponga en riesgo la integridad de la persona».

Como ejemplo de la mala interpretación de la aplicación de los derechos humanos, están las tareas de Restablecimiento del Orden Público (ROP) para las cuales la normatividad internacional, como los PBUFAFFEHL y el *Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley* (CICR, 2015) retomados en el Protocolo de Actuación de la Policía Federal sobre el Uso de la Fuerza (PAPFUF, 2017) establece que:

Artículo 1. El presente protocolo (...) tiene por objeto establecer los parámetros y condiciones mínimas, que permitan diferenciar y definir el uso de las técnicas, tácticas, armas, equipo y niveles de fuerza, atendiendo a las circunstancias que se presenten, ya sea para aumentar o para disminuir el grado de aplicación de éstas.

²² LISSSTE, art. 60.

(...) tiene como finalidad brindar certeza jurídica y transparencia a la ciudadanía en relación con el uso de la fuerza que realicen las y los integrantes de la Policía Federal en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 3. (...) los objetivos del Uso de la Fuerza son los siguientes:

- I. Hacer cumplir la Ley;*
- II. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos;*
- III. Preservar o restablecer el orden y la paz públicos;*
- IV. Mantener la vigencia del Estado de Derecho;*
- V. Proteger los bienes jurídicos tutelados;*
- VI. Contrarrestar la resistencia de personas o grupo de personas, en caso de flagrancia o por mandamiento de autoridad competente;*
- VII. Prevenir la comisión de hechos delictivos, y*
- VIII. Proteger la vida e integridad física de las y los Integrantes, así como de terceros.*

Artículo 4. (...) la o el Integrante en todo momento debe sujetar su actuación en el Uso de la Fuerza, bajo los siguientes principios:

- I. Legalidad: Regir su actuación a lo que la Ley u otras disposiciones jurídicas le faculte, garantizando que el Uso de la Fuerza esté dirigido a lograr un objetivo legítimo;*
- II. Necesidad: Emplear el Uso de la Fuerza sólo cuando sea estrictamente indispensable e inevitable, para tutelar la vida e integridad de las personas o el objetivo legítimo que se busca, privilegiando de conformidad con las circunstancias del caso, los niveles del Uso de la Fuerza relacionados con la presencia policial y la verbalización, y*
- III. Proporcionalidad: Hacer Uso de la Fuerza de manera adecuada y en la medida acorde a la agresión recibida o la resistencia encontrada y el peligro existente, aplicando un criterio de uso diferenciado y progresivo de la fuerza atendiendo a su intensidad, duración y magnitud.*

En el Uso de la Fuerza, las y los Integrantes deberán procurar causar el mínimo daño que sea posible o previsible, preservando la vida humana e integridad personal, ponderando la propia, la de terceros y la de quienes se consideren como destinatarios o sujetos de la misma, incluso ante el Uso de la Fuerza potencialmente letal.

Artículo 5. Las y los Integrantes en el ejercicio del Uso de la Fuerza, deben sujetarse a lo siguiente:

- I. Ejercer moderación y actuar en proporción a la agresión recibida o la resistencia encontrada y al objetivo legítimo que se busca;*
- II. Reducir al mínimo los daños y lesiones, así como respetar y proteger la vida humana, y*

Artículo 6. El Uso de la Fuerza comprende diferentes medios y mecanismos de control disponibles para las y los Integrantes frente a aquellas situaciones que vulneren o puedan vulnerar los derechos y libertades de las personas o la seguridad pública, (...)

Artículo 11. Las y los Integrantes estarán dotados del equipo idóneo para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo al servicio y tipo de operación que les corresponda realizar, comprendiendo cuando menos:

- I. Equipo corporal de protección para control de multitudes;*
- II. Equipo táctico balístico, y*
- III. Aquellos que se requieran con base en las disposiciones aplicables.*

Artículo 12. La o el Integrante para el adecuado ejercicio de sus funciones, podrá portar y utilizar lo siguiente:

- I. Armas menos letales:*
 - a. Bastón PR-24;*
 - b. Tolete;*
 - c. Bastón policial;*
 - d. Agentes químicos;*
 - e. Inmovilizador temporal disuasivo;*
 - f. Lanzadores de agentes simples, y*
 - g. Las demás que autoricen las disposiciones aplicables.*
- II. Armas potencialmente letales:*
 - a. Armas de fuego, y*
 - b. Armas que tengan cañón y que lancen, estén concebidas para lanzar o puedan transformarse para lanzar un balón, una bala o un proyectil por la acción de un explosivo.*
- III. Equipo:*
 - a. Vehículos anti disturbios;*
 - b. Candados de mano o cincho de seguridad;*
 - c. Máscaras antigás, y*
 - d. Aquellos que sean necesarios para el desempeño de las funciones.*

Artículo 13. La Institución asignará las armas menos letales y/o potencialmente letales solamente a la o el Integrante que cuente con la autorización y capacitación correspondiente.

Artículo 14. Las y los Integrantes podrán contar con equipo videográfico y fotográfico que permita acreditar que su actuación se sujetó a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

A pesar de lo anterior, el personal de Restablecimiento del Orden Público (ROP) se ve obligado a asistir a los operativos únicamente con escudo y casco, bajo el argumento de que los derechos humanos lo prohíben y que la CNDH puede hacer una recomendación en caso de que acudan equipados con armas letales.

Esta equívoca noción sobre lo que son los derechos humanos, a qué se refieren y cómo y cuándo aplicarlos, afecta las labores diarias de las y los policías.

3.4 RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

Acerca de las condiciones laborales, se observa que las mujeres comparten una mejor percepción de estas en comparación a los hombres, aunque están relacionadas más con condiciones regulares. Solo las mujeres en la División de Gendarmería mencionan que sus condiciones laborales son buenas. No hay que olvidar que quienes pertenecen a esta División son mujeres más jóvenes, por ser la División de más reciente creación.

Respecto a los hombres, los de la División de Inteligencia parecen más cómodos, ya que el 46.5% considera que son buenas. Es necesario tener presente que su labor se realiza mayoritariamente en gabinete (véase Gráfica 7).

En general las condiciones de las instalaciones de la División de Fuerzas Federales son las menos adecuadas para el desempeño de su trabajo (véase Gráfica 12): pernoctan en tráileres, manejan vehículos viejos y en mal estado; les faltan cuarteles seguros, casilleros para guardar pertenencias, baños con regaderas, limpieza y mantenimiento en general de los locales.

Gendarmería, a pesar de que también desarrolla tareas de reacción como Fuerzas Federales, tiene el equipo más nuevo; inclusive los tráileres («trailas» en la jerga policial) de pernocta están mejor acondicionados. Cuentan con vehículos nuevos y en buenas condiciones; todo lo anterior porque al ser una división joven derivada de un proyecto presidencial, fue dotada de más y mejor equipo.

En lo que se refiere al respeto a las francas (descansos), la respuesta coincidentemente en la *Gráfica 13* es la más alta: «Regularmente» (son respetadas sus francas). El derecho al descanso es una de las violaciones a derechos más evidentes ya que condicionarlo es una práctica común por los mandos a manera de sanción. Por ejemplo, en Seguridad Regional para que la Coordinación Estatal demuestre productividad –este es un valor que se califica– condicionan las francas de los elementos por puestas a disposición en el ministerio público, lo que ocasiona al menos dos tipos de violaciones a derechos humanos:

1. Contra la ciudadanía, porque implica que cualquier ciudadano, sin haber cometido una falta, puede ser sancionado y llevado ante la autoridad; y aunque su detención no llegue a tener consecuencias, se le ocasionan molestias y pérdida de tiempo.
2. Contra el policía, porque viola su derecho al descanso y a la convivencia familiar.

Es de destacar que la falta de descanso repercute en la salud del personal y por lo tanto en su desempeño y respuesta hacia la ciudadanía.

3.5 ENTREVISTAS A MANDOS E INSTRUCTORES

Bajo la visión de la vocación policial, se entiende que, al tener personal a su cargo, existe una responsabilidad para que dicho personal esté en condiciones de realizar su labor. Estas condiciones incluyen tanto el bienestar físico, como la información suficiente para conocer el contexto en el que deben de desarrollar su labor y los recursos (leyes, protocolos) con los que se pueden ayudar y con los que se deben de regir. Esto es percibido como un condicionante para el adecuado desarrollo de sus tareas y, por ende, de su desarrollo dentro de la institución.

Se da mucho peso al conocimiento como herramienta indispensable para el desarrollo de las labores policiales. El conocimiento de los protocolos de actuación se ve, principalmente, como una estrategia de protección de los y las policías, y posteriormente, como una herramienta de protección a la población:

«Es una gran responsabilidad, todo lo que nos ocurre a diario son diferentes y me implica tomar decisiones difíciles y debo tener mucho conocimiento de la función policial para ello (protocolos, leyes). Soy el responsable de la gente a mi cargo, que estén tranquilos, que sepan yo dar una claridad de lo que se va a hacer, no un miedo (porque si no, no funciona. Además, ver que mis elementos estén sin problemas. Yo siempre he dicho que un elemento que esté sano en el interior, para su función allá afuera es mejor» (Entrevista 2, pregunta 7)

El respaldo de compañeras y compañeros, y mandos a nombre de la institución, se percibe como un componente valioso para el desempeño de sus labores. En este sentido, los mandos fungen como formadores y motivadores, y son quienes dan certeza a los y las policías de las características de sus funciones diarias:

«Todos los días antes de salir o en las reuniones de revistas explicábamos la problemática del lugar. Dónde tenían que estar más en comunicación porque había grupos de delincuencia organizada y recomendaciones simples del uso de su equipo...
» ...todos los equipos que han estado bajo mi cargo que sabe cómo soy y se ajustan a eso y si no, por eso yo los capacito antes. No podemos salir a un operativo o acción y no conozcan que si está permitido o no. Por eso los capacito y sepan cómo quiero que trabajen y qué es lo que deben hacer» (Entrevista 2, pregunta 11).

La información, motivación y respaldo, al provenir directamente del mando a cargo, no es homogénea sino diferenciada. Depende de la disposición y la formación previa de los mandos, así como de su habilidad para transmitir los conocimientos y las instrucciones. Esto puede percibirse como que el apoyo institucional se ve lejano a los policías conforme vayan alejándose del tope de la estructura jerárquica:

«Como instructor certificado por el CICR también he dado cursos a los policías bajo mi mando, aunque no se solicite la capacitación, si yo veo que hace falta doy la formación para que sepan qué cosas sí pueden hacer, cuáles no» (Entrevista 2, pregunta 11).

Esta tarea de capacitación, desde la óptica de las y los instructores, no es realizada bajo condiciones óptimas pues se sufren carencias en cuanto a recursos materiales, al punto que las y los instructores deben solventar, al menos en parte, el material que necesitan para capacitar a sus compañeros y compañeras:

«Los recursos materiales y económicos siempre son un problema, no están en el momento que se requieren, creo que es un problema para todas las dependencias de gobierno, estatales, federales y municipales; el recurso económico siempre es importante, nosotros solventamos (cuando se puede) porque nos gusta dar clase y que otras personas aprendan» (Entrevista 6, pregunta 17b).

En este caso, se reporta que el dinero que inviertan en la adquisición del material les es reembolsado; sin embargo, no se tiene la certeza de en qué momento se va a llevar a cabo dicho reembolso:

«Si es necesario y cuento con el recurso yo lo pongo y luego me lo reponen (no sé cuándo, pero lo reponen)» (Entrevista 6, pregunta 17b).

De esto se desprende que, en algunos casos, el desarrollo de su carrera policial es visto como un logro personal, más que un hecho propiciado por la institución, mencionando, incluso, que desde la misma en ocasiones se «bloquea» el acceso a la capacitación:

«En la mayoría de las ocasiones y de forma personal los mismos mandos te bloquean para que no seas instructor o te capacites. No creen en la capacitación» (Entrevista 3, pregunta 14).

Y no solo en cuanto a capacitación se refiere, sino que también los logros dentro de la institución son vistos como un resultado personal y no uno institucional o al menos de grupo. Entonces, los resultados del trabajo dentro de la PF, así como las buenas experiencias vividas en ella, se relatan con referencia a sí mismo, como resultado de un trabajo individual.

Se sugiere también la importancia de fomentar una buena relación con la ciudadanía a través del diálogo, pues esta buena relación puede resultar en una mejora en la percepción.

Principales resultados del capítulo 3

El derecho humano al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana. Toda persona tiene derecho al trabajo para vivir con dignidad. Para el caso de los derechos de las y los policías, en particular en cuanto a sus derechos laborales y sus derechos en el trabajo, la visión garantista de la reforma brindó la posibilidad de su protección basada en instrumentos internacionales. En el preámbulo del instrumento de Constitución de la OIT, se señalan valores como la paz universal y permanente basada en la justicia social.

Según la LPF el art.16, la carrera policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante. El art. 111, fra. XII del Manual del Consejo Policial, señala que la Carrera Policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el Integrante llegue a efectuar en la Institución.

El servicio profesional está conformado por el ingreso y permanencia en la institución. Al analizar el PRP se detectó que el marco teórico que lo sustenta es la teoría constructivista, psicogenética, incorporada a las nuevas tendencias. Desde la parte de la psicología, el marco está basado en teorías del desarrollo infantil, indicando las formas en que se asimila y acomoda el conocimiento a título personal, sin tomar en cuenta que, en las personas adultas, como son los elementos policiacos, la construcción y reconstrucción del conocimiento se realizó cuando menos 18 años atrás.

Dadas las características de su trabajo y la vulnerabilidad social en la que lo desarrollan, los derechos de las y los policías ameritan una clasificación detallada que tome en cuenta las normas que delimitan su actuación en el contexto legal mexicano. Haro (2013), correlaciona los derechos humanos establecidos en la CPEUM con el quehacer policial y propone una manera de interpretar la normatividad, que aparentemente no aplica para los FEHCL, particularizándola a las funciones que desarrollan.

Cualquier policía, no solo los federales, por el riesgo y las eventualidades recurrentes que enfrentan como parte del cumplimiento de sus funciones, atribuciones, obligaciones y deberes, necesita contar con un servicio de atención médica disponible en toda la República y con atención inmediata que además pueda cubrir todas las especialidades hospitalarias.

En 2017 el ISSSTE reportó 4.01 millones de derechohabientes, de los cuales 72 de cada 100 eran empleados en activo y el resto pensionados, cifra que al considerar a sus familiares se eleva a 13.3 millones. De la Rosa, 2018.

«El estrés relacionado con el trabajo, está determinado por la organización del trabajo, su diseño y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa» (OIT, 2016).

Para que se concrete el Riesgo de Trabajo, las dependencias y entidades deberán avisar por escrito al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, en los términos que señale el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables, los accidentes por riesgos del trabajo que hayan ocurrido. «En este sentido, el plazo para que se determine si el trabajador está apto para volver al servicio, o si bien se procede a declarar su incapacidad permanente, no deberá exceder un año a partir de la fecha en que el Instituto tenga conocimiento del posible riesgo de trabajo» (LFT, art. 491).



4. FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS QUE RECIBE LA PF

En el capítulo precedente se revisaron las condiciones en las que las y los policías federales desarrollan su trabajo. Por su parte, este capítulo del estudio aspira a valorar la pertinencia de la formación, en general, y sobre derechos humanos, en específico, que reciben las y los policías, tanto al ingresar a la PF como durante su permanencia en la institución.

4.1 CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

La reforma constitucional de derechos humanos del 10 de junio de 2011, impactó profundamente el marco jurídico y normativo de toda la nación, incluso se tuvo que transformar la operación de la SCJN pasando de la novena época a la décima, hecho que solo se presenta cuando existe un cambio sin precedente en la Constitución, que impactará en el orden jurídico nacional.

Dicha Reforma al transformar todo el marco jurídico, obliga a evolucionar la operación policial y transformar sus programas de capacitación y especialización en la materia, cumpliendo lo estipulado en el art. 1o., tercer párrafo, de la CPEUM, en la que se obliga a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, siendo un factor esencial en el campo de actuación de las y los policías federales.

La impartición de temas de derechos humanos tuvo una cobertura presencial y en línea desde 2013, de un total de 62,654 integrantes capacitados, como se aprecia en el *Cuadro 11*.

Hasta el 10 de noviembre de 2018, en el sistema presencial se habían capacitado a 32,741 integrantes en diversas materias de derechos humanos, pero aun cuando las cantidades son altas, en realidad no reflejan la cobertura que se tiene, ya que los números expresados indican que se estaría a punto de impactar a toda la población objetivo, que es de poco más de 38 mil integrantes de la PF.

Con los datos registrados en las entrevistas, se puede inferir que existen todavía elementos de esa corporación que no han recibido ningún curso de derechos humanos por causas diversas, entre las que destacan: la poca capacidad docente para impartir cursos, la disponibilidad de los grupos operativos, el poco interés de áreas administrativas y mandos para capacitarse en derechos humanos, así como la carencia de los cursos de formación básica que no se impartió a gran cantidad de integrantes de la PF en su incorporación a la institución.

«La resistencia de mandos para integrarse e incorporarse a los cursos de capacitación y formación en materia de derechos humanos es constante, aun cuando los ejemplos que se tienen en la institución de aquellos mandos que ya han recibido capacitación en derechos humanos y que vieron reflejado el impacto en su actuación, así como la erradicación de problemas penales para ellos y su personal.

»No obstante, se siguen presentando casos en los que los mandos no cuentan con cursos de ninguna índole, mucho menos de derechos humanos, aun cuando debe ser un requisito para poder tener la capacidad de ser mando en cualquier policía del país, ya que se considera que agrede el cumplimiento de metas y objetivos, aun cuando el clamor de Policías de escala básica lo demande, ya que constantemente violan tanto los derechos de subordinados al interior institucional, como de la población civil» (Entrevista a mando, diciembre 2018).

A partir del 18 de octubre de 2018, fecha en la que se publicó en el DOF el Protocolo de Actuación para Policía Federal sobre el Uso de la Fuerza, la corporación cuenta con un parámetro de validación en esta materia, por tanto, se ha intensificado la impartición del curso de 20 horas para la aplicación de dicho protocolo. Este curso se ha impartido a un total de 2,652 integrantes de la PF.

Los cursos en materia de derechos humanos se han fortalecido por el apoyo de instituciones como la Fiscalía General de la República, quienes proveen de capacitación especializada e invitan a integrantes a cursarlos mes con mes. La CNDH, a través de la CNS y sus programas de capacitación; el Comité Internacional de la Cruz Roja desde donde se prepara a las y los integrantes de la institución en temas específicos, para fortalecer los programas de multiplicación docente en la materia, principalmente en el uso de la fuerza y principios humanitarios en la actuación policial.

«...La disposición de recursos humanos, materiales y económicos para cubrir los programas y la impartición programada, las y los docentes tienen que utilizar sus recursos propios, si no tienen dinero para acudir simplemente se cancela el cumplimiento y la programación estimada. Las condiciones para capacitar cada día son más difíciles pues tardan hasta tres meses en reponerte los viáticos y el transporte. No sé si sea por el fin de sexenio o por la poca sensibilidad de quienes están a cargo de la institución... aunque en el discurso digan otra cosa, la triste realidad es otra» (Entrevista instructor de derechos humanos, noviembre 2018).

El *Cuadro 12* toma como muestra la capacitación impartida durante 2017 en materia de derechos humanos:

Aquí se muestra una realidad más próxima del estado en el que se encuentra la capacitación en derechos humanos al interior de cada una de las áreas que conforman la PF.

Tomando como referencia las respuestas del cuestionario, podemos decir que la capacitación y el fortalecimiento de los derechos humanos de la PF es muy pobre respecto del número total de personas capacitadas de acuerdo a las adscritas a cada área, lo que imposibilita el fortalecimiento en su conocimiento y en consecuencia la erradicación de violaciones a derechos humanos por integrantes de la PF, dentro y fuera de la institución.

La publicación en el DOF del Protocolo de uso de la fuerza para la PF, requirió capacitación específica y obligatoria, así que durante 2018 se incrementó el porcentaje de personal que fue capacitado en algún tema de derechos humanos (véase Cuadro 13). Conviene señalar que esta capacitación fue certificada por el Sistema de Desarrollo Policial (SIDEPOL) de la propia PF.

4.2 FORMACIÓN EN SISTEMA DE JUSTICIA PENAL CON ÉNFASIS EN PR

En el año 2008 inicia formalmente la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal en México, a través de una reforma constitucional.²³

Mediante esta reforma, el procedimiento penal transita del procedimiento semiinquisitorio al acusatorio y oral, cuyos principios (publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación) recoge el art. 20 constitucional.

Este nuevo modelo es contrastante por su procedimiento con el inquisitivo, donde se partía de la inquisición general del delito para después aproximarse a la figura del autor, al cual se le debía imputar el delito en inquisición especial.

Esta concepción del proceso fue abandonada con la adopción de un nuevo modelo procesal regido por el principio acusatorio. En aquél, se separaban las fases de instrucción y

²³ El 18 de junio de 2008 fue publicado en el DOF el decreto que reformó los arts. 16 al 22, las frs. XXI y XXIII del art. 73, la VII del 115 y la XIII del apartado B del art. 123, todos de la CPEUM.

enjuiciamiento y, por ello, el juez encargado de juzgar ya no se ocupaba de la investigación del delito y del autor, sino que esa función quedaba encomendada al instructor que debía definir al autor del delito por lo averiguado. Así, se dejaba al juez la labor de subsunción de los hechos acusados en el tipo. El juez inquisitivo debe encontrar al autor de los hechos. En contraste, el juez de sentencia acusatorio, recibe al acusado ya identificado como tal por otro juez.

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia penal, el o la policía debía entender su nuevo rol en la sociedad. Desde el primer contacto hasta la puesta a disposición del ministerio público, además de su participación en los juicios orales y en la acusación por parte de la trilogía de investigación que ahora él o ella conforma en compañía del Ministerio Público y los Peritos.

Se trató de un reto enorme sobre el que debería transitar y que comenzó con la estructuración, en noviembre de 2013, del Grupo Pionero en Sistema Penal Acusatorio y Derechos Humanos para la PF. Con la puesta en marcha del Plan Maestro de Implementación del Sistema de Justicia Penal en la PF se integró un grupo de 52 instructores que se encargarían de realizar la capacitación del personal que integra la PF.

Después, en 2014 se inició en PF el proceso de capacitación con el Curso Básico del Sistema de Justicia Penal. Sin embargo, del 2014 al 2015, se privilegió la capacitación a personal externo (policías locales, SEDENA y policías estatales). No fue hasta 2016 cuando inició la capacitación interna en este tema, ya con la implementación del sistema encima.

En 2014 se inició la integración del Primer Protocolo Nacional de PR. El 20 de febrero de 2015, como fortalecimiento al curso básico del Sistema Penal Acusatorio (SPA), se inauguró una Sala de Juicios Orales en la Academia Superior de Seguridad Pública de la Policía Federal en San Luis Potosí. El 5 de octubre de ese mismo año, después de la introducción del Protocolo, se desarrolló en PF el curso de PR, el cual basaba su contenido en el protocolo mencionado y cuya aplicación se convirtió en obligación para todo tipo de policía.

Finalmente, el 19 de noviembre de ese mismo año, se inauguró una Sala de Juicios Orales para ejercicios de capacitación en el Museo de la PF, lo que permitió aumentar la cobertura de la formación en el tema.

A partir de ese momento, se ha capacitado al personal de PF conforme se señala el *Cuadro 14*. A partir de 2015 se implementó el curso de PR conforme a se señala en el *Cuadro 15*.

A partir de las cifras presentadas en dicho cuadro, se puede observar que la División de Gendarmería es la única que tiene cubierto todo su personal adscrito. En las demás resta un compromiso que debe ajustarse en próximas programaciones, al ser considerado el PR como una figura indispensable en el SJPA.

Las divisiones más grandes son las que menos porcentaje de capacitados tienen. El porcentaje total de capacitados en este tema es del 48.9% del total de la PF, todavía insuficiente para actuar correctamente de acuerdo al SJPA.

Las deficiencias en la capacitación prácticamente son las mismas señaladas en el apartado anterior: falta de credibilidad de mandos en los cursos, disponibilidad del personal, falta de docentes ya que de 52 integrantes del Grupo Pionero, actualmente solo quedan 9, el resto se ha incorporado a sus áreas de origen por la problemática de los viáticos.

Estos datos confirman que la institución no invierte ni pone suficiente interés en generar un cuerpo profesionalizado de instructoras e instructores operativos, que, sin dejar de estar en las labores que su División les encomiende, puedan ser requeridos y otorgarles las facilidades necesarias para que se desempeñen en la docencia.

Tampoco existe alguna acción institucional para premiar a este personal.

4.3 ENTREVISTAS A MANDOS E INSTRUCTORES(AS) DE DERECHOS HUMANOS

A continuación, se dará cuenta de los resultados de las condiciones laborales, vocación policial, desarrollo de la tarea policial, desarrollo de la carrera policial y de la visión que tienen de los derechos humanos en la institución.

4.3.1 Condiciones laborales

No se hace mención específica acerca de las condiciones laborales en materia de infraestructura, recursos materiales o humanos. Ni de mecanismos institucionales para este fin.

Se perciben como buenas condiciones laborales el status y el orgullo hacia la labor policial (véase Gráfica 14), tanto ante la población, como ante policías de corporaciones «menores» (estatales y municipales):

«Orgullo de pertenecer a una institución a nivel gubernamental, que en varios estados de la República es admirada, me gusta el estatus que da entre los civiles, que me miren muchas veces con admiración» (Entrevista 1, pregunta 4).

4.3.2 Vocación policial

En su mayoría, la vocación policial se refiere a realizaciones personales. No es lo que ha logrado hacer específicamente con su labor policial, sino lo que ha logrado obtener de su trabajo:

«Haber conocido muchos estados de la República. Conocer y ser instructora de muchos compañeros de otras entidades. Me enorgullece haber logrado sacar un departamento por medio del crédito que otorga la institución, haber adquirido un auto con mi sueldo, haberme independizado económicamente de mi familia. También ahí conocí el amor» (Entrevista 1, pregunta 4a).

Los comentarios confirman que si se quiere cultivar una carrera policial se deben hacer sacrificios personales y familiares. La iniciativa para continuar con su formación proviene de la misma persona y no de la institución:

«He tomado diferentes cursos de capacitación y diplomados en temas de derechos humanos en la función policial y he estudiado de manera personal hasta alcanzar la maestría en derecho penal y debido proceso» (Entrevista 4, pregunta 8).

El interés por la capacitación se vincula con motivaciones propias de la persona y no de la institución. Lo que hace la formación inicial es que sienta las bases para la perspectiva que tiene una persona acerca de la institución y sobre su rol personal en ella:

«Primero tenemos que aprender a respetar lo que dice la constitución, la legalidad, normas. Por eso decir que uno es policía es ese orgullo de que conoces de ética, normas, leyes, derechos humanos, tecnologías, infinidad de tantas cosas...» (Entrevista 6, pregunta 11).

La capacitación y la formación en temas relativos a la función policial no únicamente brindan certeza en su labor, sino que funciona como un identificador o un distintivo para formar comunidad entre los integrantes de la PF.

Se percibe desencanto ante la poca posibilidad de utilizar sus conocimientos y habilidades dentro de su trabajo, enfocando este únicamente a actividades propias de su rango o encomienda:

«Del trato, de los superiores, no haberme sentido aprovechada como psicóloga. Pasé varios años solo sacando copias y después que ya era instructora, y estoy sentada realizando bases de datos sobre actividades de proximidad» (Entrevista 1, pregunta 4b).

Además del orgullo por ser policía como parte de una institución, en algunos casos, sí se reconoce que existe corrupción, inconsistencias e irregularidades en la estructura jerárquica. Por tanto, el orgullo es personal (y hacia la corporación en abstracto, como un concepto), no así, en la institución como una estructura laboral.

Estos dos acercamientos a la visión de la vocación policial pueden verse relacionados, ya que la carrera policial se ha desarrollado a pesar de las condiciones institucionales. Por tanto, todo avance, como arriba se indicó, se percibe como un logro personal y no como resultado del apoyo de la institución.

La formación inicial y las experiencias iniciales, se interpretan como factor de reforzamiento de la vocación policial, y a la manera en cómo experimentan la inducción inicial al puesto:

«Ser policía es una convicción que se va formando poco a poco, basado en la formación inicial que tuvimos, en los conceptos de lo que era honor y lealtad» (Entrevista 2, pregunta 5).

Se observa como una manera de integración en el grupo: la vocación policial incluye el trabajo en equipo, una responsabilidad para con las y los compañeros. La vocación debe de ir creciendo a medida que se avanza en la estructura jerárquica. También, se habla de la necesidad de involucrar a la ciudadanía:

«[...] me dio mucho gusto ver una publicidad en la que aparecen compañeros y compañeras de la PF que dice yo soy honesto ¿y tú?... o sea, sí estamos mejorando... y a lo mejor cómo dicen los colombianos, la Policía que México quiere pero ¿y tú? (la ciudadanía)...» (Entrevista 6 pregunta 11).

Nos habla también sobre la necesidad de involucrar a la ciudadanía con la institución para que esta pueda reconocer los cambios en ella y, así, poder mejorar la percepción que se tiene, señalando esto como un factor motivador para las y los policías en activo.

4.3.3 Condiciones para el desarrollo de la carrera policial

De manera general, se aprecia la idea de que las oportunidades de formación y crecimiento no vienen por parte de los superiores o de la gente que pertenece al grupo próximo, sino de gente perteneciente a la institución, pero ajena al grupo:

«Yo ya estaba dando instrucción en un taller de manejo de estrés, por lo que se me aceptó en la decimoquinta generación de certificación para instructores en derechos humanos aplicables a la función policial, que impartió el CICR, quienes me recomendaron en ese entonces fueron las directivas de la Dirección General de Derechos Humanos de la oficina del Comisionado Nacional de Seguridad». (Entrevista 1, pregunta 9)

«Cuando terminé la licenciatura en unas evaluaciones que se realizaban de carácter mensual en la policía federal de caminos, te preguntaban si te interesaba ser instructor, siempre dije que sí. Por lo que en una ocasión un compañero que estaba en la academia de San Luis me mando una invitación formal por lo que no dudé en aceptar» (Entrevista 3, pregunta 7).

En varios casos, la motivación para continuar formándose, proviene tanto de una iniciativa personal como de la invitación de compañeras, compañeros o amistades, mas no como una iniciativa institucional o, al menos, de los mandos directos. En algunos casos, también se puede obtener el apoyo institucional para continuar con la formación individual, pero esto como resultado, una vez más, de una iniciativa propia para la búsqueda de condiciones propicias, y mostrando una vez más a los mandos como un factor que puede llegar a obstaculizar el desarrollo:

«Actualmente ya es muy accesible que te apoyen, sobre todo desde SIDEPOL. Hace 10 años era muy difícil, había mucho trabajo en la PF y no había facilidades para estudiar en línea. Haciendo oficios conseguí el apoyo de un coordinador para que me permitiera ir los sábados a terminar mi licenciatura. Aunque tenía que venir todos los domingos a pagar el tiempo que me habían dado, me cambiaron mi

descanso y tenía muchas trabas. Me tocó de ciertos mandos que no querían que yo me superara, que no lo veían como favorable para la institución o más bien lo veían como un peligro o una amenaza». (Entrevista 10, pregunta 3b)

El desarrollo de una carrera policial es visto como motivo de orgullo, sin embargo, se tiene conocimiento sobre dificultades para ascender o para progresar dentro de la institución debido a situaciones de corrupción interna (*Gráfica 41 y Gráfica 42*). El avance en la carrera policial, en este caso en un ámbito enfocado en la instrucción, se percibe como un trabajo entre pares: es instructor para apoyar a sus compañeros y, así, «devolver algo» a la PF:

«Fue una forma de agradecimiento a la Policía y poner mi granito de arena en la formación de nuevos policías y me permitía compartir y adquirir nuevos conocimientos policiales» (Entrevista 3, pregunta 6).

Sin embargo, también se ve disociado de la cadena jerárquica, haciendo referencia a «los altos mandos» como un grupo distanciado de la labor diaria de un policía:

«(...) de la forma en que se maneja la institución por parte de los altos mandos, temas de corrupción en mandos que conocí y ver cómo se beneficia a los amigos y poco respeto a la carrera policial» (Entrevista 3, pregunta 2b).

4.3.4 Visión de los derechos humanos en la PF

No solo se reconoce la importancia de la formación en derechos humanos y la actualización constante; también, se reconoce la carencia de protocolos de actuación al respecto y la integración de temas específicos, al grado de considerar necesario proponer la implementación de acciones al respecto, y haber llevado a cabo capacitaciones por iniciativa propia de un grupo de instructores, sin contar con un plan de implementación o con una instrucción institucional:

«Ante los acontecimientos que estaban ocurriendo en la PFP con compañeros detenidos o con procesos disciplinarios internos por hacer uso de las armas de fuego o el uso de la fuerza policial, y ante el claro desconocimiento del tema por parte de mandos y de personal, un grupo de 5 policías instructores decidimos presentar un proyecto al entonces jefe de la División de Seguridad Regional de la importancia de los derechos humanos en la función policial. El objetivo de capacitación en derechos humanos y del uso racional de fuerza policial es brindar a los policías operativos del conocimiento básico, técnico jurídico del marco legal de actuación y tener certidumbre al momento de actuar» (Entrevista 3, pregunta 8).

«Debe haber una dirección que pueda implementar acciones. Ahora hay una en SIDEPOL, pero son 3 o 4 gentes, pero no implementan acciones que lleguen a toda la policía federal, se necesita un área que tenga la capacidad. No solo el nombre. En la práctica no hacen nada, hasta ahora todo lo que se ha hecho son esfuerzos personales, pero no institucionales. Yo he implementado un curso de formación policial y uso de la fuerza, porque yo sé de la importancia del uso de la fuerza, yo he implementado cosas. Pero no hay un esfuerzo integrado en la Policía Federal» (Entrevista 8, pregunta 12).

Hay inquietud por la actualización de los protocolos existentes, tomando en cuenta temas que se deberían de integrar de acuerdo con los cambios próximos en el sistema/institución, y cómo las y los integrantes de la institución están adelantándose a la formación ante la falta de una iniciativa institucional.

No hay homogeneidad en la capacitación que recibe personal que desarrolla las mismas funciones, lleva a cabo las mismas labores o desempeña cargos similares. Por tanto, se entiende que esto puede generar conflictos al momento de la actuación pues no todos tendrán las mismas herramientas para hacerlo:

«Yo por ejemplo estoy certificado como negociador por el FBI, pero hay otros compañeros que no y llegan en el primer momento de una situación y no saben qué hacer, qué decir o qué no decir para no generar un problema a quien va a atender esa situación o va a llegar después de él...» (Entrevista 2, pregunta 15).

Se reconoce la necesidad de este tipo de formación, pero también se tiene conciencia de la carencia, a nivel estructural, de un plan o programa de formación, al punto de buscar alternativas de formación externas a la institución:

«El haber iniciado de manera particular diferentes diplomados en las universidades públicas en materia de derechos humanos» (Entrevista 3, pregunta 4).

La formación en derechos humanos se percibe como una herramienta necesaria para la correcta actuación policial, sobre todo, para que los elementos de la PF puedan actuar sin temor a represalias, es decir, como una herramienta de autoprotección, y es de esta manera como se puede alentar a las y los policías a interesarse en capacitarse y actualizarse.

El conocimiento en derechos humanos, y la aplicación de sus principios en la tarea policial, se percibe como una medida que da certeza a las y los policías en su trabajo:

«Antes colocábamos esposas sin saber, nadie nos había dicho nada. Ahora todo eso lo hemos modificado, tenemos un respaldo para nuestro actuar. Yo creo que sí, los muchachos ya traen todo ese conocimiento, pero debemos reforzarlo, ya salieron de la academia y deben seguirse capacitando» (Entrevista 6, pregunta 12).

Presentar la formación en temas relacionados con la función policial y enfocada en los derechos humanos, como una herramienta de protección al interior (a los policías), y no únicamente al exterior (la ciudadanía), ayuda a que esta tenga más sentido para las y los integrantes de la institución y, a la larga, la internalicen:

«[La capacitación sobre] El de uso de la fuerza del CICR, ese me cambió la mentalidad de los derechos humanos y la función policial... o al menos fue el que empezó a ayudarme a cambiar ya que nos permitió darnos cuenta de muchas cosas que desconocíamos» (Entrevista 6, pregunta 8).

De esta manera, se puede ayudar a reducir la percepción que tiene al interior de la policía, de que los derechos humanos son utilizados como una herramienta en su contra.

Todas las estrategias espontáneas de capacitación entre pares, o de capacitación directa por parte de los mandos como resultado de una iniciativa propia, se dan como resultado de identificar errores tanto en la calidad de la capacitación, como en la estrategia y el alcance para implementarla:

«La formación sigue siendo insuficiente y vaga en temas de los derechos humanos en la función policial. Es decir, los periodos de formación de policías de nuevo ingreso son muy cortos y la oficiales o policías en activo no reciben una capacitación continua y actualizada, no hay un seguimiento a la capacitación y cada división hace esfuerzos aislados» (Entrevista 4, pregunta 9).

Los esfuerzos para implementar una perspectiva de derechos humanos en la función policial, se perciben como algo que se ha conseguido «a pesar» de los mandos. Entonces, parece un interés del personal operativo, quien es el que puede sufrir las consecuencias de un error en este sentido. Sin embargo, al recaer esta responsabilidad en mandos que no necesariamente son instructores o replicadores, no se puede asegurar la calidad o efectividad de la información que se transfiere, pues los mandos pueden no contar con las herramientas pedagógicas o conceptuales necesarias. Esto se presenta, más aún, cuando se puede hablar de casos en los que quien capacita, lo hace no por vocación, formación o iniciativa, sino para cubrir carencias de personal adecuado para la labor:

«Ingresé al área de derechos humanos y ya en ella, tuve la necesidad de dar instrucción por la carencia de personal para impartir los cursos de derechos humanos» (Entrevista 7, pregunta 9).

En este sentido, en muchas ocasiones, quienes fungen como capacitadoras(es) dentro de la PF, hacen énfasis en la vocación y la iniciativa personal para poder seguir adelante con esta labor, pues no cuentan con el apoyo logístico, económico o material:

«Somos muchos instructores, desafortunadamente no sé de quién dependa esta coordinación para que los instructores salgan y den la capacitación, pero es muy deficiente. No se coordinan, no contamos con los recursos... es decir no se apoya al instructor con material, no hay cañón, laptop, rotafolios, plumones.

Ser instructor termina siendo por amor al arte, de poder compartir lo que una sabe, el conocimiento y echarle ganas como instructor. Hay bases donde no hay hotel, no hay un aula, una termina dando el taller en el comedor. Y ahí depende mucho de la habilidad del instructor y hacer la sesión dinámica. Ojalá se creara un plan de capacitación y que cuente con los recursos necesarios porque todo se recarga en el compromiso y ganas del instructor, yo he llegado a pagar de mi bolsa copias y materiales» (Entrevista 10, pregunta 21).

Es necesario que quien capacite a las y los policías sean otros policías, ya que esto garantiza que la información que reciban sea pertinente y enfocada en su contexto diario. Habla de la importancia de identificarse con la o el instructor, para así poder aceptar y asimilar la información de manera más efectiva:

«Policías que tengan experiencia les hablen a otros policías, eso hace una química muy buena... poder compartir experiencias, por ejemplo, también experiencias con policías de otros países... qué se hace allá, qué no se hace. Creo que es algo muy bueno, hablamos el mismo lenguaje y vivencias, pérdida de compañeros, situaciones legales que vivieron y que a veces, desafortunadamente les crearon más problemas o no y supieron solventar esa situación» (Entrevista 6, pregunta 11).

«El meollo del asunto está en no dejarle la formación y temas de la operación a gente administrativa, sino a la gente de operación tal y como lo dice a ONU. Policías informados formando policías. Es importante la identidad y que la capacitación esté aterrizada a la función policial (Entrevista 8, pregunta 10).

Además, cuando un policía capacita a un o una compañera, sabe que cuenta con el mismo contexto:

«Yo creo que tiene que coordinarse porque si uno como instructor deja de estar en la operación, se cuece, deja toda esa forma nueva de trabajar y de que la formación de cuenta de lo que realmente está sucediendo en la operación, qué pasa con los juicios orales, las técnicas de resguardar el área, de cómo redactar un informe, qué decir, cómo decirlo y qué no hacer. Entonces un instructor debe estar en su división, en su operación y ser instructor; porque si me voy a un área administrativa donde tengo solo que dar clases, pues se va perdiendo, el libro que ya leí ya pasó de moda, entonces debemos estarnos actualizando» (Entrevista 6, pregunta 17).

El papel propio de los y las policías y de la labor policial se menciona poco, y, cuando se hace gira en torno a las violaciones a los derechos humanos al interior de la corporación, señalando específicamente procesos disciplinarios, falta del material para desarrollar su labor policial, y poco respeto a las prestaciones (días de descanso, jornadas laborales, etcétera), cuestiones que, por la naturaleza del trabajo de la policía, tienen una repercusión tanto hacia la corporación como hacia la manera como la o el policía reacciona en su labor frente a la ciudadanía:

«No son respetados por parte de la institución. Tuve la oportunidad de capacitar a personal de asuntos internos y existe un claro desconocimiento de los derechos humanos que asisten a los integrantes de la PF cuando se inicia un proceso interno disciplinario. Los mandos desde el momento que no les dan a los integrantes el equipo necesario para la protección y la realización de su trabajo y poder cumplir con el deber encomendado. Violaciones a los días de descanso, jornadas laborales extenuantes, cuando haces uso de las prestaciones labores y de seguridad siempre son cuestionadas y tienen repercusiones» (Entrevista 3 pregunta 10).

A nivel personal se entiende la necesidad de contar con condiciones propicias para el desarrollo de las funciones, sin embargo, las violaciones provienen desde el funcionamiento estructural de la institución:

«También es necesario revisar las jornadas laborales, porque no puedes garantizar el actuar cuando alguien está cansado. Entiendo que la función policial es muy demandante pero la gente debe descansar, el ser humano tiene necesidades y en la PF estamos ignorando a los seres humanos por la operación. Podemos llegar a tener ya unidades desgastadas físicamente y desmoralizadas. La mayoría

de los integrantes están desgastados, no basta que trabajen por convicción, hay un desgaste y si no se garantiza el descanso pleno, si va a afectar en la operación porque se actúa mal, un sujeto cansado va a cometer varios errores. Así que lo primero es que esté descansado, se debe priorizar y hacer conciencia del descanso de la gente» (Entrevista 8, pregunta 12).

Además, se aprecia la internalización de la normalización de irregularidades bajo la razón de las «necesidades del servicio»:

«Se viola el derecho de ascensos, porque desgraciadamente si tienes conocido y puedes dar un billete obtienes un grado superior inmediato, o en su caso, obtienes una plaza. Otra de las cosas que por ejemplo muchos de nosotros hemos vivido 29 años que llevo de carrera más aparte el de preparación que nunca hemos estado en nuestro lugar de origen, siempre andamos de lugar en lugar y eso la verdad es a quien más afecta es a la familia» (Entrevista 5, pregunta 11).

También se deja ver la necesidad de reforzar los derechos humanos de las y los policías para, así, poder tener más certeza en la actuación de las y los mismos, y el apego a un enfoque de derechos humanos en el trato con la población.

Para esto, se debe empezar por hacer conscientes a los policías sobre cuáles son sus derechos y de qué manera exigirlos, para que estos puedan estar más receptivos a la necesidad de garantizar los derechos de la población («los otros»).

Se encuentra la idea de que los mandos no garantizan y ni siquiera aplican principios de los derechos humanos en el trato con el personal a su cargo. Se hace notar también, que las necesidades del servicio funcionan como conducto para violaciones a los derechos de las y los policías y que, en muchos casos, el respeto a los derechos humanos de las y los policías, así como la calidad de sus condiciones, depende de los mandos directos:

«Se puede ver en diferentes sentidos. Yo creo que como institución sí es garante, pero los que no garantizan esos derechos son los que ejercen la autoridad y el mando, por desconocimiento humano. Por ejemplo, 5 días de descanso por 25 días de trabajo, eso no puede ser. Eso es un acto que viola todo sentido, no es humano. Los sometes a una gran tensión. No hay conciencia de lo que implica ser mando, muchos mandos por su inmadurez desconocen que como él se vea es lo que va a impactar en su agrupamiento, eso lo transmite. Si uno transmite serenidad y tranquilidad eso lo va a transmitir. El mando es ejemplo» (Entrevista 9, pregunta 13).

Existe la necesidad de fortalecer los derechos humanos al interior de la policía, para que así cada elemento pueda sentirse como un sujeto pleno:

«Que se les convenza y se les haga sentir a cada elemento en formación que son personas ejerciendo sus derechos humanos, no despersonalizarlos, que es lo que pasa actualmente, se vuelven un elemento más, una masa a quienes se les grita, se les sobaja, por eso hay que trabajar desde el respeto a su dignidad, para que no sean capaces de violar los derechos de nadie» (Entrevista 1, pregunta 13).

Por tanto, se entiende que es necesario crear experiencias de capacitación desde la individualidad, para que estas resulten significativas; no hacerlas únicamente conceptuales, sino que se hagan de manera que los y las policías, puedan asimilarlas dentro de sus experiencias propias y, sobre todo, reconociéndose como poseedores o poseedoras de derechos humanos específicos según la labor que desempeñan, para así reconocer desde una posición equivalente a la población.

Se observa incomodidad por cambios constantes en la institución. Estos cambios generan incertidumbre entre la población policial, además de que, cuando existe un cambio institucional, cambian también formas de trabajo y lo que se espera de la actuación de las y los policías.

Se percibe rechazo a la idea de unificar el trabajo de la policía y del ejército, ya que ambos, por naturaleza, llevan a cabo tareas distintas. Además, la idea de la unificación se puede interpretar como una falta de respeto a la historia de la policía y a lo que, desde esta entidad gubernamental, se ha construido, y el camino que lleva recorrido. No se reconoce la labor actual de la policía:

«Gracias a nuestro ejército tenemos la seguridad nacional en nuestro país, gracias a nuestra policía tenemos la seguridad de nuestras ciudades, pero son dos mentalidades... uno está para responder y otro para acatar órdenes, si no, no funciona. Si el ejército no acata órdenes no funciona, si la policía hace el trabajo del ejército perdemos el país. Es muy complicado que se quiera volver a construir, creo que ya está construido, la policía es policía y hay camino recorrido. No sé cuál sea realmente el origen o porqué traer al ejército a las calles (si no ha funcionado) y decir que la PF no funciona desde dónde lo dicen, nadie ha estado aquí, nadie ha visto qué de lo que hay funciona y qué falla. Muchos de aquí están muy bien capacitados para ser mejores titulares, cuentan con experiencia y capacitación en estrategias y derechos humanos». (Entrevista 2, pregunta 17)

También, se advierte la incomodidad de las y los policías ante lo que perciben es la politización de su trabajo y de la institución:

«Yo creo que los políticos se dedican a la política, los policías a la función policial. Hace muchos años entendí que la política para ellos, la operación para nosotros. Para donde vayan solo ellos saben. Yo lo que le he dicho a mi gente es que sigamos adelante, que estemos tranquilos y trabajando, porque al final nuestra función es una acción noble». (Entrevista 8, pregunta 17)

Principales resultados del capítulo 4

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de justicia penal, el o la policía debía entender su nuevo rol en la sociedad.

Con la puesta en marcha del Plan Maestro de Implementación del Sistema de Justicia Penal en la PF se integró un grupo de 52 instructores que se encargarían de realizar la capacitación del personal que integra la PF.

Se desarrolló en la PF el curso de Primer Respondiente (PR). El PR es considerado como una figura indispensable en el Sistema de Justicia Penal Acusatorio en México (SJPA). El porcentaje total de capacitados en este tema es de 48.9% del total de la PF, todavía insuficiente para actuar correctamente de acuerdo al SJPA.

La formación en derechos humanos se percibe como una herramienta necesaria para la correcta actuación policial, sobre todo, para que los elementos de la PF puedan actuar sin temor a represalias, es decir, como una herramienta de autoprotección.

El papel propio de los y las policías y de la labor policial se menciona poco, y, cuando se hace, gira en torno a las violaciones a los derechos humanos al interior de la institución, señalando específicamente procesos disciplinarios, falta del material para desarrollar su labor policial, y poco respeto a las prestaciones, cuestiones que, por la naturaleza del trabajo de la policía, tienen una repercusión tanto hacia la institución como hacia la manera como la o el policía reacciona en su labor frente a la ciudadanía.

Se tiene la claridad desde la institución de la necesidad de contar con condiciones propicias para el desarrollo de las funciones policiales, sin embargo, persisten las violaciones provenientes desde el funcionamiento estructural de la organización. Por lo que se deja ver la necesidad de reforzar los derechos humanos de las y los policías para, así, poder tener más certeza en la actuación de las y los mismos, y el apego a un enfoque de derechos humanos en el trato con la población.

Las necesidades del propio servicio funcionan como conducto para violar los derechos de las y los policías. En muchos casos, el respeto a los derechos humanos de las y los policías, así como la calidad de sus condiciones, depende de los mandos directos.

Los cambios recientes a nivel institucional, cambian también las formas de trabajo de los cuerpos policiales provocando incertidumbre en los roles de actuación frente a la sociedad. Por ello, se percibe un rechazo a la idea de unificar el trabajo de la policía y del Ejército, ya que ambos, por naturaleza, llevan a cabo tareas distintas en el campo de la seguridad. La idea de unificar en un solo cuerpo de seguridad nacional ha sido interpretada como una falta de visión a la historia de la institución y sus distintos elementos.



5. ENTREVISTAS A POBLACIÓN CIVIL

La entrevista colectiva que a continuación se aborda se realizó el 6 de febrero de 2019, gracias a la coordinación de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Michoacán. Es estratégica porque tuvo como referente los operativos realizados en el estado entre 2013 y 2015, cuando la violencia de los grupos criminales provocaba el levantamiento de autodefensas de carácter civil.

Realizada el 6 de febrero de 2019:

Entrevistado 1. Activista en temas de «discapacidad y derechos humanos»

Entrevistado 2. «Apoyo Comunitario Ángel de Corazón»

Entrevistado 3. «Fuerza Migrante sin Fronteras»

Entrevistada 4. Representante de la CEDHM.

A lo largo de la entrevista destacan los principales problemas de las corporaciones de policía en el estado, la calidad, y los resultados obtenidos por la División de Gendarmería de la PF, lamentando que ya no tenga presencia en el Estado.

La primera reflexión es la distinción que hacen las cuatro personas participantes entre PF y Gendarmería; así mismo demuestran empatía con ellos al reconocer que a las y los policías se les violan sus derechos humanos en su propia Institución.

No es clara la identificación de la PF como una corporación diferente a las estatales y municipales. Se les confundía con los policías municipales, señalados como los más corruptos e infiltrados por el crimen organizado. La Gendarmería fue la única División identificada desde el principio como una corporación nueva, por el tipo de uniforme y al paso del tiempo por las acciones de proximidad.

Entrevistado 2: «...vamos a manejar y vamos a darle credibilidad a la Gendarmería porque ellos llegaban a platicar con la gente, pero al momento en que llegaba la PF aquí a Michoacán, pues la gente ya estaba espantada porque la Policía Municipal eran los blancos perfectos para coludirse con el crimen organizado. Entonces te decían, esto es un levantón».

Entrevistado 3: «...eso de la policía Gendarmería como se llama, pues es lo que le ha dado mejor resultados a México y a los gobiernos que sea...»

Entrevistada 4: «Aquí hay un tema importante. Desde aquí de la Comisión Estatal, hablando específicamente de Gendarmería, nosotros hemos tenido una... bueno ya Gendarmería si bien lo saben se retiró de Michoacán el año pasado, [...] incluso se despidieron de nosotros porque tuvimos una relación positiva con Gendarmería en específico. Ellos siempre se acercaban a nosotros (CEDHM), a pedirnos apoyo, a pedirnos información para poder ellos replicarlos con la sociedad. En ese sentido, muy participativos con temas enfocados en derechos humanos».

En el contexto del levantamiento de las autodefensas 2013 – 2015, las y los participantes identifican de manera positiva a la Gendarmería.

Entrevistado 1: «Hablando de derechos humanos por la cantidad de PF que había en la calle, a eso me refiero, hubo otro momento cuando llegó la Gendarmería Nacional y desde mi perspectiva —yo les llegué a comentar— tengo un programa de discapacidad para concientizar a la ciudadanía, y los tenías ahí, luego, muy dispuestos a trabajar. Entonces, no es lo mismo, por decir, lo que en su momento fue Agencia Federal de Investigaciones, AFI, a Gendarmería Nacional y pensamos o pienso que no va a ser lo mismo Guardia Nacional».

Entrevistado 2: «... yo aplaudo lo que hacía Gendarmería y puedo decir, sí vamos a pelear porque ellos tengan unos derechos humanos y tengan la obligación en los gobiernos, de respaldarlos porque ellos no pueden estar alejados de sus familias y sacarlos de sus áreas, de que te voy a mandar a la guerra. Ellos están estudiando, los muchachos de la Gendarmería, ellos tenían una preparatoria, mínimo, y tenían sus estudios, eran psicólogos, tenían licenciaturas, entonces, en esa parte tenemos una policía cercana a la gente. Una policía que llegaba y pues hablaba, un tema que ellos manejaban mucho, es el de la prevención, entonces, con prevención vamos a poder trabajar».

Se percibe interés de la sociedad civil (SC) en participar activamente con la policía. Señalan que no ha sido fácil establecer el diálogo, pero reconocen que ha habido un cambio positivo en la actuación de las y los policías y en el respeto a los derechos humanos. En el caso del Entrevistado 1, que cuenta con conocimientos cercanos del trabajo policial porque él mismo fue policía municipal, establece que la policía no utiliza al máximo sus recursos humanos y que no da opciones de crecimiento a quienes no se ajustan al perfil policial.

Entrevistado 1: «Hubo un tiempo cuando yo estuve en la policía, que se buscaban policías de 1.70 m y la policía, aunque no se dijera, era 100% de reacción. Yo también en eso estoy muy en contra porque si hay una persona con posgrado, que a lo mejor no te da para la reacción, pero te da para investigación, utilízala. [...] Si una persona... te puede ayudar en lo que es estadística... que la policía pudiera estar más abierta a la sociedad en general. Hay gente muy buena para capacitar, hay gente muy buena para un montón de cosas y hubo un momento en que lo único que querían —aunque dijeran otra cosa— eran policías grandotes y fuertes para los chingadazos... la Policía, erró en esa estrategia, pero también nosotros como sociedad civil hemos fallado porque lo más común es eso, decir “no pues la policía viola mis derechos” y cerrarnos al diálogo».

En la CEDHM se explican el rechazo que la sociedad muestra hacia la PF como resultado del estado de violación que los propios policías reportan por parte de sus mandos y de la misma institución.

Entrevistada 4: «Un recelo con las y con los policías en general ¿Por qué? Porque ellos están enojados con los derechos humanos, porque a ellos se les violentan reiteradamente sus derechos humanos dentro de sus instituciones, dentro de sus corporaciones ellos son violentados de sus derechos humanos por eso ellos se enojan, dicen es que los derechos humanos tal parece que defienden delincuentes, porque a ellos sienten que nadie los defiende, que ellos son los culpables de todo lo que pasa. [...] Tuve una experiencia con un PF que me mandó un mensaje y me dice: ¿Qué hago si dentro de mi institución me están tratando peor que un animal? No me respetan mis derechos humanos, no me cabe en la cabeza que me digan que tengo derechos humanos y que yo debo de respetar los derechos humanos de los demás, mientras a nosotros, aquí, dentro de la PF, nos tratan peor que animales. Dice: “nuestros jefes, nuestros superiores nos tratan de lo peor”. Entonces hay un recelo en general con la policía».

Los grupos de la SC coincidieron en un diagnóstico de las causas que llevaron al aparente «fracaso» de la PF, identificándolas como la causa del surgimiento de los grupos delincuenciales e incluso, de la situación actual de inseguridad.

Entrevistado 3: «Yo creo que la manosearon (a la PF), yo creo que tuvo que ver el antecedente, por ejemplo, como las desarticularon; con todo y su grado de corrupción, era la policía con el mejor entrenamiento en México. Recordemos que quien la desapareció, ahora tiene un cargo importante, que fue Gertz Manero que les tocó hacer la operación. Inclusive amenazó a varios comandantes de nivel regional. Esto se judicializó. Interpusieron amparos y demás, hubo una lucha.
»Yo creo que ahí se equivocaron, no trabajaron lo suficiente en crear las condiciones para hacer un cambio gradual si lo ameritaba, y fue lo que debilitó a las policías completamente, y fue el momento —y chéquenlo— que supo aprovechar el crimen organizado».

«Los que hemos recorrido la tierra caliente, sabemos la diferencia entre la realidad y el discurso político. Hay gente que está peor ahorita, que hace diez años. Así, porque hay más cabezas de grupos criminales ahorita, que hace diez años. Eso quiere decir que hay más delincuentes que están abusando de algunos grupos de población».

La SC representada en la reunión, reconoce el interés que las mueve para lograr un mejor funcionamiento de las policías, a partir del trabajo con la PF.

Las asociaciones se ofrecen como mediadoras frente a otras asociaciones, para apoyar a la aceptación de la PF, pero a partir de mejorar las condiciones de respeto a los derechos humanos al interior de la corporación, con la mediación de las CEDHM.

Entrevistado 3: «¿Cómo conjuntamos? ¿Cómo capitalizamos todo este esfuerzo ciudadano? ¿A través de quiénes o cómo se presenta una propuesta bien estructurada y lo suficientemente coherente y viable como para que sea tomada en cuenta?»

Entrevistado 2: «Aquí el llamado principal es, a la Comisión Nacional de [los] Derechos Humanos, a la Comisión estatal. Vamos a trabajar capacitando a la gente, vamos a llegar a los Congresos y a armar mesas de diálogo, mesas de trabajo. El debate va a servir para fortalecer los derechos humanos de la policía. Y vamos a manejar ahorita la pregunta que se hacía. ¿Cómo vemos el tema desde la sociedad civil, desde la comunidad?»

Entrevistado 1: «El cambio que queremos que se genere dentro de las Corporaciones, en este caso, de la PF, sí depende del trabajo de la Sociedad Civil, y depende de comisiones como esta, estatal de Derechos Humanos, pero el centro de operación en donde debe de cambiar es dentro de las mismas corporaciones y de arriba para abajo porque ¿Cómo cambiar su propio sistema que está violentando derechos humanos de ellos como trabajadores, que sus propios jefes los estén violentando, les estén restringiendo Derechos que les pertenecen? ¿Cómo cambiar eso?, ¿Cómo cambiar su postura y que se refleje en su actuación hacia la sociedad civil?»

Es de notar que al final de la conversación, las y los participantes —sociedad y funcionaria de la CEDHM— se atreven a proponer un ejercicio tendiente a solucionar la situación de rechazo que priva entre policías y población, ofreciendo su participación desinteresada, sus nexos con otras asociaciones y su trabajo independiente reconocido.

Entrevistado 1: «Hay otro camino. Que la sociedad civil también entienda que no todo es atacar y atacar».

Entrevistado 3: «Lo más importante es provocar un proceso de manera amplia, de reivindicación social mutua. Abrirlo, aunque sabemos que en este caso lo central es con la Federal, pero presentarlo en un marco más amplio, creo que eso también blindaría el mismo proceso y a los actores. »Y parte de esa reivindicación amplia, en eso como prioridad, con la Federal».

Entrevistada 4: «El mensaje que queremos dar nosotros, no es necesariamente que la Comisión respalda a la policía, ese mensaje va de cambio, va de acercamiento de la institución con la sociedad, de reivindicar la confianza que se debe tener hacia la autoridad. Es un trabajo mutuo».

Entrevistado 2: «También saber que detrás de un uniforme, también hay un ser humano».

Es notable el reconocimiento que los grupos de la SC hacen de la CEDHM, aunque no evaden mencionar algunas circunstancias que obstaculizan su buen funcionamiento, a pesar de lo cual las consideran como el interlocutor más viable para apoyar este ejercicio de comunicación entre las policías (federales) y la población.

Entrevistado 3: «Y yo también creo que la Comisión de Derechos Humanos debe hacer un mejor papel al respecto. El vicio de las comisiones está en el Congreso, en las formas de elegirse, porque uno que quiere ser presidente, está obligado a tocarles en el Congreso, la música que les gusta, y la música que les gusta es repartir el pastel».

Entrevistado 2: «Vamos a empezar del uno, y el uno que tenemos aquí es la Comisión (Estatad de Derechos Humanos) entonces con la Comisión se puede manejar el tema de dialogar y divulgar los derechos humanos de los policías y las obligaciones que ellos tienen hacia la sociedad, y la sociedad manejar los respetos, saber qué derechos tienen los policías».

Entrevistada 4: «Yo creo que aquí es donde le toca hacer su propuesta a la Nacional (CNDH) y a las Estatales (CEDH) porque entre más alto es el mando, más fino hay que trabajarlos. Para que dé resultados, porque no se trata de chocar para que no se vean atrapados aquellos que queremos favorecer, que son a los policías, a la tropa vaya. Yo diría en dos rieles, la estrategia dirigida hacia determinados mandos que están identificados, y la otra estrategia amplia, amigable, hacia el grueso de los cuerpos policiacos, pero de esta manera conjunta: Comisión Nacional, Comisiones Estatales y las organizaciones voluntarias afines a esto.

» Hay que ver qué sentido podemos darle nosotros a esa reunión, no tanto estar respaldando a la Policía Federal, no, Es acercamiento con la sociedad. Es ese cambio que queremos ¿Cómo podemos apoyarnos unos a otros, para realizar ese cambio?»

Una de las conclusiones de las entrevistas y el diario de campo, permite suponer que la llegada de la Gendarmería a Michoacán fue coyuntural, ya que era una división conformada por jóvenes recién egresadas y egresados de la academia, con espíritu de cuerpo, y pertenencia orgullosa a la corporación, algo que se comprueba también en los cuestionarios aplicados a las y los elementos en referencia a su relación con la institución.

Principales resultados del capítulo 5

La Gendarmería fue la única División identificada desde el principio como una corporación nueva, por el tipo de uniforme y al paso del tiempo por las acciones de proximidad.

Se percibe interés de la sociedad civil en participar activamente con la policía. Señalan que no ha sido fácil establecer el diálogo, pero reconocen que ha habido un cambio positivo en la actuación de las y los policías y en el respeto a los derechos humanos.

En el caso del Entrevistado 1, que cuenta con conocimientos cercanos del trabajo policial porque él mismo fue policía municipal, establece que la policía no utiliza al máximo sus recursos humanos y que no da opciones de crecimiento a quienes no se ajustan al perfil policial.

En la CEDHM se explican el rechazo que la sociedad muestra hacia la PF como resultado del estado de violación que los propios policías reportan por parte de sus mandos y de la misma institución.

Las asociaciones se ofrecen como mediadoras frente a otras, para favorecer un incremento en la aceptación social de la PF.

Se manifestaron dispuestas a «...trabajar capacitando a la gente, [...] a llegar a los Congresos y a armar mesas de diálogo, mesas de trabajo. El debate va a servir para fortalecer los derechos humanos de la Policía».



6. LAS MUJERES POLICÍAS EN LA SEGURIDAD PÚBLICA

En un contexto en el que parece prevalecer la ley del temor, la ley del silencio y la ley del más fuerte; ahí donde las actividades ilegales, la brutalidad policial, la corrupción y el delito son parte de la vida cotidiana, resulta necesario el establecimiento de un modelo de seguridad pública que respete los derechos humanos. Es en tal sentido que, en diversos países, se considera que las cualidades consideradas innatas de las mujeres, permitirían una aproximación más humana con la ciudadanía. No obstante, es necesario tener una mayor claridad respecto al papel de las mujeres en esta actividad, debido a que las características de las instituciones policiales son androcéntricas, jerárquicas y en las que la fuerza se convierte en uno de sus elementos esenciales.

Por todo ello, resulta necesario plantear las siguientes preguntas parafraseadas de los trabajos de Suárez de Garay (2006) y Tena (2011): ¿Cómo logran las mujeres transitar en un ámbito donde no se les protegen y garantizan sus derechos humanos?, ¿cómo enfrentan la existencia de sectores activos volcados a proteger, encubrir o participar en las actividades delictivas que deberían conjurar?, ¿acaso ese orden discursivo de género que atribuye a las mujeres —entre otras muchas cosas— valores como la honestidad, la rectitud, el recato y el instinto maternal se convierte en el «antídoto» contra la posibilidad de ser partícipes —pasivas o activas— de una lógica policial con contenidos simbólicos distintos a los que suscribe en el discurso formal?, ¿por qué y cómo se mantienen las mujeres policías en el espacio laboral si tan mal les va?

6.1 DERECHOS HUMANOS

Pareciera que el concepto de derechos humanos es un concepto vacío, en tanto que en la vida cotidiana impera la desigualdad y la injusticia; cuando se habla de derechos humanos se hace referencia al hombre como el ser humano. Las mujeres invisibilizadas parten de una desigualdad que no es simplemente diferencia, sino que implica una situación de inferioridad y subordinación.

Sin los derechos de las mujeres no hay derechos humanos, por lo que es necesario que éstos sean conocidos, reconocidos y apropiados masivamente, ya que las mujeres son el centro del cambio estructural del desarrollo. Lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres debería ser interés de todas las personas porque es la única manera de erradicar en su conjunto las diferencias.

El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y discriminación ha sido consagrado como un desafío prioritario en los sistemas de protección de los derechos a nivel regional e internacional. Sin embargo, estamos viviendo una crisis estructural generalizada que ha debilitado la integralidad que debería haber entre las leyes, las políticas públicas y la procuración y administración de justicia, no hay estructuras interrelacionadas que conformen un sistema de justicia basada en la promoción, protección y garantía de los derechos de las humanas, ni sanciones a su violación.

El verdadero imperio de los derechos de la humanidad, de mujeres y hombres, no se logrará acabando con los desequilibrios verticales que aquejan a las sociedades, sino también, y sobre todo, aboliendo los desequilibrios horizontales entre los sexos. La tradición y la cultura que han

mantenido los roles de las mujeres con relación al cuidado de las y los otros y los estereotipos generalizados, repetidos, sustentados y avalados por las estructuras sociales, suelen contener prejuicios que en la mayoría de los casos tienen efectos discriminatorios para las mujeres.

La noción de igualdad sustantiva es clave por ser uno de los valores de la justicia necesaria para la protección de la dignidad de las personas que les permite la libertad y el desarrollo pleno; el problema es que hombres y mujeres no partimos de una situación de igualdad, todo lo contrario, nuestras experiencias y condiciones vitales nos han mantenido alejadas de esta posibilidad y oportunidad. No basta con el reconocimiento legal de la igualdad esencial; la distancia entre el *jure* y el *facto*, esto es, entre su reconocimiento legal y su ejercicio y garantía en la vida cotidiana, es una brecha infranqueable que si no se rompe impedirá la fuerza transformadora que hace avanzar a las sociedades.

La igualdad es un derecho irrenunciable, sin embargo, es necesario reconocer que en el caso de las relaciones de género no siempre se cumple, mucho menos cuando se trata de mujeres que incursionan en espacios que tradicionalmente han sido de exclusividad de los hombres. Las corporaciones policiales son uno de estos espacios que no sólo son tradicionalmente de hombres sino espacios masculinizados, en los cuales las jerarquías son necesarias y las mentalidades obedecen al uso de la fuerza, supuestamente diseñadas para resguardar y proteger los derechos de la ciudadanía.

Independientemente de la labor que deben realizar, es necesario ampliar la visión y mirar a las y los policías como seres humanos y no solamente como parte de una institución. El servicio de seguridad que proporcionan a la población tendrá mayor calidad, eficacia y eficiencia reconociendo que como seres humanos tienen derechos al igual que cualquier otra persona.

La sociedad ha estigmatizado el ser y hacer de la policía, las instituciones policiales no se han hecho responsables para la desactivación del imaginario social negativo que configuran estas percepciones. Cuando se generalizan estos imaginarios de “estar y ser policía”, y se repiten constantemente, se atenta contra los derechos de la policía haciendo de ellas y ellos sujetos de no derecho. Si ello sucede con los hombres policías, las relaciones desiguales de género que se viven dentro de la corporación policiaca determinan que las mujeres policías se encuentren en condiciones desfavorables respecto a sus derechos humanos, afrontando realidades cargadas de violencias.

Cuando existen leyes como la General para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se tiene la oportunidad de tener un techo en donde se pueden incorporar a las mujeres policías.

6. 2 FUERZAS POLICIALES

Es necesario establecer una diferencia entre los distintos tipos de seguridad que requiere un país; dependiendo del tipo del que se hable, necesariamente cambian los objetivos y las funciones a desarrollar. Indiscutiblemente que la seguridad nacional está relacionada con la protección de los intereses y recursos de una nación, la seguridad pública referida a la protección de las instituciones que permiten satisfacer las necesidades y resolver los problemas que aquejan a la población, y la seguridad ciudadana vinculada directamente a las necesidades de protección de la población; cualquier tipo de seguridad requiere que sus integrantes se rijan bajo lineamientos éticos que guíen su labor en la protección de los derechos humanos en el ámbito que les corresponda proteger.

Es por ello que la formación y capacitación del cuerpo policiaco tiene que estar concebida como un proceso de educación continua desde la formación y en la constante actualización

y capacitación para que su actuación sea profesional y percibida como tal para ser útil a la sociedad.

Aunado a ello, es necesario que exista una plena transparencia y rendición de cuentas (sin perjuicio de la discreción y secreto que algunas actuaciones de investigación exigen) en toda la actividad que realice la policía, donde debe demostrarse la conciencia cívica de quienes integran las corporaciones, bajo los principios de un Estado de Derecho, establecidos en artículo 1 Constitucional, que obliga a garantizar los derechos humanos; toda policía debe ejercer sus poderes bajo el debido uso de la fuerza salvaguardando el interés común y en el marco de los derechos humanos. Así, el ejercicio de la actuación policial debe concebirse en el marco de un servicio que se presta en beneficio de la colectividad.

No obstante, el imaginario social que se ha creado con respecto a la labor policiaca y la percepción que se tiene de su trabajo y comportamiento no sólo desprestigia su función, sino que atenta contra sus derechos humanos; a pesar de que las encuestas de opinión indican que no se confía en la policía porque en ella priva la corrupción, también se indica que cuando una persona se encuentra en una situación de riesgo o amenaza a su seguridad, a quien se acude como primera instancia es a la policía.

Hay que dejar claro que la formación y la filosofía de la policía es la protección de la integridad y la vida de la población, no son soldados cuyo objetivo es resguardar los intereses de la nación. Por ello se considera necesaria una transformación de las estructuras organizacionales y de la administración y procedimientos de supervisión y evaluación; así como la creación de sistemas de rendición de cuentas que permitan cambiar los roles y funciones de la policía (Benson, 2001 en Natarajan, 2008;).

Según Mastrofski (1999, en Natarajan, 2008) un buen servicio de la policía incluye:

1. Disponibilidad
2. Confiabilidad
3. Respuestas en un servicio centrado en la población
4. Competencia
5. Buenas formas
6. Ser justos

De los estudios analizados se encontró que hay dos modelos diferentes de policía: el primero, “sistema de control dominante”, la policía actúa de acuerdo a intereses de las personas en el poder, por ello a este modelo se le llama para-militar porque el sistema que utiliza es de control dominante sin tomar en cuenta a la mayoría de la población; su función principal es encontrar y aprehender a los delincuentes que violan la ley, siendo una acción reactiva.

Por lo general se basan según en un estilo legalista que enfatiza el cumplimiento de la ley por lo que se supone que los policías sean agresivos al enfrentar todos los delitos. El segundo, con orígenes anglosajones, está orientado como un servicio a favor de las comunidades, donde la policía actúa de acuerdo a los intereses y necesidades de la ciudadanía; su estructura es descentralizada para salvaguardar los derechos humanos de la sociedad. Sus acciones son proactivas en el sentido de que no sólo son los encargados de aprehender a quien infringe la ley, sino también de prevenir los actos de violencias y detectar los grupos vulnerados y vulnerables. Requiriendo para ello desarrollar un estilo de servicio en el mantenimiento del orden, pero haciendo los arrestos y tratando a las y los ciudadanos como personas en lugar de criminales (Natarajan, 2008).

No obstante, en ambos modelos el poder se expresa tanto en la acción como en las decisiones y órdenes de los altos mandos que no necesariamente conocen las estrategias que se requieren

en los territorios, y que a fin de cuentas ante cualquier error, muchas veces por las condiciones de los enfrentamientos, quienes son amonestados son las y los policías de menor rango.

De ahí que es necesario conocer y trabajar las lógicas de razonamiento y las formas en que se interpretan las concepciones éticas, ya que el impacto de cualquier nueva norma para su cumplimiento depende de la forma en que sea interpretada por la policía. Además de ello hay que tomar en cuenta sus condiciones de trabajo (hábitos), los cuales pueden favorecer o no las nuevas reglas, ya que en este tipo de instituciones “deben acatarse las órdenes y disposiciones que rigen a la institución a costa de lo que sea” (Suárez de Garay, 2006: 272).

En estos momentos que se busca la equidad y la igualdad para las mujeres en cualquier ámbito, en el caso de la corporación policiaca, es de tomar en cuenta que esta institución determina una condición e identidad de género de las mujeres bajo un sesgo totalmente masculinizado que resalta valores y comportamientos como el poder de dominio, la competencia, la fuerza, el sexismo, la homofobia y la misoginia, entre otros, además de que se rige por normas y acciones que obedecen a la jerarquía, el mandato y la orden (Tena, 2017).

Las prácticas de iniciación en los cursos de formación y capacitación dan muestra de cómo se troquelan las identidades bajo prácticas “machistas” como son los modos de vejación al otro, ya sea verbal o físicamente.

Una vez en la corporación, y ya como agentes de seguridad, se crea una complicidad entre los policías que les permite reforzar sus lazos de confianza, ya que saben que muchas veces su integridad e incluso la vida depende de su “pareja”. Este tipo de relaciones les da un sentido de intimidad y libertad, el uso de un lenguaje común y el tratar temas que consideran no buenos para mujeres por lo que no tratan delante de ellas. Ello puede deberse a que los policías creen que las mujeres no comparten o no comprenden la cultura masculina y por ello generan una distancia social empleando mecanismos para defender sus áreas de trabajo “cerrando sus círculos” haciendo actividades en las cuales las mujeres no pueden participar.

Si analizamos desde una perspectiva de género la condición de las corporaciones policiacas y la forma en que tienen que cumplir con las normas y las instrucciones, podría pensarse que el cuerpo, que lo atraviesa todo, no les pertenece, ya que los mandos superiores ejercen el poder jerárquico al dirigir sus mentes y acciones y obligando a un comportamiento a veces ajeno a sus propios deseos (Sirimarco, 2004).

Cualquier orden no cumplida puede ser vista como una traición a la corporación o a sus compañeros, según Suárez de Garay (2006) esto puede generalizarse hasta en las relaciones bipersonales, en donde la lealtad juega un papel contradictorio: se es leal al compañero, pero no a la corporación o a la inversa; en el caso de que la complicidad y la falta de lealtad contra la corporación determina que quien la rompa se convierta instantáneamente en un sujeto desechable en cualquier momento.

6.3 LA POLICÍA EN MÉXICO

Las funciones policiales son diferentes y diversas; diferentes porque dependen del tipo de policía del que se hable, y diversas porque al interior de cada corporación se realizan tareas distintas que determinan distribuir a las policías en divisiones.

En el caso de México se cuenta con fuerzas policiacas que se adscriben a los municipios, estados y a la federación, lo cual determina que haya fuerzas de seguridad pública que dependen de cada uno de los diferentes niveles de gobierno y que tienen diferentes formas de mando.

Nos centraremos en la Policía Federal que actúa en todo el territorio nacional. Dentro de las principales atribuciones de la policía federal se encuentra el salvaguardar la integridad, patrimonio y los derechos humanos de las personas, mantener el orden y la paz pública, prevenir

y combatir la comisión de delitos e investigar, bajo la conducción y mando del Ministerio Público, la comisión de los mismos.

Por mandato constitucional, tienen la obligación de actuar bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Para dar cumplimiento a sus atribuciones, la Policía Federal cuenta con seis divisiones:

1. Inteligencia
2. Investigación
3. Seguridad Regional
4. Científica
5. Antidrogas
6. Fuerzas Federales

6.4 INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES A LA POLICÍA

Independientemente de la posición personal o social que se tenga respecto a la incorporación de las mujeres a la policía, ésta es un hecho, no sólo por la existencia de leyes que hablan de la igualdad entre mujeres y hombres, sino porque es un espacio laboral que por decisión o necesidad ha incrementado la participación de ellas. Es por ello que se requiere de un análisis de las condiciones a las que se enfrentan o pueden enfrentar quienes deciden incorporarse a este ámbito laboral.

La historia de la incorporación de las mujeres a la policía en diferentes países ha sido por medio de dos modelos, el de integración y el de segregación, cuyo significado está referido en el primero, a que las mujeres policías sean incorporadas en todos los servicios de la corporación, y el segundo a que se les coloque en espacios exclusivos solo para mujeres, determinando una segregación de ellas y ellos en la corporación.

Estos modelos se basan en dos tipos diferentes de roles: el rol tradicional que involucra trabajos relacionados con mujeres, infantes, jóvenes víctimas, y/o personas desaparecidas, el cual obedece a los roles asignados a las mujeres en una cultura patriarcal, del cuidado de los otros; el segundo es el que se caracteriza porque mujeres y hombres policías lleven a cabo las mismas tareas, aunque en ocasiones a ellas se les excluye cuando se presentan situaciones de violencia.

No obstante, es un hecho que las mujeres se han incorporado a las fuerzas policiacas bajo cualquiera de los dos modelos: integración o segregación, en un porcentaje menor que el de los hombres. De antemano podemos plantear que lo que hará la diferencia no es solamente el incremento de las mujeres en las fuerzas policiacas, sino los cambios estructurales que se realicen en las dimensiones del poder y las oportunidades que ellas tengan (Natarajan, 2008).

6.5 MÉXICO EN EL MODELO INTEGRATIVO

En México las mujeres, según Arteaga (2000), se incorporaron a la policía desde 1930, no quedando claro si fue bajo un modelo integrativo ya que solo menciona a la Policía Femenina y de Intérpretes, pero no señala si eran actividades segregadas o estaban integradas a toda la corporación. Actualmente se está en el modelo integrativo; no obstante, no se han tomado las medidas necesarias para que dentro de la corporación se cambien estructuras y reglamentos que permitan realmente el cumplimiento de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Hay pocos estudios que permitan un análisis reflexivo relacionado con la naturaleza de la policía y una optimización de las cualidades masculinas y femeninas en una filosofía de

igualdad y diferencias. Es necesario repensar y modificar los procesos de ingreso, los modelos de enseñanza y metodologías utilizadas en las academias de policía; así como el tránsito a la vida en activo en la corporación policiaca; para ello es menester tomar en cuenta los roles y necesidades específicas de las mujeres y hombres en esa cultura, y las contribuciones especiales que podrían dar ellas. Por medio de esto, el rol que ambos desempeñen sería enriquecido y se lograría una efectividad y eficiencia (Natarajan, 2008).

Para ello, los administradores y los mandos deben ser capacitados sobre los efectos perjudiciales de la segregación, la discriminación y de las problemáticas de violencias y atentados a los derechos humanos de las mujeres en estos espacios.

Es necesario enfocar los procesos de evaluación hacia logros individuales del trabajo asignado, en lugar de ser comparaciones con desempeños estandarizados que han sido tradicionalmente mediciones centradas en la masculinidad.

La policía debe tomar previsiones para enfrentar las necesidades específicas de las mujeres como la maternidad, el asumir la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en la crianza, educación de las hijas/os y cuidado de las personas mayores que redundarían en beneficios y bienestar de sus familias, previendo el apoyo la combinación de responsabilidades en la carrera policial y en las familias (Natarajan, 2008).

6.6 MUJERES POLICÍAS

De acuerdo a la literatura americana las mujeres han demostrado su competencia y eficiencia en el trabajo policiaco, actuando de la misma manera que sus contrapartes masculinas o por sus habilidades para prevenir situaciones de violencias y mejores resultados cuando éstas son ejercidas contra las mujeres por la empatía con las víctimas y la facilidad en la comunicación con la ciudadanía; muestra de mejores actitudes y habilidades que los hombres policías (Natarajan, 2008).

La *American Bar Association* ha identificado las siguientes habilidades de las mujeres (Natarajan, 2008: 6):

1. Prevenir y controlar conductas que atenten contra la integridad, la vida y las propiedades.
2. Ayudar a personas en situaciones en las que su vida corre peligro.
3. La protección de las garantías constitucionales, como la libertad de expresión y de reunión (manifestaciones).
4. Ayudar a quienes no pueden cuidarse por sí mismos: personas intoxicadas, adictas, con discapacidades físicas y/o mentales, personas mayores, infantes y jóvenes.
5. Resolver conflictos, ya sea entre individuos, grupos de individuos o individuos y sus gobernantes.
6. Identificar problemas que potencialmente pueden atentar contra la población o el gobierno.
7. Crear y mantener un sentimiento de seguridad comunitaria.

La descripción de estas tareas muestra que la mayor parte del trabajo policiaco no depende de la fuerza física, más bien recae en la sensibilidad humana y en el ejercicio de habilidades interpersonales.

Como puede verse, la policía actúa en un amplio rango de acciones que requiere de diferentes habilidades y capacidades para desempeñarse en diversas tareas; no obstante, la mayoría de las fuerzas policiacas ignoran las cualidades de las mujeres en la asignación de las tareas (Natarajan, 2008), lo que nos lleva a proponer que la asignación de estas, independientemente de que sea una mujer o un hombre, debería ser con base en las capacidades, habilidades y de ser posible las preferencias de las personas.

Una serie de estudios resaltan las habilidades de las mujeres policías a partir de los estereotipos tradicionales que se les han asignado a su género, que deberían generalizarse

hacia los hombres; estas son: lidiar con las emociones de las personas cuando se encuentran en situaciones de violencias, compromiso, cooperación, compasión, comunicación interpersonal, paciencia, empatía, diplomacia, menor uso de la fuerza física, saben disminuir y desescalar las confrontaciones violentas con la ciudadanía, tienen capacidad de escucha, mejor trato con menores y mujeres, una visión más amplia y una motivación a la fuerza creativa (Natarajan, 2008; Appier, J. 1998). A partir de estas cualidades se cree que habrá menos demandas judiciales y publicidad negativa para los cuerpos policíacos (Centro de Justicia para Mujeres, 2010).

Es de hacer notar que estas características están relacionadas con un modelo de policía comunitaria; la sola presencia de mujeres policías en el campo permite cambios en los procedimientos policíacos que benefician tanto a policías hombres como a mujeres y a la ciudadanía.

Ante esta generalización de los estereotipos tradicionales de género de las mujeres es necesario reflexionar si considerarlas como “naturalmente” más sensibles, maternales o preocupadas por su entorno implica que puedan llevar a cabo mejor las tareas al enfrentarse con el crimen organizado arriesgando su vida.

Es necesario valorar las situaciones, condiciones y desarrollo profesional de las mujeres y hombres policías en la medida que el régimen de cotidianidad al que se ven expuestas/os puede atentar contra sus propios derechos humanos, y considerar el “síndrome de burnout” relacionado con un estrés prolongado en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido; en el caso específico de las mujeres se añan a ello las presiones familiares ya sean económicas o por el hecho de que viven una doble dominación masculina, la laboral y la del hogar, en las cuales están sujetas a situaciones de subordinación o al hecho de que entre sus compañeros tienen que demostrar constantemente que poseen arrojo, capacidad de prestar apoyo y el esfuerzo por logra el respeto el público.

Los valores dominantes en la cultura policial son patriarcales y androcéntricos, aun cuando el número de mujeres que ingresan a la policía sea mayor, estos son difíciles de cambiar. Ante estas situaciones las mujeres policías han adoptado dos posiciones: desfeminización copiando la masculinidad para lograr entrar a esta cultura masculina; o desprofesionalización aceptando el estatus de subordinación (Natarajan, 2008; Torrente, 1997).

6.7 COPIANDO LA MASCULINIDAD

Una de las formas de adaptación de las personas es la mimetización de aquellos comportamientos imperantes en el lugar, en el caso de las mujeres policías un recurso de aceptación es adoptar comportamientos y actitudes masculinizantes para poderse mantener ante las exigencias del trabajo y los jerarquizantes valores institucionales, ya que no se cumple con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, las estructuras mentales, administrativas y laborales no han cambiado; no sólo se trata de una cuestión de obediencia, abnegación o sacrificio, sino de demostrar a través de ello que se poseen los valores policiales masculinos (Natarajan, 2008; Suárez de Garay, 2006).

6.8 PROBLEMÁTICAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES POLICÍAS

Todo ámbito laboral implica una serie de problemáticas para las mujeres que salen del mundo privado del hogar; sin embargo, la situación y condición de las mujeres policías se ve agravada por las condiciones específicas de la corporación policíaca, de ahí que se encuentren problemas externos a la misma y los propios de la institución.

6.8.1 Problemas externos

Entre los externos encontramos los referidos a las relaciones con la pareja sentimental, el maternazgo y las relaciones familiares.

6.8.1.1 Pareja sentimental

Un alto porcentaje de mujeres policías, independientemente de su rango, viven sin pareja, este puede ser un indicador de la incompatibilidad de este tipo de trabajo para la vida en pareja.

Existen diversas razones para que las mujeres policías se separen de sus parejas sentimentales; una razón predominante es el hecho que para algunas de ellas vivir en pareja puede ser factor de doble subordinación, ya que les exige, como lo indica Tena (2017), una *doble presencia* que implica un desenvolvimiento físico y mental de estar al pendiente de las obligaciones laborales y las asignaciones de responsabilidad del hogar bajo la presión del dominio del hombre lo que dificulta armonizar las dos esferas de desenvolvimiento y desarrollo. En el caso de contar con una pareja sentimental “estable”, se requiere de la constante negociación en cuanto a la toma de decisiones, más aún cuando se tienen hija/os, lo que en la vida cotidiana implica, las más de las veces, costos en términos de tiempo libre, horas de sueño y preocupaciones constantes.

6.8.1.2 Maternidad y maternazgo

La maternidad y el maternazgo son dos de los aspectos que han sido asignados y estereotipados en una cultura patriarcal, ellos implican la responsabilidad de conllevar los trabajos de crianza y educación de las hijas e hijos, la mayor parte del tiempo sin el apoyo de la contraparte masculina o del Estado. En el caso de las mujeres policías esta “obligación” se complica aún más por la distancia que hay entre el ámbito laboral y el hogar.

Es importante considerar que las relaciones al interior de la familia se definen por la división sexual del trabajo, diferenciación basada en lo que se considera apropiado para cada sexo y que ha sido transmitido de generación en generación. De ahí que las mujeres ejercen la maternidad y el maternazgo a través de un entramado de relaciones determinadas por el género, la edad y factores económicos y sociales (Sánchez, Espinoza, Ezcurdia y Torres, 2004).

Catherine Hakim (2005: en Tena, 2017) con su *Teoría de las Preferencias*, trata de explicar tres posibilidades de afrontar esta situación: la primera referida a que no se da preferencia ni al ámbito laboral ni a la maternidad y maternazgo, la segunda cuando se le da prioridad al espacio y tiempo laboral y la tercera referida a la mayor importancia a la familia.

La apuesta va en el sentido de la conciliación entre los espacios laborales y familiares que dependen de las posibilidades y limitaciones que se tienen ante las demandas de ambos espacios y a las consideraciones laborales. Estas se ven restringidas ya que dependen más de los condicionantes institucionales y estructurales que de las normas y valores de género individuales, que en el caso de las instituciones policiales se tienen peculiaridades tanto en su estructura, normas internas, jerarquía y representación (Tena, 2017).

6.8.1.3 Relaciones trabajo-familia

El compromiso con la familia tanto ascendente como descendente parece ser interpretado de manera diferente por hombres y mujeres policías. En el caso de las mujeres policías por lo general tiene un impacto negativo en sus ingresos y en sus posibilidades de promoción, estos conflictos de conciliación entre el hogar y el trabajo les dificulta aún más cumplir con sus metas profesionales, a pesar de su fuerte compromiso con los valores fundamentales de la ocupación; en el caso de los hombres se mantiene los patrones de proveedor no responsables de la crianza y educación (Natarajan, 2008).

Aparentemente podría pensarse que la profesión de la policía no es una opción que elijan las mujeres; no obstante, a nivel mundial se ha visto que cada vez es más frecuente ver cómo se han ido incorporando a este mundo laboral. Se piensa esto porque la labor policiaca requiere de trabajos en horarios no frecuentemente laborales, en ocasiones en lugares aislados y algunas veces en condiciones peligrosas e incómodas (Natarajan, 2008). Sin embargo, algo que es de llamar la atención, hemos encontrado que las mujeres policías tanto en México como en Argentina argumenten que una de las razones por las que entraron a la policía es por la flexibilidad de horarios en la medida que trabajan 24 por 24 horas, lo que les permite estar más tiempo con sus hijas e hijos.

Según estudios comparativos, las problemáticas de las mujeres policías son comunes en diversos países, ejemplo de ello es que las causas más importantes que explican la salida de las mujeres de las fuerzas policiales de Canadá, tenía que ver con su carga de trabajo doméstico y más recientemente Maureen O'Hara (2009) encontró que las mujeres veían limitadas sus posibilidades de ascenso en la policía de Irlanda, en gran medida por su autoexclusión de estos procesos, basada en sus preferencias adaptativas que las llevaban a enfocarse más en sus responsabilidades de cuidado en el hogar.

6.8.2 Problemas internos

Los problemas internos a los que se enfrentan las mujeres policías no son exclusivos de ese ámbito laboral; sin embargo, en este espacio toman una dimensión mayor porque la corporación es la encargada de guardar por los derechos humanos de las personas y en su espacio, según las referencias encontradas, se cometen los atentados más graves a la integridad de sus trabajadoras como es la discriminación, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y la violación; incluso hay referencias de mujeres de los grupos focales de que hasta la desaparición es un hecho en la corporación.

6.8.2.1 Discriminación

En un mundo dominado por una cultura misógina y patriarcal, la desigualdad y la discriminación son cuestiones de la vida cotidiana, ello se manifiesta como una gran desventaja para las mujeres en la policía debido a: diferencia numérica y jerárquica, distribución de tareas y funciones, inadecuada infraestructura y equipamiento, violación de los derechos laborales y especiales (como maternidad, lactancia y embarazo), así como la violación a los derechos a la integridad personal y a una vida libre de violencia.

Las estructuras jerárquicas del entorno policiaco aunada a la estructura sexista hacen que la palabra mujer sea simbólicamente anulada y la condición de subalterno añadida a la de mujer surten efecto. Si el subalterno es aquél que oye, ve, calla y obedece; ser mujer implica la no existencia (Suárez de Garay, 2006).

La realidad es que las mujeres policías se enfrentan a una doble jornada de trabajo, duermen menos horas que los hombres, llegan a su casa a hacer labores domésticas y al cuidado de otros, y los hombres no necesariamente lo hacen; viven constantemente el “techo de cristal” y violencias de género y la falta de igualdad. Asimismo, al alinearse al sistema policiaco las mujeres se ven forzadas a modificar sus relaciones con otras mujeres para poder competir por el puesto, prestaciones y aceptación de hombres policías.

6.8.2.2 Hostigamiento y acoso laboral

Algunas veces los estereotipos son duros y las mujeres son devaluadas y hostigadas por el simple hecho de ser mujeres, no es desconocido que las mujeres sean quienes mayormente

sufren de acoso laboral y sexual en los sitios de trabajo, sobre todo en los espacios de trabajo altamente masculinizados.

Según Arévalo (2007) todas las policías han sido hostigadas en algún momento de su vida laboral. En este espacio el hostigamiento laboral se presenta generalmente por un mando, que como su nombre lo indica no sólo está en un nivel jerárquico superior sino que en este espacio laboral es la obligación de cumplir con una orden y que en el caso de no llevarla a cabo les traerá repercusiones que van desde prohibirles asistir a los cursos de capacitación, el no otorgarles la promoción aun cuando se la merezcan, el no respetar la jornada laboral, es decir, las obligan a quedarse a trabajar otro turno cuando cada uno es de 24 x 24. Muchas mujeres policías se ven obligadas a acceder por la necesidad o por la incertidumbre de perder el trabajo, pues el contravenir una orden de un superior conlleva perder el empleo. Se entiende como hostigamiento y acoso sexual en el trabajo toda conducta ofensiva que afecta el ambiente de trabajo, haciendo difícil o desagradable el desempeño laboral, aclarando que el hostigamiento es ejercido de forma vertical (jefe) y el acoso es ejercido de forma horizontal (compañeros).

Gran parte de las mujeres policías han sido agredidas sexualmente, la mayoría de las veces por mandos y otras por compañeros. También se da el acoso por civiles, como es el caso de las que trabajan en centros comerciales o instituciones. Para la mujer policía llega a formar parte de su cotidianidad enfrentar situaciones de este tipo: “es algo común el que llegue cualquier compañero o mando y les hagan proposiciones contrarias a la moral” (Arévalo, 2007: 89-90).

Una de las agravantes a esta falta de respeto a los derechos humanos de las mujeres es que ante estas situaciones se les revictimiza, ya que desde una perspectiva machista y misógina los depredadores manifiestan que fueron provocados y que la culpa recae en las mujeres, ya que no toman en cuenta que su deseo sexual es natural e inevitable y por lo general no consideran que este deseo pueda ser recibido como algo molesto u ofensivo.

El hostigamiento y acoso resultan ser una práctica de la vida cotidiana en las corporaciones policiacas y como algo naturalizado, por lo que las mujeres no lo reconocen como tal y, por lo mismo, no lo denuncian. Y es tan claro el no reconocimiento de las violencias que se ejerce contra ellas que no consideran las bromas sexuales o los comentarios obscenos como hostigamiento y llegan a considerar que las mujeres empleadas en una cultura masculina y dominante deberían aceptarlas.

Ante estas problemáticas se derivan dos caminos, en el caso de que se denuncie que un hombre policía ha cometido un atropello contra una mujer policía, en lugar de someterlo a una penalización se le sigue un proceso administrativo que deriva en un cambio de adscripción. En el caso de las mujeres policías víctimas optan, la mayoría de las veces, por no denunciar ya que esto les acarrea más problemas y en el caso de hacerlo es mucho tiempo después de vivir el asedio a lo que se argumenta que los hechos ya pasaron. En otras ocasiones son ellas las que piden el cambio de adscripción dando razones diferentes al hecho real, lo que determina que el perpetrador continúe con sus fechorías.

Otras problemáticas que muestran cómo se complejiza este tema en la corporación policiaca son los favores sexuales, ya que para escalar en los puestos y los grados en ocasiones a las mujeres les implica aceptar propuestas sexuales (Natarajan, 2008).

Existe también el fenómeno de las supuestas relaciones amorosas con miembros de la corporación dado que numerosas mujeres policías son “novias” de hombres policías, cuando ellos tienen sus esposas. En el caso de que contraigan matrimonio con un compañero de la corporación en ocasiones se presentan problemas que derivan en violencia doméstica lo que afecta la retención o el desempeño de las mujeres en la fuerza policial (Centro de Justicia para Mujeres, 2010).

Es por ello que el modelo de política de la Asociación Internacional de Jefes de Policía contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo es formular y establecer políticas para el apoyo de la maternidad, maternazgo, la discriminación y contra la violencia doméstica perpetrada por hombres policías (Centro de Justicia para Mujeres, 2010).

6.8.2.3 Violación

Los actos de violación aparentemente no son frecuentes o se encuentran ocultos en la institución policiaca; hay pocas denuncias al respecto; no obstante, los pocos testimonios de ello demuestran que la masculinidad requiere de su afirmación a través de la posesión del cuerpo de las mujeres a partir del ejercicio y demostración de poder.

Las oportunidades de desarrollo y empoderamiento de las mujeres policías, en un marco de corresponsabilidad, incorporando la perspectiva de género en cuanto a la igualdad de oportunidades y la de derechos humanos en todos los ámbitos, es una tarea pendiente. Sus condiciones específicas, por razones estructurales e institucionales, así como por visiones estereotipadas y culturales, requieren de programas y acciones afirmativas que den respuestas a sus inquietudes, necesidades, problemáticas y, principalmente, a la construcción de espacios para su incorporación y participación activa y bajo el ejercicio y garantía de los derechos humanos.

Actualmente la condición de vida de las mujeres policías cuya labor es proteger los derechos humanos de la población, no los tienen para sí mismas, se piensa que no son afortunadas debido a que las condiciones laborales las ponen en riesgo tanto por los quehaceres que les obliga el servicio, la existencia de violencias en su contra al interior de la corporación y por la incompatibilidad entre su vida laboral y familiar.



7. RESULTADOS, PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

7.1 RESULTADOS GENERALES DEL CUESTIONARIO

La distribución por sexo da cuenta que la mayoría de quienes integran a la PF son hombres, salvo en la División de Inteligencia donde la presencia de las mujeres tiene el porcentaje más alto (véase Gráfica 1).

Está casado o en unión libre 65%, esta proporción, debido a la sobrerrepresentación de los hombres también es desigual por sexo: 74.6 de los hombres y 36.9 de las mujeres están casados o viven en unión libre, lo cual quiere decir que, pese a su número tan pequeño, el 62.2% de las mujeres en la PF son solteras mientras que sólo 24.1% de los hombres lo son. Únicamente 1.2% corresponde a las personas divorciadas o viudas.

Realiza funciones administrativas 12.41%, mientras que 81.38% funciones operativas (6.21% no sabe o no contestó). La división donde las proporciones administrativa-operativa son similares (44 a 42.67) es Inteligencia. 6% de los hombres realiza funciones administrativas y 64% operativas, mientras que 6.4% de las mujeres, funciones administrativas, contra 17.5% operativas; así que la probabilidad de realizar funciones operativas es de 1 entre 11 en los hombres y de 1 entre 3 en las mujeres (ambas probabilidades son sumamente altas). Estas proporciones, desde luego, cambian en la división de Inteligencia: uno de cada tres hombres realiza actividades administrativas, mientras que 1 de cada 3 mujeres, actividades operativas.

En general solo 6% de la PF cubre un horario preestablecido de (o cercano a las 8 horas diarias), 33.3% tiene un horario continuo de entre 9 y 24 horas, mientras que 9.9% cubre otras modalidades de horario o turnos especiales y/o nocturnos. A su vez, 50.8% declaró que su horario es indefinido (dependiendo de las necesidades del trabajo), no supo o prefirió omitir su respuesta. Las divisiones en las que se expresa mayor incertidumbre son Seguridad regional y Fuerzas federales. Las de mayor certidumbre en cuanto a horarios es Inteligencia.

En Gendarmería 50% de las mujeres expresan un horario entre 8 y 12 horas continuas, esta cifra en Inteligencia desciende a 28%, mientras que, en Seguridad regional, 14.3% y en Fuerzas federales, 10.4%.

7.1.1 Edad promedio en la PF

El promedio de edad de la muestra entrevistada fue de 36 años, 9 meses (37 años y 3 meses en el caso de los hombres, y 35 años y 4 meses en el de las mujeres). La división con la edad promedio más joven es Gendarmería (29.7) y las de más años de edad promedio son las de Seguridad regional (40) e Inteligencia (39 años y medio), mientras que la división de fuerzas federales tiene un promedio de edad de 36 años con 8 meses.

A su vez la antigüedad (permanencia) promedio de la muestra es de 9 años con 9 meses (7 años con 11 meses en el caso de las mujeres, y 10 años con 5 meses en el caso de los hombres). La división con una antigüedad promedio más alta es la de Inteligencia con 10 años y 5 meses, mientras que Gendarmería tiene la antigüedad más baja, 4 años.

7.1.2 Distribución por sexo y adscripción

La encuesta a policías federales expresa que apenas un cuarto de la institución (25.5%) está compuesto por mujeres, mientras que 74.5% son hombres, es decir que tiene un índice de masculinidad muy alto (2.9 hombres por cada mujer). La proporción en las divisiones de Fuerzas federales y Gendarmería es de 7 a 3, la división de inteligencia está relativamente equilibrada (6 a 4) mientras que la división de Seguridad regional es la que menos mujeres tiene (16 a 1). véase Gráfica 1.

7.1.3 Distribución por grados

De las y los encuestados 90% forma parte de las categorías de Escala básica (47.2%) y Oficiales (42.8). Solo 3.2% cuentan con categoría de inspectores y 0.2%, comisarios; 6.5% prefirió no contestar. véase gráficas 2 y 3.

El art. 108 del Reglamento de la Ley de la Policía Federal (RLPF) dice: Los integrantes de la Institución se agrupan en las cuatro categorías siguientes, a las cuales corresponden los grados que se indican a continuación:

- I. Comisarios:
 - A. Comisario general
 - B. Comisario jefe
 - C. Comisario
- II. Inspectores:
 - A. Inspector general
 - B. Inspector jefe
 - C. Inspector
- III. Oficiales
 - A. Subinspector
 - B. Oficial
 - C. Suboficial.
- IV Escala Básica:
 - A. Policía Primero
 - B. Policía Segundo
 - C. Policía Tercero
 - D. Policía.

En cuanto a grados sobresale la concentración de población en policía tercero, de escala básica y suboficial, y de escala de oficiales. Estas coinciden, respectivamente, con el grado que otorga la formación inicial a quienes tienen bachillerato o licenciatura en acuerdo a lo que establecen los lineamientos de la Carrera Policial.

El grado de policía tiende a desaparecer. Hoy en día solo lo ostentan 11 personas, de ellas 8 son mujeres y 3 hombres. Con la carrera policial y la obligatoriedad de hacer formación inicial, el grado mínimo con el que se entrará a la corporación es de policía tercero.

7.2 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

7.2.1 Contexto de planeación

Se entiende por contexto el devenir de la PF en los planes nacionales de desarrollo, en las estrategias de seguridad y en la distribución presupuestal.

7.2.2 Programas sectoriales

Los antecedentes inmediatos de la PF como la conocemos ahora, datan de 2006.

Se observa en las propuestas en materia de seguridad de las últimas dos administraciones gubernamentales que explicitan la visión política e institucional que se plasman en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de cada sexenio (véase Cuadro 4) y en los programas sectoriales de seguridad, en los cuales se establece la estrategia a seguir.

En el caso de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador, se cuenta con el PND (DOF: 12/07/2019) y la ENSPGR (Cuadro 5), ambas políticas son las directrices en la materia, donde sobresale la creación de la Guardia Nacional, lo cual afecta directamente a la PF.

En el discurso, las administraciones gubernamentales conciben de manera diferente a la seguridad. En el sexenio 2006-2012, conceptualmente se establece la importancia de la prevención del delito y la cercanía con la ciudadanía. En los hechos, fue el inicio del debilitamiento de la línea entre seguridad pública y seguridad nacional, que a partir de ese momento (2013-2018) siguió adelgazándose. La seguridad pública es un pilar de la seguridad nacional, más no el único. Abordar los temas de la seguridad pública como problema central de la seguridad nacional, provocó la confusión popular e incluso de elite, al grado de que ambos temas se entendieran como uno solo. Aunque al mismo tiempo, al verse de esta manera la colocó en la prioridad presupuestaria y en la estrategia gubernamental.

Sobre el sexenio 2019-2024 no se abordará en el presente estudio más que las propuestas y modificaciones legislativas que hasta mediados de 2019 han dado cuerpo a la visión de seguridad que ejecutará el gobierno de la República y que tiene similitudes con las de los dos sexenios anteriores.

Es de señalar que las tres estrategias comparten la visión del mando único concentrado en el gobierno federal y la necesidad de fortalecer las policías locales y municipales, objetivo que no se ha cumplido y que difícilmente se cumplirá, en tanto que el esfuerzo gubernamental, tanto económico como político, se ha centrado en el fortalecimiento de las fuerzas de seguridad federales.

7.2.3 Programas presupuestarios

Para entender la evolución de lo que ha enmarcado los objetivos y acciones de la PF de 2006 a la fecha, es indispensable analizar los presupuestos de las últimas tres administraciones (véase Cuadro 6).

A partir de 2007 se registra un incremento tanto en presupuesto como en el estado de fuerza, lo que coincide con la implementación de la llamada Guerra contra el crimen organizado del periodo 2006-2012. En dicho sexenio el estado de fuerza creció 219%, y el presupuesto aumentó 391% lo que se puede considerar normal: por la compra del equipamiento correspondiente para los elementos incorporados (armas, uniformes, equipo táctico, vehículos, entre otros).

De 2008 a 2009 el presupuesto se incrementó 92%, coincidente con el reclutamiento para los nuevos perfiles de las divisiones que se crearon y que se señalan en el RLPF, 2010.

En cuanto a la creación de la Gendarmería destaca que, la inversión en la corporación, hasta antes de que su presupuesto se fusionara con el de la PF (esto es, de los años 2013 a 2015, véase Cuadro 7), fue de 10,591.9 mdp adicionales, de acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).

Se observa que para 2014, fecha en la que se presenta esta división, el incremento del estado de fuerza no coincide con los 5 mil elementos anunciados para esta nueva División.

Tampoco concuerda el aumento del presupuesto de 4 mil millones de pesos del último año (2015), con el testimonio de los entrevistados que afirman que antes les daban tres comidas

al día y la calidad de los alimentos decayó. Que los uniformes son de mala calidad, carecen de equipamiento y vehículos. Además, tienen deudas pendientes de millones de pesos, por concepto de hospedaje, en los hoteles donde estuvieron desplegados en 2018.

7.2.4 Efectos en la PF

La creación de la Gendarmería Nacional no significó para la PF el incremento de los cinco mil elementos que conformaron esta división, ya que solamente aportó 169 elementos de más. De hecho, del año 2012 al final de sexenio, hubo un decrecimiento de 2,607 policías en toda la corporación.

En el PND 2013-2018, se enfatiza la necesidad de capacitar y profesionalizar a la PF; sin embargo, la inversión en este rubro durante el periodo decreció 32.5%, al pasar de 46 millones 489 mil 132 pesos en 2012 a 15 millones 104 mil 986 en 2018, ello a pesar de la capacitación que supuso la División de Gendarmería.

7.2.5 Sobre el marco normativo

A partir de la modificación constitucional en materia de derechos humanos (2011) el marco normativo en el país ha cambiado. Han entrado en vigor leyes específicas para la protección de derechos humanos como Ley General de Víctimas, 2017; Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, 2018; Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas, 2017; Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, entre otras, así como la obligatoriedad de aplicar protocolos del Uso de la Fuerza y del Primer Respondiente, entre otros.

Así mismo la entrada en vigor del SJP y el nuevo papel que toca a la policía y las obligaciones derivadas de su carácter de PR que le da responsabilidades amplias para preservar la escena del crimen y realizar la cadena de custodia, el peso del Informe Policial Homologado así como su participación en los juicios, representan una manera diferente de pensar la actuación policial; sin embargo, el marco normativo de la PF no se ha modificado para responder a ello.

7.2.6 Sobre el proceso de formación

La formación inicial, si bien aparece como un tema a considerar, no se encuentra suficientemente regulada, de manera que la duración no es la misma para ninguna de las divisiones. La intención de regularizar esta situación a partir del PRP del SESNSP presenta problemas.

El análisis realizado hace evidente su falta de pertinencia en cuanto a temarios y cargas horarias; aparentemente estos están desarrollados desde una visión burocrática que deja de lado la necesidad de la alta especialización en temas que deben ser llevados a la práctica.

Establece además una aproximación psicopedagógica que no es adecuada para la población, pues no tiene en cuenta, por ejemplo, que quien es policía debe estar capacitado para reconocer e identificar el cómo se dan y cómo cambian las relaciones humanas en lugares y situaciones específicas. (Bruner, 1990, 1997).

Los planes de estudio están contruidos desde una perspectiva de lo individual, cuando el proceso de enseñanza-aprendizaje debería de ser colectivo en la medida en que la policía se debe a las colectividades y, por lo general, aun cuando se tengan que enfrentar con individuos, las razones que determinan los delitos o los presuntos conflictos no obedecen a razones individuales, sino a razones sociales, políticas y económicas.

De ahí que el paradigma debería de ser cómo aprender en una etapa de la vida que va más allá de la infancia, cómo aprender en un mundo constantemente cambiante y ante factores no previstos, sobre todo cuando ya se tiene formadas estructuras mentales tanto en el plano intelectual, afectivo y actitudinal; cómo aprender para dar respuestas a problemáticas colectivas y no individuales.

En cuanto a los principios del PRP (p.13), se observa lo siguiente:

Universalidad. Entendida como la profesionalización de todos los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario; no obstante, distingue las especificidades de cada función.

Interdisciplinarietàad. Atiende el conocimiento del objeto de estudio de forma integral, abarcando e incorporando métodos, técnicas, tecnologías, normas y lenguajes de diversas ciencias y disciplinas.

Vigencia. Incorpora contenidos actualizados y de trascendencia para las funciones, de forma tal que el desempeño de los elementos responda a las necesidades sociales e institucionales.

Integralidad. Propicia en la o el servidor público el desarrollo profesional, personal y laboral, mediante el fomento de conocimientos, habilidades, actitudes, normas y valores.

El PRP también establece 5 Ejes transversales que define como la base para fortalecer la identidad institucional y propiciar el desarrollo integral de los elementos; estos ejes permean los contenidos de la formación inicial y continua y se contemplan en los procesos de evaluación (derechos humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género, desarrollo humano y sistema de justicia penal).

Los ejes mencionados no se encuentran trasversalizados en tanto que para cada curso solo se establecen objetivos, se enlistan los contenidos y se sugiere bibliografía, de tal manera que, si la o el docente no tiene conocimiento y/o interés de abordar los Ejes transversales no se abordarán, pues no está por mandato ni en los temarios.

En la práctica el Sistema de Desarrollo Policial (SIDEPOL), aborda los ejes transversales en 4 talleres de 20 horas cada uno, que se imparten de manera independiente y no obligatoria para todo el personal, otro problema enfrentado para la promoción de los temas, es la falta de docentes para impartirlos.

En la formación inicial los ejes transversales aparecen desvinculados es difícil esperar que se comprenda la importancia de respetar los derechos humanos en el actuar policial, cuando abordaron el tema en 20 horas durante el propedéutico o en uno de los primeros módulos, de manera aislada y descontextualizada de su formación como policías; el no incorporar la temática de los derechos humanos a la práctica policial (técnicas y tácticas policiales, uso legítimo de la fuerza, entre otras) no hace sentido, ni se aprecia la importancia y las repercusiones negativas en lo personal y en lo institucional.

Para el tema de Sistema de Justicia Penal generaron un grupo de multiplicadores llamado «Pioneros» formados de acuerdo a lo señalado en el PRP. A la fecha y como se vio en las respuestas al cuestionario, la formación no ha sido suficiente ni eficiente, las y los policías se resisten, sobre todo a las audiencias, el interrogatorio y el contrainterrogatorio. Lo anterior da cuenta de que la metodología y los contenidos están centrados en la teoría y no en la práctica y tampoco contempla las necesidades específicas de los policías federales.

La formación tiene que ser interdisciplinaria, dándole el mismo peso a la teoría y a la práctica.

La experiencia juega un papel significativo en la supervivencia del policía, es el aprendizaje de ciertos patrones que regulan una conducta con el propósito de reducir la exposición al riesgo; la evidencia dar mayor importancia a lo relacionado con el conocimiento técnico y el control emocional en situaciones de riesgo, que son fundamentales al momento de enfrentar a la delincuencia. Garantizar el éxito de la formación pasa por vincular los conocimientos teóricos con la práctica, de preferencia, practicando al lado de elementos con experiencia.

El adiestramiento que se debe ofrecer debe ser integral y constante, introduciéndolos en el uso de herramientas tecnológicas, bases de datos, bancos de información e información de inteligencia que les permita aprovechar el conocimiento que se tiene acerca de las peculiaridades de los grupos delictivos que operan en la actualidad y las distintas zonas de operación de la policía, es decir, que tengan herramientas para analizar el contexto en el cual estarán desempeñando su labor.

Se requiere el diseño de un modelo pedagógico acorde a las necesidades de la función policial a nivel inicial y en la etapa de actualización y profesionalización, que permita adecuarse a las cargas de trabajo y horarios de las y los policías en activo.

En todos los casos actualizar los contenidos de acuerdo al contexto (violencia social, penetración del crimen organizado en la sociedad, letalidad de los enfrentamientos, entre otros).

7.2.7 Sobre grados homologados

Es impostergable revisar la homologación de grados del personal administrativo que no ingresó por carrera policial, ya que genera malestar entre el personal que ingresó a través de Academia y que ha obtenido sus grados por medio del mecanismo institucional de carrera policial. La homologación, permite que alguien sin méritos policiales sea Comisario, mientras que personal que ha recorrido los pasos del servicio policial, es Oficial, Inspector, por ejemplo, que quedan bajo el mando por grado de personas que no conocen la tarea policial.

A la larga pareciera que ascender de grado no tiene una recompensa pues inspectores jefes de carrera policial, podrán estar bajo las órdenes de oficiales, sub oficiales, etcétera, que recibieron un grado homologado por el cargo que desempeñan (directores generales, directores de área, entre otros). Un grado no solo da cuenta de los conocimientos y experiencia del elemento, sino de su trayectoria dentro de la institución y el respeto a sus principios y valores, por lo que al homologar grados a personal que no tiene carrera policial anula este valor y reconocimiento.

Lo anterior contradice los principios de la Carrera Policial pues, aunque se capaciten, asciendan de grado y tengan un expediente intachable, difícilmente accederán a un cargo de toma de decisiones de ese nivel. Por lo tanto, se requiere promover la carrera policial, para lo cual, a su vez, es requisito diseñar y respetar perfiles de puestos.

Como ejemplo de lo anterior está que la estructura jerárquica administrativa más alta de la corporación la ocupa personal que no pertenece a la policía; sin embargo, cuando ingresan se les otorga un grado de acuerdo al nivel que tengan en la estructura; tenemos que, por ejemplo, quien está como secretaria general tiene grado de comisario: a un policía de carrera le llevaría 32 años ascender a dicho grado (véase Cuadro 8).

Lo anterior vulnera no solo el ingreso económico de los elementos, sino el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución, al no ver el reconocimiento de sus años de experiencia.

En este mismo sentido es destacable que, cuando se ejerce un cargo de confianza, este se asocia a cierta jerarquía administrativa (dirección general, dirección de área, etcétera); por lo tanto, el grado policial no tiene importancia para quienes vienen de otras instituciones y, en tanto que es coyuntural, lo más probable es que no permanezcan.

7.2.8 Sobre la discrecionalidad para otorgar cargos administrativos

La forma en que se otorgan los cargos administrativos o plazas federales dentro de la PF, provoca inequidades económicas y laborales. Si bien es cierto que el art. 10 fra. IX de la LPF prevé

que el comisionado general tiene la atribución de designar y remover a integrantes en cargos administrativos de confianza, también lo es que, al no contar con lineamientos o parámetros precisos para su otorgamiento, no tiene posibilidad de verificar la idoneidad de los perfiles que se le proponen desde las divisiones y unidades, quedando expuesto a la comisión de errores.

Ante la falta de correspondencia entre los niveles de cargos administrativos y los de la carrera policial, es decir los grados, los cargos administrativos parecen ser más atractivos para las y los policías, por lo menos a nivel salarial y de prestaciones, lo cual afecta la naturaleza propia de la institución en la que la carrera policial debe de ser primordial y debe tener entre sus fines, garantizar el desarrollo institucional, asegurar la estabilidad en el empleo, y contar con un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes.

Lo anterior ha generado que la PF cuente con policías de «primera» (los que tienen cargo administrativo) y policías de «segunda» (los que no tienen cargo administrativo) que realizan las mismas tareas con el mismo nivel de responsabilidad, pero en condiciones laborales diferentes. En este caso se está violando el principio constitucional que marca la obligación de compensar el mismo trabajo con salario igual.

De origen el cargo administrativo o «PF», es para el personal de confianza, se considera un cargo; sin embargo, eventualmente se otorgan de manera discrecional y no vinculada al desempeño de un cargo y las responsabilidades inherentes, sino como un privilegio.

7.2.9 Sobre la falta de reconocimiento

El desgaste laboral de quienes desarrollan actividades en áreas operativas de seguridad, pone en riesgo su integridad física y emocional. Por necesidades del servicio intervienen en jornadas por encima de las 40 horas semanales que marca la Constitución.

A pesar de que la naturaleza de su trabajo pone en riesgo la vida y la integridad de las y los elementos, el servicio que proporciona el ISSSTE es como para cualquier trabajador(a) del Estado que desarrolla sus actividades en condiciones seguras, con un horario laboral regular y en una oficina. En consideración a las características específicas de su trabajo, disfruten de condiciones de atención adecuadas al trabajo que desempeñan y distintas a las del resto de los afiliados.

7.2.10 Sobre discriminación

Las acciones que se han impulsado para atención de las y los policías con lesiones incapacitantes si bien pretenden dar respuesta a una problemática emergente, terminan generando más problemas institucionales; por ejemplo, en la División de Fuerzas Federales se creó el Agrupamiento 20, al que asignan a todas las personas con estas condiciones; segmentarlos no abona a su recuperación física y psicoemocional ya que el abandono institucional a este agrupamiento lo convirtió en el espacio donde se «arrumba» a las personas con secuelas físicas a consecuencia de su participación en operativos (mayoritariamente) o a consecuencia de enfermedades provocadas por la institución.

Cuando un elemento de la policía enfrenta una situación incapacitante, como resultado de algún operativo en el que participó o al que fue designado, debería recibir una compensación económica hasta que pueda volver a su actividad habitual.

En el mismo tema de la discapacidad encontramos que debido a errores o fallas administrativas, la calificación de riesgos de trabajo es deficiente, tardada y a veces imposible. Es de señalar que los riesgos de trabajo deben contemplar derechos laborales de cualquier trabajador(a), no debería haber una definición especial para los cuerpos de policía.

En el tema de las y los policías con lesiones permanentes, se les da el mismo trato que a cualquier trabajador(a) al servicio del Estado: después de seis meses de incapacidad deja de recibir salario. El personal en dicha condición, en atención a su experiencia, podría considerarse como instructor o trabajador administrativo.

7.2.11 Sobre la atención a familias de policías

Con fundamento a lo establecido en la CPEUM se deberá ampliar el espíritu de protección a la norma vigente con el propósito de otorgar justicia y garantizar los derechos humanos de las y los policías y sus familiares, alcanzar la valoración de su dignidad humana, dignificar la profesión del cumplimiento del deber del policía así como reconocer que si la o el policía sufre afectaciones en su salud y proyecto de vida, por el cumplimiento de sus funciones, esto afecta de manera directa a la familia (al proyecto de vida de cada uno de sus integrantes) por lo que la PF debe brindar atención especializada que responda a las particularidades y al grado de vulnerabilidad de estas. Sobre todo en el caso de las familias de policías muertos(as) en servicio o desaparecidos(as) en cumplimiento de sus funciones. Su situación debe atendida desde el plano jurídico, médico, psicosocial y psiquiátrico, así como incluir la reparación del daño. Las familias quedan en un estado de indefensión que pone en riesgo su proyecto de vida.

La institución, el personal y la sociedad han sido incapaces de mirar en la policía a un defensor de derechos humanos y tener las mismas garantías que les otorga a quienes realizan estas actividades.

7.2.12 Sobre los derechos de las mujeres en la PF

Se pueden encontrar reiterados actos de discriminación ocasionados por el rol reproductivo de las policías, existen en la práctica sanciones no escritas, pero si toleradas por la institución, con las cuales se condena el embarazo relegándolas a cumplir tareas administrativas en condiciones de acoso laboral.

El hostigamiento sexual disfrazado de «compañerismo» es una práctica usual, por lo que es difícil que las propias mujeres lo identifiquen, existe también el hostigamiento sexual abierto e identificado; en este caso, además del temor a represalias y la vergüenza del caso, es difícil que las mujeres policías puedan acudir a alguna instancia institucional ya que la Unidad de Asuntos Internos, desestima el tema. A continuación, la reproducción de la respuesta de una alta funcionaria de la Unidad de Asuntos Internos: «Para mí todas las quejas son iguales... esa es la equidad, ¿No? En el tema de hostigamiento o acoso sexual las denuncias, de preferencia, deben estar acompañadas de una denuncia penal ya que cómo vamos a saber si las denunciadas acusan a los jefes para conseguir sus cambios de adscripción».

En el mismo sentido, las conductas de violencia en contra de las mujeres son poco denunciadas ante los órganos de control de la institución debido, en parte, al desconocimiento que existe de los mecanismos para denunciar y, por otra, la falta de certeza de que estas conductas sean sancionadas.

Otro asunto pendiente que tiene la PF para garantizar los derechos de las mujeres policía, es el contar con instalaciones adecuadas para que desarrollen todo su potencial (baños y vestidores, por ejemplo), así como adecuar los uniformes y el equipo a la fisiología femenina y para embarazo, de tal manera que puedan desenvolverse físicamente en condiciones de equidad.

7.2.13 Sobre la protección legal

Un derecho básico de las y los policías federales es la asistencia legal. Los integrantes de la PF, como funcionarias y funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, se encontrarán por razón de su actividad, frecuentemente vinculados a acciones legales. De ahí que las y los integrantes de la institución deben de encontrarse bajo permanente asistencia legal, tomando en consideración de que no todos tienen conocimientos jurídicos y que esto merma sus posibilidades operativas, como es el caso de los actos que constituyen legítima defensa. Es derecho de las y los policías federales, conocer íntegramente todos y cada uno de los derechos que los asisten, así como conocer los mecanismos para acceder a ellos y en su caso para reclamarlos. Existe todavía falta de información respecto diversos trámites administrativos por los cuales se pueden realizar; por ejemplo, un riesgo de trabajo e incluso cuál es la diferencia entre las funciones de la Unidad de Asuntos Internos y el OIC.

7.2.14 Sobre la falta de habilidades gerenciales de los mandos

La designación de mandos no es acorde a la carrera policial y al no existir un perfil (real) para la selección de estos, hace difícil contar con personal que cuente con habilidades gerenciales que les permitan, entre otros aspectos, la administración del recurso humano, la planeación de la operatividad del personal para cumplir con necesidades del servicio, las francas y vacaciones, dar un trato respetuoso a los subalternos, administrar los recursos y liderar al equipo de trabajo.

Es común que, frente a la inexperiencia y la inseguridad personal, los mandos confundan la disciplina con el maltrato y que el abuso de autoridad se establezca como una manera de ejercer el poder. Es decir, desde el miedo y el abuso en vez del reconocimiento del trabajo realizado. Es en estas circunstancias que las asignaciones y retiros de cargos administrativos, los cambios de adscripción fuera del lugar de residencia, las cancelaciones de francas y vacaciones y la permanencia excesiva en lugares no apropiados para operar, sin vacaciones ni francas, son las amenazas bajo las cuales se realiza el trabajo cotidiano.

7.2.15 Sobre la inequidad en la formación especializada

Existen recompensas no escritas para el trabajo policial, una de ellas es la que se refiere a la formación especializada, sobre todo la que se desarrolla en el extranjero para la cual los altos mandos tienen la facultad de proponer personas sin importar si cubren el perfil o si al regresar podrán aplicar los conocimientos adquiridos y replicar la información obtenida. Esta es una de las situaciones que genera más enojo entre los elementos que aun teniendo los perfiles idóneos y cubriendo los requisitos indispensables, no son tomados en cuenta.

7.2.16 Sobre el derecho a la salud física y mental

Hablar de adicciones es tabú, en tanto que el reglamento las señala como faltas graves, el hecho es que es una problemática real y alarmante que se debe atender institucionalmente y no considerar que sea un problema de cada persona.

La institución presupone que el ISSSTE atenderá todos los padecimientos del personal, sin embargo este Instituto no toma en cuenta las especificidades del trabajo policial, por lo que la atención suele no ser expedita y oportuna.

La atención en salud mental (véase Gráfica 4) es una inversión para el equilibrio, desempeño y atención brindada. Si esto se asume como prioridad y se institucionaliza desde el inicio de la formación de cadetes, en pocos años se estará apostando a la prevención y al mantenimiento de la salud integral de las y los elementos en vez de a la atención de las enfermedades.

7.2.17 Acerca de compaginar vida familiar con el trabajo

Los horarios del personal con funciones administrativas (12 horas) hacen imposible combinar el trabajo con la familia. A este tiempo es necesario añadirle el traslado de la casa al trabajo y viceversa, de tal suerte que se invierten de 14 a 16 horas por día en su labor.

El personal de las estaciones estatales y subestaciones (Seguridad Regional) cumplen también con horarios de 12 x 12 que el cambio de turno convierte en 14 horas por jornada. Una mala ingeniería institucional ha implicado alargar las jornadas de trabajo, lo cual pone en riesgo al personal y a la ciudadanía, pues el patrullaje, las acciones de prevención y reacción requieren que el personal esté alerta y para ello es indispensable dormir.

En el caso de las y los policías desplegados, si bien se sabe y acepta que estarán alejados de sus familias, es necesario que se respeten las francas y las vacaciones, esto no solo para fortalecer sus redes familiares y sociales, también por salud mental. De igual forma debe considerarse que, para el personal desplegado, las condiciones se vuelven más precarias y dependiendo de la distancia del punto de despliegue a su lugar de residencia, le será posible ver a su familia cada mes.

En general, las largas jornadas laborales, así como la incertidumbre para tomar vacaciones y descansos —el personal operativo difícilmente puede escoger las fechas de su periodo vacacional—, todo esto contribuye a que sea poco probable compaginar el trabajo con la vida familiar.

Para evitar que el condicionamiento de francas y vacaciones se convierta en un sucedáneo de sanciones, se debe exhortar a los mandos a no hacer uso de estas prácticas y sanciones sin causa justificada.

7.3 PROPUESTAS

A partir del análisis de resultados del presente estudio, se presentan algunas sugerencias para fortalecer, salvaguardar y mejorar la protección y defensa de los derechos humanos de los miembros de la PF, y visibilizarlos como sujetos de derecho.

7.3.1 Sobre el marco normativo

Armonizar la normativa con las modificaciones constitucionales en materia de derechos humanos para que contemplen la modificación del art. 1º Constitucional que establece la preeminencia de los derechos humanos y del marco internacional.

Integrar en la normatividad institucional la noción jurídica de las implicaciones de los derechos humanos y visibilizar al policía como sujeto de los mismos. También es importante definir la obligatoriedad institucional de garantizarlos.

Modificar la forma de concebir la normatividad en materia de derechos humanos a la cual está sujeta la PF. Primero como autoridad y después como policías o elementos de una institución de seguridad pública.

Incorporar a la formación el enfoque de derechos humanos a partir de la noción de que conocerlos y respetarlos les da adquire certeza jurídica en su actuación policial.

Incorporar los conceptos del CNPP en cuanto a las facultades de que dota a las policías como PR.

Emitir lineamientos para la investigación, sanción y reparación del daño de las violaciones a derechos humanos del personal policial, para que los órganos institucionales, como la Unidad de Asuntos Internos, el OIC o el Consejo Federal de Honor y Justicia, reconozcan la violación a derechos humanos de las y los policías.

Generar un mecanismo de protección para quienes denuncian, esto es fundamental sobre todo en una institución de naturaleza jerárquica, en donde existe un alto riesgo de que los demandantes puedan sufrir represalias, (mando a subalterno) lo cual evidentemente no incentiva las denuncias.

Transparentar los procedimientos administrativos de investigación y sanción en los casos de acoso u hostigamiento.

Difundir las atribuciones que la CNDH tiene en materia laboral ejemplificado los casos en los que puede intervenir.

7.3.2 Sobre el proceso formativo

Entender la capacitación como un derecho del personal, que la institución está obligada a garantizar.

Planear la formación desde las necesidades específicas de cada una de las Divisiones (horarios, despliegues, perfiles, etcétera).

Actualizar permanentemente los contenidos que respondan tanto a las modificaciones legislativas como a la situación cambiante en movilidad y contexto en el que se ejerce la labor policial.

Integrar un cuerpo nacional de formadoras y formadores con policías en activo, que permita replicar la formación en todas las divisiones tanto en los espacios de despliegue, así como trasladándose a los lugares donde sean requeridos.

Destinar los recursos necesarios para este despliegue de instructoras e instructores.

Contar con una estrategia de difusión y apropiación de los protocolos que actualiza o desarrolla la PF, donde el papel de los mandos es fundamental.

7.3.3 Criterios para elaborar un currículum con perspectiva de derechos humanos

Se presenta una propuesta para el desarrollo del plan de estudios y programas de las fuerzas de seguridad con perspectiva de «derechos humanos».²⁴

Es necesario considerar que un currículum es un proyecto político y que un cambio político o de concepción de la realidad o de solución de problemas, provoca una crisis estructural entre lo existente y lo que deviene. La seguridad del país ante los altos índices de violencias de todo tipo requiere un cambio en la formación de las personas que se harán cargo de garantizarla, con una perspectiva de absoluto respeto a los derechos humanos, por lo que es necesario retomar el concepto de crisis estructural de Wallerstein, descrito por De Alba (2007):

La crisis estructural considera tres arenas (o estructuras interrelacionadas). La arena económica (o del mercado), la arena política (o de los estados) y la arena cultural (o de las ideologías y las estructuras del saber) [estas provocan] [...] la crisis estructural generalizada [que] se tiene que incorporar, en todo caso, la arena de las interrelaciones semióticas entre culturas, entre pueblos (p. 97).

La corporación que se encargará de la formación, capacitación y actualización de la seguridad en el país y de sus integrantes tiene que considerar que toda propuesta de currículum o de

²⁴ Mosterín (2006) señala que: *La mayor parte de las lenguas del mundo (incluido el griego, el latín, el sánscrito, el hebreo, el chino, el japonés, el ruso, el alemán, el holandés, el quechua y un largo etcétera) distinguen los dos conceptos, el de humano y el de hombre, pero el francés y el español no lo hacen, lo cual es un defecto, que aquí hemos subsanado echando mano del morfema castellano human-, que aparece en palabras como 'humano', 'humanidad', 'humanizar' y 'humanamente', y convirtiéndolo en el sustantivo humano, [...] En español actual, 'hombre' casi siempre se refiere al humano macho, al varón (término que ha caído en desuso, pues 'hombre' ha ocupado su campo semántico) [...] El conjunto de los humanos constituye la humanidad. Lo humano es lo que atañe al humano. El humano macho es el hombre y el humano hembra es la mujer. (p. 260)*

nuevo plan de estudios debe romper con las estructuras establecidas, en tanto obedecen a otros tiempos o necesidades del país; como lo dice De Alba (2007):

una crisis estructural [...] se resuelve con los reacomodos —en ocasiones de grandes dimensiones— de los elementos estructurales y sistémicos, sin llegar a provocar la disolución de la configuración significativa, sistema o estructura. Por el contrario, las crisis estructurales se refieren al rompimiento de la estructura, a su desestructuración. En cuanto al calificativo “generalizada”, se refiere a la interrelación sistémica o estructural en la actual crisis [...] la estructura nos remite a la discusión sobre génesis o historia y estructura, y a la cuestión del tiempo y el espacio (p. 97)

La propuesta que aquí se hace para la determinación del currículum y el desarrollo del plan de estudios y programas con perspectiva de derechos humanos para las fuerzas de seguridad requiere de una serie de ejes: legitimidad y legalidad de quien lo hace, consideraciones amplias de lo que es un currículum, marcos teóricos de desarrollo de la personalidad a contemplar en el estudiantado, apartados del plan de estudios según la división de la profesión, conocimiento y emoción y disciplina-autoridad de docentes y estudiantes.

7.3.4 Legitimidad y legalidad de quien hace el currículum

Está determinada por las instituciones que lo desarrollan. Esto implica el conocimiento tanto de las teorías psicológicas, pedagógicas, sociales, políticas, económicas y culturales respecto a la condición de las personas, y las estrategias y didácticas que permitan la consecución de las metas y objetivos planteados.

Todas las personas responsables o beneficiarias de los resultados de la formación de las y los profesionales y de los objetivos del plan de estudios, se involucren en el desarrollo del currículum.

De ahí que solo se darán lineamientos al respecto de tres aspectos: cómo desarrollar un currículum formal; la problemática de la instrumentación, esto es, el currículum en acción en las aulas o campos de práctica, y cómo hacer frente al currículum oculto que en muchas ocasiones es lo que se aprende con convicción, porque pasa por todas las áreas de la personalidad.

Quienes participen en el desarrollo del currículum, el plan y programa de estudios, tendrían que ser los sectores involucrados, como son: altos mandos, mandos medios y activos del ejército, la marina y la PF (en tal caso, procurando que no exista relación directa entre ellos para evitar posicionamientos de jerarquía), estudiantes de los últimos grados de las tres corporaciones, expertas y expertos de la academia en las diferentes temáticas que requiera el plan de estudios, y ciudadanas y ciudadanos de diferentes contextos de seguridad-inseguridad.

7.3.5 Ejes a considerar para el desarrollo de un currículum

Un currículum no se limita al desarrollo de un plan de estudios con sus respectivos programas; es necesario ampliar la visión para enmarcar y dar sentido al propósito del mismo, obedece a los principios filosóficos, éticos, sociales, políticos, culturales y económicos, así como de la población a quien va dirigida (elementos de seguridad) y a la población a quien beneficiará. Es analizar y sintetizar los fenómenos macro, meso y micro que dan sentido e intención a las propuestas de planes y programas de estudio.

Hay que tomar distintos elementos para la contextualización y adecuación de un currículum. Unos provenientes de diferentes estructuras y otros inéditos que, por lo general, como se dijo, una crisis estructural generalizada (CEG) que provocan el debilitamiento general de los elementos de los sistemas relacionales de distintas estructuras interrelacionadas que a su vez

conforman sistemas de significación mayores, el cual conduce a diversos elementos flotantes que determinan una constante revisión y actualización curricular.

De Alba (2007) nos dice que las crisis estructurales generalizadas:

«[...] se producen en espacios amplios de tiempo. No es posible predecir su duración, pero si es posible reconocerlas en la medida en que la desestructuración de las estructuras se produce en toda la interrelación [...] que constituyen a las sociedades».

«[...] al desestructurar estructuras son, a su vez, posibilitadoras de la constitución de nuevas estructuras».

La desestructuración [...] se produce en diferentes momentos y de muy distintas maneras en relación con los distintos puntos del mundo e incluso de una región o país, o en los distintos grupos o sectores sociales.

«El carácter de ser generalizada de la crisis se refiere a la desestructuración de una interrelación sistémica de estructuras o a la interrelación en confrontación de diversas interrelaciones de estructuras».

«[...] exige nuevas formas de pensar y actuar; esto es, exige ensayar y poner en práctica nuevos juegos de lenguaje, nuevas formas de vida». (p. 102-103)

Para el caso que nos compete es necesario considerar los elementos que determinan las causas y consecuencias de la inseguridad del país, las comunidades y las personas que en nuestro contexto social, económico y cultural se caracterizan por una diversidad, como se dice, México es un mosaico de diversidad y cada espacio tiene necesidades diferentes y perspectivas de solución variadas.

Los rasgos disruptivos son aquellos elementos nuevos que provienen de otras estructuras que no habían sido contemplados y que de una u otra manera nos posicionan diferente ante la vida cotidiana o ante la aparición de nuevos fenómenos; muchas veces estos elementos se vuelven disruptivos porque no logran articularse ante las costumbres o los significados que le damos a los nuevos reglamentos. En el caso de los elementos inéditos, es necesario considerar las reformas a la Constitución con la incorporación de los derechos humanos en la carta magna:

Aún con estos elementos, lo más importante es cómo pasar del discurso a los hechos para poder ser sujeto de derecho y promover, respetar y garantizar los derechos de las demás personas.

Otro rasgo disruptivo es la necesaria definición clara sobre los diferentes tipos de seguridad: seguridad nacional, seguridad pública y seguridad ciudadana, y de quiénes son los responsables de garantizarlas. Los conocimientos, las habilidades, las actitudes, las estrategias y tácticas necesariamente tienen que ser diferentes según el tipo de seguridad a que se apele. En el caso de la seguridad nacional, es preservar la soberanía territorial y la soberanía de los tres poderes que conforman una nación. El cuidado estriba en evitar la intromisión de agentes externos a la propia nación. La seguridad pública es necesario concebirla como aquélla que preserva a las instituciones normadas por la Constitución y las leyes y normas que emanan de ella; en este caso, la seguridad estriba en la preservación de esos consensos, independientemente de quienes quisieran atentar contra ellos. Y la seguridad ciudadana está referida a aquellos aspectos que afecten a las personas que forman parte de la población, independientemente de su edad y sus condiciones de género, etnia, etcétera.

Además de los aspectos filosóficos, sociales y culturales es necesario contar con un análisis del factor económico de las comunidades y del organismo o de la institución para el apoyo a las necesidades materiales que permitan la debida formación, capacitación y acción de las personas que integrarán las fuerzas de seguridad. Todo ello para diseñar las áreas físicas e

inmuebles adecuados a la formación y capacitación, como es la escuela, las aulas, los planes y programas de estudio, los materiales, los espacios de práctica y las formas de evaluación *in situ*, la vinculación e intencionalidad de las materias teóricas y prácticas que permitan el desarrollo tanto de los objetivos, los contenidos, las temáticas, las estrategias de enseñanza-aprendizaje y las formas de evaluación.

7.3.6 Currículum oculto

El currículum oculto es todo aquello que ocurre en el aula, la diferencia entre el currículum planeado y el instrumentado es que al realizarse, no hay conciencia de él; es todo aquello que se da espontáneamente y demuestra las actitudes, prejuicios y estereotipos del docente; según Piaget (2005) es lo que más permanece en el aprendizaje, lo que en actitudes se repite y que va más allá de información que se enseña; es la parte inconsciente de la docencia que marca las estructuras mentales de las y los aprendices; el dicho de que «se educa con el ejemplo» es una de las formas más claras de expresar lo que se llama currículum oculto, porque a primera vista parece no tener la relevancia. Su importancia es que marca o deja huella en el comportamiento y por lo mismo se repite constantemente en el futuro del estudiantado, de ahí la importancia de enseñar con un respeto absoluto a los derechos de pensamiento, expresión y participación, de no hacerlo la actitud y el comportamiento irá en contra de su garantía.

7.3.7 Marcos teóricos de desarrollo de la personalidad para personas adultas

La importancia de considerar quiénes serán las personas en formación, actualización y capacitación estriba en considerarlas sujetas de derecho porque serán protectoras de los mismos hacia la población.

Un punto a considerar es de qué manera o cuál razón motivó a alguien para formar parte de las fuerzas de seguridad; de ello pueden derivar las estrategias de formación, para lo cual las convocatorias deben ser muy claras en establecer los objetivos, las capacidades y sobre todo las motivaciones de quienes aspiran para formar parte de la institución de seguridad.

Una vez que se tenga la adecuada selección de quiénes integrarán las fuerzas de seguridad con los criterios adecuados, es menester considerar la etapa de desarrollo integral de la personalidad.

De la lectura hecha sobre diferentes planes de estudio para las fuerzas de seguridad, encontramos que los marcos de enseñanza-aprendizaje están basados en las teorías de desarrollo de Piaget (1972) y Vigotsky (2015) que dan cuenta de los procesos de construcción de conocimientos de las personas desde su nacimiento hasta la adolescencia, y no más allá.

Considerando que quienes deciden inscribirse en las fuerzas de seguridad son personas adultas que se dedicarán a la preservación de los derechos humanos de aquellas a quienes sirven, el considerarlos menores de edad en sus procesos de formación va en contra del derecho a la dignidad, ellas y ellos ya pasaron por todas esas etapas del desarrollo de la inteligencia.

Por otro lado, muchas de las teorías de enseñanza-aprendizaje han dejado de lado puntos importantes de la personalidad como son: la motivación, la emoción y los afectos para el desempeño adecuado con perspectiva de derechos humanos y un aprendizaje significativo que dé cuenta de la solución de problemas bajo los principios de satisfacción y deseo de transformación. Además, para el caso de los corporativos de seguridad, la participación y trabajo de equipo son fundamentales para el espíritu de cuerpo y de pertenencia, ya que su desempeño estriba en un trabajo coordinado, corporativo y de cooperación en el cual los saberes de la vida

cotidiana, problematizados y teorizados, son necesarios para un buen desempeño, en tanto unos dan cuenta de la vida cotidiana y los otros de la reflexión teórica y práctica.

El problema serio de un programa de formación para personas adultas es que algunas de ellas pudieran haber caído en las trampas de la enajenación o que mentalmente estén alienadas, algo que posiblemente sea seguro en tanto la escuela, en todos sus niveles, no permite a sus estudiantes el experimentar, imaginar o desear. En el caso de actividades diferentes al desempeño de la policía esto puede no ser un problema, ya que los retos de la vida rescatan la apatía que en muchas ocasiones la rutina escolar impone; pero en el caso de quien es encargado del servicio público de la seguridad puede llegar a ser un problema, ya que la disciplina puede acabar con la posibilidad de la toma de decisiones en momentos de crisis o de lograr la objeción de conciencia.

De ahí que sea necesario retomar aspectos de las teorías pedagógicas de Freire (1975, 1998) que están enfocadas a personas adultas que han experimentado diferentes formas de aproximarse a la solución de problemas y a la construcción de conocimientos. Para tal caso, es necesario la deconstrucción y reconstrucción de ciertos tipos de aprendizaje, así como dar mayor énfasis a los aspectos motivacionales, actitudinales y afectivos en el trabajo de equipo en beneficio de las comunidades. Así como los paradigmas contemporáneos de la educación que apelan a la narrativa de exponentes como Bruner (2013), las resiliencias y los diferentes tipos de aprendizaje expuesto por Delors (1994) especialmente los dos últimos pilares del conocimiento: «aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores» (p. 91), para las necesidades de un mundo cambiante.

El aprender a vivir juntos y aprender ser, los dos últimos pilares del aprendizaje, son los elementos necesarios para quien se dedica servicio público de la seguridad, ya que es a partir del trabajo basado en el espíritu de cuerpo y de pertenencia lo que permite el respeto a la convivencia entre pares y con la ciudadanía; aprender a vivir juntos, apela a la colectividad humana y el respeto a las diferencias, ya que la diversidad suma y no resta. Aprender a ser nos habla del respeto que las personas tienen por sí mismas, es la dignidad que le da sentido al vivir respetando lo propio y lo ajeno.

7.3.8 Plan de estudios según la división

Asimismo, es menester considerar las características que se requieren para ser policía según de la división a la que se pertenezca; debe existir un tronco común que marque las pautas filosóficas, las reglamentaciones comunes, las actitudes éticas basadas en valores que den cuenta de la garantía del respeto a los derechos humanos, que den pertenencia a un equipo, a un grupo y a una institución. Una vez logrado el tronco común, las derivaciones pueden estar determinadas por dos factores: las necesidades de la institución y las habilidades y capacidades del estudiantado en formación. En algunas es necesario tomar en cuenta aspectos relacionados con su acción y actuación, los espacios específicos en que se desarrollan y la temporalidad en la que las y los encargados de la seguridad pública y ciudadana llevan a cabo sus tareas.

Por solo dar un ejemplo que sería ampliado por las vivencias de quienes están en las fuerzas de seguridad, nos referiremos a las situaciones relacionadas con el espacio, el tiempo, los actos y las acciones.

En algunas divisiones privan estados de pasividad en los cuales las personas están a la expectativa, en ellos se puede utilizar el tiempo en ejercicios de meditación, de autocontrol,

en la planeación de estrategias de pro acción como son las tareas de prevención, de simulacro, planeación y programación. Hay otros momentos en los cuales se manifiestan actos de reacción, momentos dinámicos que determinan estados físicos y emocionales en los cuales la adrenalina cobra niveles diferenciales, en donde el cuerpo y la mente actúan con consecuencias a medio y largo plazo; en el caso de que esos tiempos y espacios de expectación se utilizarán en la búsqueda de estrategias, permitiría que los actos de reacción tuvieran una situación de análisis previo y posterior, lo que en educación se llama la anti reflexión, la reflexión en el acto y posterior al mismo.

Esto nos permite reconocer cómo el concepto de tiempo en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el actuar de quienes se dedican a la seguridad, tiene una connotación y significado diferente; el tiempo no está relacionado con su medida, es conceptualizado a partir de la propia experiencia; es el tiempo vivido, narrado y, sobre todo, articulado de diversos momentos que en él se dan, la memoria en la investigación está determinada por cómo se analice el tiempo.

Todo ocurre en un espacio y todo pasa en el tiempo o, mejor dicho —para evitar entender al espacio y al tiempo como meros contenedores—, todo fenómeno es espacial y temporal y sus grados de dimensión estriban en la interrelación de los dos fenómenos. Dicha semántica pone en juego, también, el concepto de persona y el espacio en el que se habita y trabaja.

Esto lleva a reflexionar sobre la ecuación entre tiempo y práctica tanto en la didáctica, como en los diversos entrecruzamientos de tiempos subjetivos, institucionales y del propio proceso, ya sea enseñanza-aprendizaje o del actuar en el espacio laboral. Preguntarse sobre el tiempo y el espacio en el que se actúa es preguntarse por la experiencia humana propia y de las personas a las cuales se sirve.

Ello no solo como estrategia didáctica, sino como una forma de hacer la resiliencia ante las problemáticas que se viven o investigan porque es la forma de ser y hacer sentido, y por lo mismo, narrado y reflexionado.

Es necesario romper con la rutina que provoca un tiempo lineal, homogéneo y externo porque este tipo de situaciones determinan el vacío de todo significado, es otra forma de entender al tiempo llenándolo de significado, articulando el pasado y futuro a través del presente.

Es una forma de evitar los traumas, el burnout cuando se está en operativos. En el caso del trabajo de investigación en sus diferentes espacios, el pasado y el futuro provocan tensiones del presente a las cuales se puede acceder a través de la memoria y la imaginación, tanto a nivel individual como colectivo. Para que pueda haber juegos y articulaciones entre el tiempo pasado y futuro, se necesita forzosamente de un presente, que es el momento donde todo se ha de llevar a cabo y que puede ser entendido como la tensión entre aquellos dos.

7.3.9 Conocimiento y emoción

Hay ciertas características específicas en la formación profesional de las fuerzas de seguridad en la cual no se pueden separar cuerpo-mente, entendiendo por la mente algo más allá de las capacidades y habilidades intelectuales; nos referimos a uno de los aspectos olvidados en la educación y que para el caso de la formación de las fuerzas de seguridad son fundamentales: la motivación, la emoción y los sentimientos que dan cuenta de la pasión que se tiene por algo o alguien.

La educación de la ciudadanía o de aquellas personas que se dedican a su cuidado, no debe limitarse a la adquisición de conocimientos generales, sino también a la enseñanza de la convivencia, el conocimiento de sí mismos y el desarrollo de la razón basada en la intención y los sentimientos que se tienen o se pueden causar.

Es necesario contar con personas que logren juicios seguros que les ayude a discernir lo que es «bueno», en lo que nos concierne, los derechos humanos, y cómo se respetan y promueven.

Para ponerse de acuerdo con las demás personas o compañeras y compañeros de corporación y con las reglas de la institución, se requiere primero que las personas se pongan de acuerdo consigo mismas; en otras palabras, un ejercicio que permita el dominio de las pasiones que, en el caso de las fuerzas de seguridad, están a flor de piel o inmersas en el inconsciente, de tal manera que no sean impulsivos o impulsados por las emociones.

Los tres sentimientos básicos que regulan el actuar de las personas son: los deseos, la alegría y la tristeza que, desde un discurso psicoanalítico, darían cuenta del tanatos y eros freudianos, que son los sentimientos en el que se mueven las policías.

El deseo es lo que da sentido al camino a recorrer, al igual que el horizonte al que no se logra llegar, pero nos hace seguir. Es el esfuerzo de preservar en nuestro ser todo aquello que consideramos deseable o «bueno». La alegría es el sentimiento de felicidad que permite el aumento de las capacidades y las habilidades, que aun cuando se tengan, si no provocan esta sensación, es difícil de lograr los objetivos. La tristeza que se puede manifestar tal cual o encontrar otros caminos sublimados o negados que muchas veces no cobran el significado real de ella, este sentimiento justamente disminuye las habilidades y capacidades, lo que la alegría provoca.

Para el caso de las policías es necesario un entrenamiento que permita la toma de conciencia de tal forma de no sufrir la afectividad sino afirmarla.

La importancia que tiene la pertenencia a un grupo estriba en que, por medio de la identificación, similitud y compromiso de vida entre sus integrantes, se permite la comprensión de los afectos; de ahí la importancia del trabajo de reflexión constante respecto al devenir de los acontecimientos, ya que la razón y la voluntad no son suficientes para hacernos cambiar o buscar lograr metas en común para el respeto de los propios derechos como el de los demás.

¿Cuáles son las emociones que se pueden suscitar en un trabajo como las policías? El miedo, la tristeza, la cólera, el resentimiento, la envidia, la frustración, etcétera.

Desde Spinoza (1983) hasta Sacks (2007), pasando por Freud (1973), plantean que las emociones, sentimientos o pasiones son la base del actuar de las personas, se puede tener todo el conocimiento racional necesario para una «buena» acción, pero si no hay un convencimiento de lo que se siente y de las intenciones que impulsan el actuar, el conocimiento por sí mismo no es suficiente para lograr las metas; de ahí la necesidad del autoconocimiento, para que la conducta a seguir sea acorde con las necesidades institucionales, con un convencimiento basado en el prójimo y la proximidad, una comprensión de la compasión y la empatía.

Hay que resaltar que en el caso de las policías un sentimiento que se oculta, o como diría Freud, se sublima, es el miedo; independientemente de ello es una forma de adaptación natural y una manifestación de preservación de la integridad; dependiendo de su grado puede causar las siguientes reacciones: huida, grito, agresión y congelamiento. Es de tomar en cuenta que la policía, independientemente de su función, también está expuesta en diferentes grados al miedo y muchas veces su control determina un estado que afecta su integridad y su salud, por lo que la formación debe tomar en cuenta estos sentimientos para encontrar estrategias de autorregulación.

La resiliencia es una estrategia constante y necesaria para quien se dedica a la seguridad. Sentir y pensar lo que ocurría en ese momento, transportarse a la situación; averiguar a qué olían las calles, cómo estaba el clima y el ambiente, sentir la desesperación y el miedo de las otras personas; es una forma de sentir, en la doble acepción del término: los sentimientos y el sentido del significado, el territorio a través del mapa de los sentidos del cuerpo.

7.3.10 Disciplina-autoridad

Indudablemente que las personas que se dedican a la seguridad de la ciudadanía y la seguridad pública requieren de formarse bajo un régimen disciplinario; sin embargo, cuando se habla de perspectiva en derechos humanos y lo que se busca es la promoción, protección y garantía de los mismos tanto para con quienes se tiene un servicio como hacia la propia dignidad, es necesario que este conocimiento sea experimentado en el ejercicio constante de la formación.

En este sentido lo importante de la disciplina es cumplir con lo establecido en la Constitución, las leyes y las normas institucionales. Este cumplimiento tiene que basarse en el convencimiento y el compromiso asumido en cuanto a la importancia de la labor; no puede ser una imposición, sino una disciplina que se ejerce porque ha sido reflexionada bajo un análisis y una toma de conciencia de la importancia del trabajo de equipo, de pertenencia a la corporación como una maquinaria que se mueve al unísono, y que cualquiera de sus piezas, de no cumplir con lo establecido, no solo pone en peligro al corporativo, sino a las personas a quienes se sirve.

Es menester establecer la diferencia en la adquisición de una actitud y comportamiento disciplinado cuando se lleva con el ejemplo de quien forma, la o el docente, derivado de la autoridad en el conocimiento y por el respeto de los derechos de la persona, y no bajo el miedo y la represión que se hace con el autoritarismo irreflexivo.

Tener autoridad por conocimiento y experiencia en la práctica cotidiana de la profesión, no ser docente de cátedra libresco; solo quien ha vivido y experimentado lo que es ser policía puede transmitir la forma de aplicar conocimientos e información, así como estrategias de autocontrol y autorregulación para que se logre el respeto y ejercicio de los derechos humanos. La transversalización de los derechos humanos es la práctica cotidiana de ellos en todos los espacios de enseñanza-aprendizaje o ejercicio de la profesión.

En lugar de apostar por la formación de las y los educadores, el autoritarismo apuesta por sus «propuestas» y por la evaluación posterior para comprobar si el «paquete» fue realmente asumido y seguido; el autoritario teme a la libertad, a la inquietud, a la incerteza, a la duda y a el sueño, y opta por el inmovilismo.

Pretender educar en y con derechos humanos para el respeto a la dignidad de las personas y la seguridad de quienes se sirve bajo un régimen disciplinario de obediencia irracional (porque no se reflexionan los por qué y para qué), constituye una contradicción, una incoherencia, una práctica educativa que se pretende progresista pero que se realiza dentro de modelos rígidos, en los que no hay lugar para la más mínima posición de duda, de curiosidad, de crítica, de sugerencia, de presencia viva, con la voz de docentes y estudiantes que deben mantenerse sumisos, cuyo derecho se limita al deber de estudiar sin indagar, sin dudar, sumisos a las y los profesores, y por lo mismo, no convencidos de sus posibilidades de autorregulación y autocontrol a lo institucional y al respeto del servicio.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es una relación dialéctica en la que están implicados ambos polos de la ecuación. Aunque pueda parecer un detalle menor, esa pequeña grafía (-) que aparece entre las dos «a», es más que un guion que une palabras; significa, sobre todo, una puesta en relación, de un ir y venir constante, de un diálogo, una comunicación y una deliberación entre quien habla y quien escucha, quien aprende y quien enseña.

Así el proceso enseñanza-aprendizaje es una totalidad temporal que, en sí misma, alberga un entrecruzamiento de diversas temporalidades: la del docente, la del estudiante, la de los contenidos y los de la institución. Resulta ser un juego entre diversos tiempos y ritmos: biográficos, colectivos e históricos.

La didáctica —como disciplina reflexiva y no meramente técnica— toma un papel fundamental en este sentido ya que es a través de ella que se podrán generar y recuperar distintas estrategias de seguridad.

Esto no solo exige una capacidad de las y los docentes en cuanto a conocimiento general sobre los temas a impartir, sino una flexibilidad en cuanto a la forma de hacerlo.

La mejora de la calidad de la educación implica la formación permanente de las y los educadores. Y la formación permanente consiste en la práctica de analizar la práctica. Pensando su práctica, naturalmente con la presencia de personal altamente calificado, es posible percibir en la práctica una teoría todavía no percibida, poco percibida o percibida pero poco asumida.

7.3.11 Sobre grados homologados

Reconocer al personal que se incorpora a la Policía en puestos de toma de decisiones por su cargo, sin necesidad del grado policial.

Desarrollar perfiles para puestos de toma de decisiones.

Elaborar lineamientos para otorgar cargos a partir de jefaturas de departamento (perfil, examen de conocimientos para el cargo a ocupar, entre otros)

Compensar económicamente los cargos dependiendo del nivel de responsabilidad y durante el tiempo que dure.

Universalizar las prestaciones para que sean iguales entre todos los elementos.

7.3.12 Para evitar la discrecionalidad para otorgar cargos administrativos

Establecer lineamientos para otorgar cargos a partir de jefaturas de departamento (perfil, examen de conocimientos para el cargo a ocupar, entre otros)

Universalizar las prestaciones. Lograr que sean las mismas para todos los elementos, e independientes de la compensación económica que reciben de acuerdo con el nivel de responsabilidad que implican.

7.3.13 Sobre el reconocimiento de la labor policial como profesión de alto riesgo y jubilación anticipada

Generar un acercamiento con el ISSSTE para plantear la necesidad de desarrollar protocolos de atención y servicio, en acuerdo a las características y responsabilidades de la función policial, destacando entre otras, la inclusión de la edad de jubilación anticipada. Para lo cual se requiere un análisis actuarial para el cálculo de años de vida perdidos por la función y hacer la propuesta ante autoridad competente para bajar la edad de jubilación.

Reconocer que el porcentaje de policías que reciben jubilación es mínimo, ya que el desgaste laboral que la profesión ocasiona, genera retiros anticipados; la percepción que tendrán estos elementos por su pensión, no será suficiente para mantener un nivel de vida similar al que tenían en activo.

7.3.14 Para evitar discriminación del personal incapacitado

Desarrollar un programa interno para la inclusión de las personas con discapacidad adquirida en funciones.

Cumplir con la Guía ICI del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, s.f.) para Instituciones Comprometidas con la Inclusión.

Contar con un programa integral para que el personal tenga un proyecto de vida y carrera dentro de la PF, en cual reconozca su experiencia, capacidades desarrolladas, así como su condición. Dicho programa debe contar con capacitación específica, apoyo emocional y capacitación a mandos para su integración en los equipos de trabajo.

7.3.15 Sobre la atención a familias de policías

Instaurar un programa de atención a familiares de policías muertos o desaparecidos en servicio que contribuya a que la familia continúe o rehaga su proyecto de vida (vinculación con programas sociales, atención psicológica, jurídica, etcétera).

Contar con un padrón actualizado de las y los dependientes económicos del personal.

7.3.16 Sobre los derechos de las mujeres en la PF

Difundir los derechos reproductivos y las obligaciones de la institución en esta materia.

Emitir lineamientos para la investigación de denuncias por acoso laboral y hostigamiento sexual. Dichos lineamientos deben ser conocidos por todo el personal.

Revalorar el trabajo de las mujeres en la policía.

Establecer acciones afirmativas para que las mujeres accedan a los ascensos de grado y condecoraciones (véase Cuadro 8 y Gráfica 5).

Adquirir equipo táctico para mujeres (chaleco antibalas, por ejemplo).

Mejorar las instalaciones e infraestructura para que las mujeres desarrollen su labor en condiciones de equidad.

Fortalecer la Unidad de Igualdad Sustantiva de la PF para que tenga las condiciones y jerarquía necesaria para imponer sanciones y emitir lineamiento de política pública.

Eradicar la discriminación de las mujeres en cuanto al acceso al desarrollo dentro de la carrera policial.

7.3.17 Sobre la protección legal

Proporcionar al personal operativo las facilidades necesarias para contar con seguro de asistencia legal, independientemente de contar o no con cargo administrativo.

Formar a todo el personal en el SJP, con énfasis en PR, así como en uso legítimo de la fuerza y derechos humanos.

7.3.18 Propuestas frente a la falta de habilidades gerenciales de los mandos

Desarrollar perfiles y lineamientos para la designación de mandos que sean armónica con el sistema de grados y/o la integración de persona civil o de otras dependencias de seguridad.

Impulsar una escuela de mandos en apoyo a la carrera policial donde la formación en derechos humanos, Igualdad de Género, Cultura de la legalidad y salud mental sean transversales y aterrizadas a las funciones de mandos.

7.3.19 Sobre la inequidad en las oportunidades de formación especializada

Contar con lineamientos claros y abiertos para acceder a la formación especializada, así como las condiciones de retribución a la institución en casos de formación de tiempo completo.

Contemplar opciones y oportunidades de especialización para el personal dentro del plan de carrera policial, acordes a sus evaluaciones de desempeño y antigüedad.

7.3.20 Sobre la procuración del derecho a la salud física y mental

Desarrollar el perfil epidemiológico para contar con insumos para la prevención y atención de padecimientos específicos.

Elaborar programas de salud mental (Gráfica 4) que prevengan situaciones irreversibles. Desde la formación inicial brindar herramientas para el manejo de estrés y otras enfermedades, provocadas por la función policial.

Contar con servicios y protocolos especializados para la función policial.

Incorporar en las jornadas laborales (administrativas y operativas) acciones que contribuyan a la salud mental, como herramientas para el manejo de estrés y actividad física.

Diseñar campañas sobre salud mental y función policial que permita mantener informado al personal acerca de los servicios con los que cuenta la institución, para saber identificar y atender las reacciones de alerta oportunamente.

Contar con personal capacitado en psicología de emergencia y psicoeducación en cada agrupamiento y área, lo cual contribuirá a la atención temprana previniendo afectaciones en la salud y desempeño del personal.

7.3.21 Acerca de compaginar vida familiar con trabajo

Formar mandos en habilidades gerenciales.

Establecer sanciones severas para mandos que condiciones francas o eliminen periodos de descanso sin causa justificada.

7.4 CONCLUSIONES

7.4.1 Conclusiones generales

A partir del 1 de diciembre de 2018, las prestaciones de las y los policías federales han disminuido significativamente, lo que entre otras situaciones tiene como consecuencia que económicamente ser PF no sea atractivo.

En general las y los policías no se sienten apoyados y cuidados por la institución, ni en lo personal ni en lo familiar.

Se requiere evaluar el tipo y alcance de prestaciones para los FEHCL, tomando en cuenta el riesgo, desgaste, años de vida perdidos, edad de jubilación y epidemiología.

Lo anterior a fin de establecer un «régimen de excepción» pero favorable hacia las y los policías. Diseñar acciones afirmativas tendientes a la dignificación de sus familias. Esto implica por fuerza, la revisión de sus condiciones de trabajo y prestaciones, ya que se ha cometido el error al interpretar el régimen laboral de excepción como limitativo de los beneficios sociales, lo cual genera una contradicción en cuanto a la compensación del riesgo que implica la profesión policial.

7.4.2 Formación en derechos humanos

La formación en derechos humanos ha sido poco exitosa en tanto que no ha obedecido a una estrategia integral y transversal a pesar de que en el PRP se le reconoce como tal, al igual que perspectiva de género, cultura de la legalidad, desarrollo humano, policial y SPA adversarial.

El tema de derechos humanos se aborda a través de una materia en formación inicial, en la formación táctica y a través de talleres de diferente duración. Cuando llegan Recomendaciones de la CNDH o bien en actos públicos las autoridades comprometen la formación de todo el personal, se han llegado a dar conferencias de dos horas de las que se da cuenta como capacitación²⁵.

En la formación en derechos humanos también influye la generación, en principio los más jóvenes cuentan con más y mejores herramientas que quienes egresaron hace diez años, lo que genera una brecha generacional en donde las y los jóvenes se enfrentan a superiores que no estudiaron el tema ni siquiera en la formación inicial. Remediar esta situación implica desmontar la resistencia a un tema que se les obliga a conocer en contextos de castigo y desvinculados de la labor policial.

Por otro lado, la formación de mandos en derechos humanos es un pendiente estructural, ya que al no existir perfiles de puesto, no hay garantía de que los mandos formados permanezcan en sus cargos.

Por otra parte, el modelo pedagógico utilizado para la formación en derechos humanos, al no obedecer a una estrategia integral, genera un abismo entre la práctica y la teoría y más aún está desvinculada del quehacer policial y de las especificidades de cada División.

Esta desvinculación no permite que la capacitación cuente con el análisis necesario en la práctica policial, que permitiría que el tema quedara introyectado en el actuar cotidiano.

7.4.3 Conclusiones específicas

Identificar los beneficios para los o las policías de actuar bajo los estándares internacionales de los derechos humanos en la función policial.

Desmontar del imaginario policial el tema de que la formación en derechos humanos, al hacerse de manera separada y a partir de recomendaciones, es algo punitivo.

Desarrollar un modelo pedagógico que permita:

Poner al centro del aprendizaje a la persona.

Reconocer que tiene conocimientos y habilidades previas

Partir de los intereses y necesidades específicas de quien aprende

Utilizar la práctica y la simulación como método de aprendizaje

Realizar talleres para análisis de casos

7.4.4 Conclusiones del cuestionario

Si bien los resultados del cuestionario plantean problemáticas estructurales que propician la violación a los derechos humanos de las y los policías, es de destacar que a pesar de ello existe un orgullo personal sobre el ejercicio de la profesión y el entendimiento de que el ser policía es un proyecto de vida, aunque para la institución sean descartables; pareciera que ser policía va más allá de la propia institución, en tanto que los elementos con mayor antigüedad han visto transformarse y cambiar de nombre a la institución, sin que ello haya tenido un impacto real en lo esencial del ser policía.

Si bien dan cuenta de pertenencia y reconocimiento a la institución, permea una sensación de abandono institucional en lo personal y hacia sus familias; ubican como el principal factor de violación a sus derechos a los mandos; en el discurso se percibe una división entre mandos y subalternos como si estas fuesen dos categorías irreconciliables.

²⁵ Información proporcionada por integrantes del equipo de trabajo que se desempeñaban en el área de derechos humanos de la Policía Federal (2013-2017).

Es destacable que la referencia a los mandos tiene dos connotaciones: una que se refiere a la cadena de mando; es decir a sus mandos inmediatos que establecen las instrucciones del día a día y la otra a la estructura jerárquico-administrativa, donde se encuentran las altas autoridades: Jefes de División, Comisionado General, etcétera.

A los primeros se les recrimina el abuso de autoridad, las sanciones injustas, las malas decisiones, favoritismos e injusticias; a los segundos se les percibe como alejados a sus necesidades, burócratas tomando decisiones políticas sin importar las implicaciones favorables o negativas que tendrán en el quehacer de las personas que forman la institución. En esos niveles es donde perciben que se juega con sus vidas porque no se les mira como policías hombres y mujeres trabajadores sino como equis número de elementos.

A pesar de lo anterior, la mayoría de las y los policías se siguen mirando en la institución (aunque cambie de nombre) dentro de diez años.

Por otro lado, los resultados también dan cuenta de problemas de diversa índole y cuya atención requiere propuestas multidisciplinarias; sin embargo, es posible identificar tres grandes bloques de atención: 1. Malas prácticas, 2. Marco normativo y 3. Omisiones institucionales.

7.4.5 Malas prácticas

Se entiende por malas prácticas aquello que se hace en contra de lo reglamentado y que se va institucionalizando por los «usos y costumbres» que han trascendido los años y sobrevivido administraciones. En este apartado se presentan algunas consideraciones respecto a la productividad, el abuso de autoridad, acoso laboral, condicionamiento de francas por puestas a disposición²⁶ y al otorgamiento discrecional de Plazas Federales. Así mismo, se hace referencia a que no existe descripción de puestos y perfiles para quienes tienen que tomar de decisiones en los niveles más altos.

7.4.6 La productividad

Los indicadores internos de productividad están ligados a las estadísticas en términos de medición de incidencia delictiva; esto se convierte en un factor que distorsiona los objetivos de la policía en general y de sus Divisiones en particular. Sirven para hacer calificaciones subjetivas de los mandos medios y a través de ellas se toman decisiones de permanencia y promoción jerárquica de tal suerte que, dependiendo de la vocación de la División de adscripción pueden ser: cumplimiento de órdenes de servicio y operativos, puestas a disposición, cumplimiento de órdenes de investigación derivadas de mandamientos judiciales y ministeriales.

Estos indicadores también permiten a los mandos mantener su estatus en la institución, por lo cual presionan al personal subalterno condicionándole francas y/o vacaciones al cumplimiento de las metas que se autoimponen y que tienen como consecuencia por un lado poner en peligro la integridad física de las y los policías así como de la ciudadanía y la violación de derechos de ambos a través de puestas a disposición del ministerio público sin causa justificada, exigencia de ejecutar operativos sin contar con la información necesaria para que sean exitosos; entre otros.

7.4.7 Abuso de autoridad y acoso laboral

Para el derecho penal (CPF, art. 215), el abuso de autoridad es aquel que realiza un sujeto que ha sido investido con facultades públicas y que, mientras desarrolla su gestión, cumple

²⁶ Descansos si hacen puestas a disposición ante el Ministerio Público.

con acciones opuestas a las obligaciones determinadas por ley, generando un daño moral o material a terceros.

En este rubro se engloban manifestaciones que, si bien en algunos casos tienen una tipificación específica incluso como delito, son posibles porque de origen se ejerce la autoridad de manera distorsionada:

- Arrestos injustificados
- Situaciones selectivas para permitir cambios y comisiones
- Condicionamiento de francas por puestas a disposición
- Suspensión de francas y vacaciones.
- Sin opción para seleccionar el periodo deseado
- Situaciones selectivas para ejercer algunas prestaciones institucionales
- Maltrato

La falta de habilidades gerenciales, de perfiles para los cargos y de lineamientos claros para otorgar los mismos, provoca que en el ejercicio de la autoridad se confunda la disciplina con el maltrato y con ello se presenta el Abuso de Autoridad. Las quejas más recurrentes contra los mandos son por represalias por no «aguantar» y tolerar maltrato, injustificadas y excesivas cargas de trabajo, indefinición en los horarios laborales, cancelación de vacaciones y días de descanso, insultos o incluso agresiones físicas.

El encubrimiento de actos de corrupción entre elementos puede pensarse que se basa en la sub cultura policial que establece la lealtad y/o complicidad entre compañeros como una acción irreductible para cualquier tipo de actos u omisiones, es imprescindible tomar en cuenta que las y los policías literalmente depositan su vida en el o la compañera de trabajo, para ello desarrollan lazos emocionales muy fuertes basados en la confiabilidad entre pares, se desarrolla una complicidad genuina abonada también por la convivencia durante largas jornadas de trabajo.

La obediencia, como parte de la disciplina que debe regir el actuar en los integrantes de la institución, propicia que quien es subalterno esté predispuesto a obedecer de manera acrítica las instrucciones recibidas, sin posibilidad de objetar o de negarse para no poner en riesgo su trabajo o quedar sujeto a represalias.

El abuso de autoridad y el acoso laboral²⁷ son prácticas comunes y al parecer indivisibles, Hirigoyen (1999) señala que por acoso en el lugar de trabajo o laboral se entiende: cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. En este sentido por la esencia de la labor policial, agregamos que pongan en riesgo su vida.

Aunque el art. 185 del RLPF señala que las y los integrantes deberán de «Abstenerse de emitir órdenes que menoscaben la dignidad de quien las reciba, o que sean contradictorias, injustas o impropias», esta visión solo contempla a los mandos. Si bien tienen mayor responsabilidad, no existe ni para ellos un mecanismo efectivo para disentir una orden que ponga en riesgo la integridad física del personal a su mando, o cuando se solicita a los subalternos cometer un acto fuera de la ley.

²⁷ La LFT, en el art. 3 Bis, se refiere al hostigamiento laboral y agrega otros elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

7.4.8 Jornada laboral excesiva

En la PF, de conformidad con el art. 159 del RLPF «por cada seis días de trabajo el integrante disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro, que se sujetará a las necesidades del servicio». Cabe aclarar qué son las «necesidades del servicio»; de conformidad con el art. 111 del mismo ordenamiento son: «...el conjunto de circunstancias o condiciones por las cuales, para cumplir con un deber legal y satisfacer el interés público, se justifica disponer en cualquier momento de recursos humanos, materiales y financieros con la finalidad de hacer frente de manera oportuna, contundente, eficaz y eficiente a los objetivos de la Institución». Al respecto es preciso señalar que cuando se presentan las «necesidades del servicio» solo se podrán programar jornadas continuas en un periodo máximo de 25 días y los integrantes deberán de disfrutar de cinco días de descanso²⁸

Lo anterior deriva en un factor de control propicio para el abuso de autoridad y hostigamiento laboral, en tanto que el mando puede cancelar francas o vacaciones de una manera discrecional o bien puede condicionarlas.

La razón mayormente argumentada por los mandos para la suspensión de francas y vacaciones es la falta de personal para cumplir con la operatividad (necesidades del servicio), o bien «instrucciones superiores». En realidad, lo que se observa en la mayoría de los casos es la inseguridad de los mandos ante la perspectiva de carecer de personal en caso de una contingencia, es decir, falta de planeación y de habilidades gerenciales.

Es indispensable entender que el cansancio provoca mayores riesgos de poner en peligro la vida propia y la de los demás, ya que se aletargan las reacciones. También provoca irritabilidad por lo cual las fricciones y pleitos al interior de los grupos de trabajo son más comunes, así como la realización de actividades que violentan la autoridad del mando, incluso la normatividad, por ejemplo: escapadas nocturnas para consumir alcohol.

7.4.9 Otorgamiento discrecional de las Plazas Federales

El otorgamiento o retiro de las Plazas Federales es discrecional, lo que ha provocado que estas sean utilizadas por los jefes en turno, ya sea como estímulo o castigo, sin que se tome en cuenta el tipo de tareas que se desempeña y los antecedentes en la corporación. Es de tener en cuenta que la Plaza Federal implica mejores prestaciones sociales y mejor salario, ya que es análoga a algunos puestos de estructura en la administración pública. Los beneficios que conlleva cobran relevancia sobre todo para el personal operativo que se encuentra más expuesto a sufrir lesiones incapacitantes, total o parcialmente, y para quienes han sufrido desgaste laboral y se retirarán de la institución antes de cumplir con la edad de jubilación.

Al respecto debe considerarse que a las y los ex policías les resulta complicado, si no es que imposible, obtener un empleo fuera de la corporación por el estigma y prejuicios que hay hacia la policía. Es por eso que el Seguro de Separación Individualizada²⁹ era una opción para que quienes dejaban la institución pudiesen tener una opción de ingreso independiente (negocio propio, microempresa, emprendimiento, etcétera) que les permitiera sostener una vida digna.

En tanto que no se cuenta con perfiles para los puestos de estructura administrativa, pareciera ser que conseguir una plaza federal es un asunto fortuito y de privilegio, ya que generalmente no tienen correspondencia con el nivel de responsabilidades que equivaldría por el puesto.

²⁸ Oficio Circular PF/020/2013.

²⁹ El Seguro de Separación Individualizada suele ser apreciado por las y los trabajadores de seguridad pública como una compensación por desarrollar actividades de alto riesgo y mucho desgaste emocional, y no como un privilegio asociado al cargo. En suma, esta prestación se vuelve un recurso para mejorar el sistema de jubilación del que disponen.

Un cargo (jefatura de departamento, subdirección, dirección de área, etcétera) se otorga sin que exista un lineamiento que permita saber al menos qué se espera de la persona que lo ocupa, qué conocimientos debe tener. Tampoco está ligado a los Grados ya que estos se homologan de acuerdo al cargo.

Si bien se cumplen las instrucciones y se respeta la cadena de mando, esta situación discrecional genera resentimiento contra la institución, ya que no es necesario ser el mejor sino el más amigo o cercano del mando, para tener un puesto de decisión, lo que genera desigualdad de oportunidades y problemas a la corporación, por la inexperiencia de quienes tendrán a su cargo la toma de decisiones y, finalmente se violentan los códigos de honor situación que va mermando el espíritu de pertenencia.



ANEXOS

A. CUADROS

Cuadro 1. Tratados Internacionales

Descripción	Fecha Publicación	Última Modificación
Carta de las Naciones Unidas.	17/10/1945	23/01/1974
Convención Única de 1961 sobre Estupefacientes.	31/05/1967	26/05/1977
Convenio sobre Sustancias Sicotrópicas. Creado en Viena el 21 de febrero de 1971.	24/06/1975	
Decreto de Promulgación del Protocolo de Modificación de la Convención Única de 1961 sobre Estupefacientes. Firmado en Ginebra el 25 de marzo de 1972.	26/05/1977	
Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer Cumplir la Ley. Adoptado por Asamblea General de las Naciones Unidas mediante en su resolución 34/169 de 17 de diciembre de 1979.	17/12/1979	
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Aprobada el 9 de enero de 1981.	07/05/1981	17/01/2002
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada el 09 de enero de 1981.	12/05/1981	01/03/2000
Plan de Acción de Milán. Aprobado en el Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente. Celebrado del 26 de agosto al 6 de septiembre de 1985.	06/09/1985	
Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores (Reglas de Beijing). Adoptadas por la Asamblea General resolución 40/33, de 29 de noviembre de 1985.	29/11/1985	
Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. Aprobada el 17 de enero de 1986.	06/03/1986	03/05/2002
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. Aprobada el 03 de febrero de 1987.	11/09/1987	
Conjunto de Principios para la Protección de todas las Personas Sometidas a cualquier Forma de Detención o Prisión. Adoptado por Asamblea General de Naciones Unidad en su resolución 43/173, de 9 de diciembre de 1988.	09/12/1988	

Descripción	Fecha Publicación	Última Modificación
Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de hacer Cumplir la Ley. Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990.	07/09/1990	
Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las Medidas No Privativas de Libertad (Reglas de Tokio). Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/110, el 14 de diciembre de 1990.	14/12/1990	
Directrices de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (Directrices de Riad). Adoptadas y proclamadas por la Asamblea General en su resolución 45/112, de 14 de diciembre de 1990.	14/12/1990	
Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad. Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/113, de 14 de diciembre de 1990.	14/12/1990	
Tratado Modelo sobre el Traspaso de Vigilancia de los Delincuentes Bajo Condena Condicional o Libertad Condicional. Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 45/119, el 14 de diciembre de 1990.	14/12/1990	
Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada el 31 de julio de 1990.	25/01/1991	01/06/1998
Declaración de las Naciones Unidas sobre el Delito y la Seguridad Pública. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 51/60, el 12 de diciembre de 1996.	12/12/1996	
Convención Interamericana contra la Corrupción. Aprobada el 18 de noviembre de 1996.	09/01/1998	
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará). Aprobada el 12 de diciembre de 1996.	19/01/1999	
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos (UNODC). Aprobada por la Asamblea General en su resolución 55/25, el 15 de noviembre de 2000.	15/11/2000	
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Aprobada el 09 de agosto de 2000.	12/03/2001	
Protocolo de Estambul. Manual para la investigación y documentación eficaces de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes. Presentado a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos el 09 de agosto de 1999. Publicado por Nueva York y Ginebra en octubre 2001.	01/10/2001	
Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 58/4, de 31 de octubre de 2003.	14/12/2005	

Descripción	Fecha Publicación	Última Modificación
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte. Adopción: Asunción, Paraguay, el 6 de agosto de 1990. Aprobado el 30 de mayo de 2007.	09/10/2007	
Reglas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas no Privativas de la Libertad para las Mujeres Delincuentes (Reglas de Bangkok). Aprobadas por la Asamblea General en su resolución 65/229, de 21 de diciembre de 2010.	21/12/2010	
Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela), aprobadas en la 80ª sesión plenaria 17 de diciembre de 2015.	08/01/2016	

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Estado de Fuerza de la PF

División	Universo total de la población por división	Composición porcentual	Muestra aleatoria ^{a/}	Proporción de la muestra
Fuerzas Federales	13,754	46.0%	164	46.2%
Seguridad Regional	8,812	29.5%	106	29.9%
Gendarmería	4,760	15.9%	57	16.1%
Inteligencia	2,592	8.7%	28	7.9%
Total	29,918	100%	355	100%

Fuente: Elaboración propia con base en información de la PF.

Nota: a/ Se estimó una muestra aleatoria de 355 personas para un Estado de Fuerza (población) de 29 mil 918 policías, con un nivel de confianza y un margen de error de (+,-) 5.2%. Al incluir los cuestionarios de la División de Inteligencia se reajustó la proporción.

Cuadro 3. Levantamiento de la Información

Lugar	Días	Actividad
Morelia, Mich.	7	Aplicación cuestionarios, entrevistas
Ciudad Victoria, Tamps.	6	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Ciudad de México	5	Aplicación de cuestionarios
Cancún, Q. Roo	5	Aplicación cuestionarios
Cancún, Q. Roo	4	Entrevistas
Uruapan, Mich.	4	Entrevistas y aplicación de cuestionarios

Lugar	Días	Actividad
San Luis Potosí, SLP.	4	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Cuernavaca, Mor.	4	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Puebla, Pue.	4	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Reynosa, Tamps.	3	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Querétaro, Qro.	3	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Salamanca, Gto.	3	Entrevistas y aplicación de cuestionarios
Total	52	

Fuente: Información propia.

Cuadro 4. Cuadro comparativo del PND 2007-2012 y 2013-2018

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 Eje 1. Estado de derecho y seguridad SSP	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 VI 1. México en Paz Oficina del Comisionado Nacional de Seguridad Pública dependiente de la SEGOB
<p>OBJETIVO 17</p> <p>Desarrollar un cuerpo policial único a nivel federal, que se conduzca éticamente, que esté capacitado, que rinda cuentas y garantice los derechos humanos.</p> <p>ESTRATEGIA 17.1 Establecer un mando único policial que abra y mantenga un canal de información eficiente, y que facilite la coordinación y colaboración entre todas las corporaciones de policía del país.</p> <p>ESTRATEGIA 17.2 Modernizar y homologar los sistemas de administración y supervisión del personal de los cuerpos policíacos.</p> <p>ESTRATEGIA 17.3 Desarrollar sistemas efectivos de formación y entrenamiento del personal de la policía.</p>	<p>Objetivo 1.2 Garantizar la Seguridad Nacional</p> <p>Estrategia 1.2.2. Preservar la paz, la independencia y soberanía de la nación.</p> <p>Líneas de acción</p> <p>Impulsar la creación de instrumentos jurídicos que fortalezcan el sustento legal a la actuación de las Fuerzas Armadas en actividades de defensa exterior y seguridad interior.</p> <p>Adecuar la División Territorial Militar, Naval y Aérea a la situación política, económica, social y militar que prevalezca en el país, para mantener presencia en todo el territorio nacional.</p> <p>Coadyuvar con las instancias de seguridad pública de los tres ámbitos de gobierno para reducir la violencia hasta la total consolidación y reestructuración de las policías.</p> <p>Adecuar la División Territorial Militar, Naval y Aérea a la situación política, económica, social y militar que prevalezca en el país, para mantener presencia en todo el territorio nacional.</p> <p>Fortalecer las actividades militares en los ámbitos terrestre, aéreo y marítimo en el territorio y Zonas Marinas Mexicanas, para garantizar la integridad, estabilidad y permanencia del Estado Mexicano.</p> <p>Desarrollar operaciones coordinadas en los puntos neurálgicos del país, en coadyuvancia con las fuerzas policíacas, cuando el mando supremo lo ordene.</p>

<p>Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 Eje 1. Estado de derecho y seguridad SSP</p>	<p>Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 VI 1. México en Paz Oficina del Comisionado Nacional de Seguridad Pública dependiente de la SEGOB</p>
<p>A partir de programas piloto y en coordinación interinstitucional y entre los tres órdenes de gobierno, se buscará uniformar las distintas capacitaciones que hoy reciben las policías mexicanas en labores de resguardo, vigilancia, periciales y de inteligencia para todas las corporaciones.</p> <p>ESTRATEGIA 17.4 Promover la revalorización social del trabajo de los cuerpos de seguridad pública.</p> <p>A través de la depuración y profesionalización de los cuerpos policíacos se avanzará en el combate a la corrupción y en la construcción de un proyecto de vida y desarrollo profesional que dignifique su labor ante la sociedad.</p> <p>ESTRATEGIA 17.5 Dotar a los cuerpos policíacos con mejor equipo y con una plataforma tecnológica actualizada.</p> <p>Se destinarán mayores recursos para el equipamiento y capacitación de las policías y para desarrollar la infraestructura necesaria para realizar sus labores. Asimismo, se fortalecerán las relaciones de cooperación técnica e intercambio de información con otros países y organismos internacionales en cuanto a capacitación de la policía investigadora y servidores públicos, así como en técnicas y tecnología utilizada para la investigación de delitos. Esto con el propósito de adaptar y aplicar los modelos más útiles.</p>	<p>Impulsar la coordinación con entidades paraestatales responsables de instalaciones estratégicas nacionales, para determinar prioridades y situación particular de cada instalación.</p> <p>Coadyuvar con las instancias de seguridad pública de los tres ámbitos de gobierno para reducir la violencia hasta la total consolidación y reestructuración de las policías.</p> <p>Impulsar y participar en mecanismos o iniciativas de Seguridad Nacional e Internacional en los principales foros regionales y globales, para contribuir a garantizar la paz y la seguridad en México.</p> <p>Objetivo 1.3. Mejorar las condiciones de seguridad pública.</p> <p>Estrategia 1.3.2. Promover la transformación institucional y fortalecer las capacidades de las fuerzas de seguridad.</p> <p>Líneas de acción</p> <p>Reorganizar la Policía Federal hacia un esquema de proximidad y cercanía.</p> <p>Establecer una coordinación efectiva entre instancias y órdenes de gobierno en materia de seguridad.</p> <p>Generar información y comunicaciones oportunas y de calidad para mejorar la seguridad.</p> <p>Orientar la planeación en seguridad hacia un enfoque de resultados, transparente y sujeto a la rendición de cuentas.</p> <p>Objetivo 1.3</p> <p>Estrategia 1.3.2. Preservar la paz, la independencia y soberanía de la nación. Líneas de acción</p> <p>Impulsar la creación de instrumentos jurídicos que fortalezcan el sustento legal a la actuación de las Fuerzas Armadas en actividades de defensa exterior y seguridad interior.</p>

Cuadro 5. PND y ENSPGR

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República

Cambio de paradigma en seguridad

La Estrategia Nacional de Seguridad Pública, aprobada recientemente por el Senado de la República, establece los siguientes objetivos:

1. Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de justicia.
2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.
3. Pleno respeto a los derechos humanos.
4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.
5. Reformular el combate a las drogas.
6. Empezar la construcción de la paz.
7. Recuperación y dignificación de las cárceles.
8. Articular la seguridad nacional, la seguridad pública y la paz. El Gobierno de México entiende la Seguridad Nacional como una condición indispensable para garantizar la integridad y la soberanía nacionales, libres de amenazas al Estado, a fin de construir una paz duradera y fructífera. La actual administración fortalecerá las capacidades institucionales para alcanzar los siguientes objetivos estratégicos:
 - Coordinar la ejecución del Programa para la Seguridad Nacional del Gobierno, por medio del Consejo de Seguridad Nacional.
 - Establecer un Sistema Nacional de Inteligencia.
 - Actualizar el catálogo y clasificación de Instalaciones Estratégicas.
 - Fortalecer y mantener la Seguridad Interior del país y garantizar la defensa exterior de México.
 - Promover el concepto de cultura de Seguridad Nacional postulado por el gobierno para contribuir al conocimiento colectivo sobre el tema.
 - Mejorar las capacidades tecnológicas de investigación científica en los ámbitos de seguridad pública, seguridad interior, generación de inteligencia estratégica y procuración de justicia.
 - Construir las bases para la creación de un Documento Único de Identificación Nacional biométrizado.
9. Repensar la seguridad nacional y reorientar a las Fuerzas Armadas.
10. Establecer la Guardia Nacional.
11. Coordinaciones nacionales, estatales y regionales.
12. Estrategias específicas.

Como parte fundamental de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública se han desarrollado las siguientes estrategias específicas para asuntos prioritarios y urgentes:

- Nuevo Modelo Policial.
- Prevención del Delito. El gobierno, por medio de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, enfocará sus esfuerzos en las siguientes acciones:
 - Desarrollo Alternativo.
 - Prevención Especial de la Violencia y el Delito.

Cuadro 6. Presupuesto total, presupuesto capacitación y estado de fuerza por año

Sexenio	Ejercicio fiscal	Presupuesto autorizado (pesos mexicanos)	Estado de fuerza	Presupuesto capacitación (pesos)	Observaciones
2000-2006	2000	1,825,956,846.00			
	2001	3,207,927,489.00			
	2002	3,692,680,584.00			
	2003	4,095,322,208.00			
	2004	3,598,268,341.00	11,318		
	2005	3,859,775,285.00	10,539		
	2006	4,483,022,950.00	11,989		
2006-2012	2007	4,721,594,417.00	21,720		Estrategia de guerra contra el crimen organizado, inicia incremento del estado de fuerza.
	2008	7,942,555,331.00	31,851	11,577,739.62	
	2009	15,248,078,783.00	35,511	4,448,292.00	El 1 de junio de 2009, se publicó la ley que transformó a la PPF en la PF, como un cuerpo policial de investigación.
	2010	15,681,146,588.00	35,478	16,557,571.00	Entra en vigor el RLPF, ^{a/} se crean las 6 divisiones de la PF ^{b/} que sustituyen a las 3 coordinaciones vigentes.
	2011	18,281,575,783.00	36,995	38,740,943.00	Reclutamiento y capacitación a nuevas Divisiones.
	2012	22,052,410,198.00.	38,285	46,489,132.00	
2012-2018	2013	19,799,946,079.00	36,670	10,000,000.00	Reclutamiento, inicia capacitación de la Gendarmería Nacional.
	2014	22,041,742,649.00	38,454	20,086,417.00	Presentación de la Gendarmería Nacional

Sexenio	Ejercicio fiscal	Presupuesto autorizado (pesos mexicanos)	Estado de fuerza	Presupuesto capacitación (pesos)	Observaciones
2012-2018	2015	25,599,635,164.00	38,654	20,086,417.00	
	2015	25,599,635,164.00	38,654	20,086,417.00	
	2016	26,028,048,535.00	37,778	15,104,986.00	
	2017	24,093,434,000.00	37,861	15,104,986.00	
	2018	28,231,216,952.00	37,462	15,104,986.00	

Fuente: Elaboración propia con información pública gubernamental.
 Notas:
 a/ DOF, 17 de mayo de 2010.
 b/ Hasta antes de la publicación del RLPF, contaba con las Coordinaciones de Fuerzas Federales de Apoyo, Inteligencia para la Prevención y Seguridad Regional. Dicho reglamento estableció que las Coordinaciones pasarían a ser seis Divisiones: Antidrogas, Fuerzas Federales, Inteligencia, Investigación, Seguridad Regional y Científica.

Cuadro 7. Inversión en la Gendarmería

2013 ^{a/}	2014 ^{b/}	2015 ^{c/}	Suma de 2013-2015 ^{d/}
1,500.0 mdp	4,500.0 mdp	4,591.9 mdp	10,591.9 mdp

Fuente: Elaboración propia con base en el presupuesto asignado en el PEF de cada año.

a/ Se refiere a la asignación presupuestaria R003 *Provisión para la creación de la Gendarmería*, del PEF 2013.

b/ Se refiere a la asignación presupuestaria R003 *Provisión para la creación de la Gendarmería*, del PEF 2014.

c/ Se refiere a la asignación presupuestaria E017 *Gendarmería Nacional*, del PEF 2015.

d/ Con posterioridad al año 2015, el presupuesto de la Gendarmería Nacional se fusionó con el de la PF.

Cuadro 8. Carrera Policial

	Escala básica	Oficiales	Inspectores	Comisarios
Jerarquías	Policía Primero Policía Segundo Policía tercero Policía	Subinspector Oficial Suboficial	Inspector General Inspector Jefe Inspector	Comisario General Comisario Jefe Comisario
Antigüedad mínima (años) en el grado para ascender	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia con información pública gubernamental.

Cuadro 9. Formación Inicial

Adscripción	Con Formación Inicial	Porcentaje con formación inicial	Sin Formación Inicial	Porcentaje sin formación inicial
Antidrogas	380	92%	33	8%
Científica	486	74%	172	26%
Fuerzas Federales	6,357	46%	7,442	54%
Gendarmería	4,473	95%	228	5%
Inteligencia	1,995	85%	356	15%
Investigación	1,306	85%	227	15%
Seguridad Regional	3,061	50%	3,036	50%
Total	18,058	61%	11,494	39%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 10. Síntomas de agotamiento emocional

Sentimientos	Dolores físicos	Campo personal	Campo social
Insatisfacción	Insomnio	Alcohol	Retraimiento
Irritabilidad	Úlceras estomacales	Medicamentos	Aislamiento
Rigidez	Dolores de espalda	Problemas con hijos/as y con la pareja	Ausentismo
	Migraña		Problemas de moral

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 11. Capacitación General

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Presencial	4,295	7,033	4,440	3,956	4,711	8,306
Línea	31,727	2,038	100	270	1,506	1,658
Total	36,022	9,071	4,540	4,226	6,217	9,304

Fuente: Elaboración propia, con información de la Secretaría General de la PF (la información de 2018 es del 1 de enero al 10 de noviembre de ese año).

Cuadro 12. Capacitación en materia de derechos humanos

Área	H	M	Total	Participación General	Total inscrito en el área	% de funcionarias y funcionarios capacitados en DH
Oficina Comisionado General	2	1	3	0.09%	554	0.5%
División de Gendarmería	800	210	1,010	29.76%	4,885	20.7%
División de Inteligencia	196	101	297	8.75%	2,669	11.1%
División de Investigación	62	38	100	2.95%	1,626	6.2%
División de Seguridad Regional	221	143	364	10.72%	8,856	4.1%
División Científica	24	59	83	2.45%	759	10.9%
División Antidrogas	44	33	77	2.27%	556	13.8%
División de Fuerzas Federales	1,280	173	1,453	42.81%	13,853	10.5%
Secretaría General	2	2	4	0.12%	3,456	0.1%
Dir. Gral. Asuntos Jurídicos	1	0	1	0.03%	216	0.5%
Unidad de Asuntos Internos	2	0	2	0.06%	329	0.6%
Órgano Interno de Control	0	0	0	0.0%	102	0.0%
Comunicación Social	0	0	0	0.0%	55	0.0%
TOTAL	2,634	760	3,394	100%	37,916	9%

Fuente: Elaboración propia (La plantilla del total inscrito en el área, es al primer semestre de 2018, según la Secretaría General de la PF).

Cuadro 13. Capacitación en derechos humanos durante el 2018

Área	Total Inscritos en el área	Número de Integrantes capacitados 2018 por área en DH	Porcentaje capacitado en DDHH por área
Oficina Comisionado General	554	3	0.5%
División de Gendarmería	4,885	2,243	45.9%
División de Inteligencia	2,669	687	25.7%
División de Investigación	1,626	469	28.8%
División de Seguridad Regional	8,856	845	9.5%

Área	Total Inscritos en el área	Número de Integrantes capacitados 2018 por área en DH	Porcentaje capacitado en DDHH por área
División Científica	759	369	48.6%
División Antidrogas	556	212	38.1%
División de Fuerzas Federales	13,853	3,390	24.5%
Secretaría General	3,456	19	0.5%
Dir. Gral. Asuntos Jurídicos	216	2	0.9%
Unidad de Asuntos Internos	329	66	20.1%
Órgano Interno de Control	102	0	0.0%
Comunicación Social	55	1	1.8%
TOTAL	37,916	8,306	21.9%

Fuente: Elaboración propia (La plantilla del total inscrito en el área, es al primer semestre de 2018 y el total de 2018 es acumulado del 1 de enero al 10 de noviembre de ese año, según la Secretaría General de la PF)

Nota: Se trata de capacitación acreditada

Cuadro 14. Curso Básico del SPA

Área	Adscritos por área	Número de integrantes capacitados por área en SJP Curso Básico	Porcentaje capacitado en SJP por Área
Oficina Comisionado General	554	14	2.53%
División de Gendarmería	4,885	2,023	41.41%
División de Inteligencia	2,669	1,057	39.60%
División de Investigación	1,626	1,402	86.22%
División de Seguridad Regional	8,856	7,105	80.23%
División Científica	759	331	43.61%
División Antidrogas	556	675	121.40%
División de Fuerzas Federales	13,853	11,989	86.54%
Secretaría General	3,456	126	3.65%
Dir. Gral. Asuntos Jurídicos	216	83	38.43%
Unidad de Asuntos Internos	329	373	113.37%
Órgano Interno de Control	102	0	0.00%
Comunicación Social	55	0	0.00%
TOTAL	37,916	25,178	66.40%

Fuente: Elaboración propia (La plantilla del total inscrito en el área, es al primer semestre de 2018 y el total de 2018 es acumulado del 1 de enero al 10 de noviembre de ese año, según la Secretaría General de la PF).

Nota: Los porcentajes mayores a 100 se explican porque es personal que salió de la institución y requirió formarse al de nuevo ingreso.

Cuadro 15. Curso PR

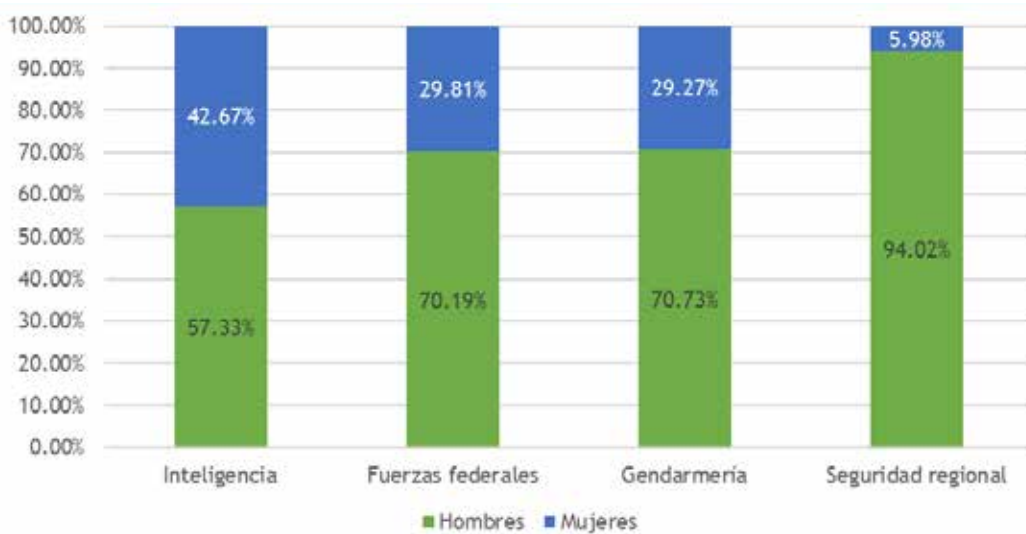
Área	Adscritos por área	2015	2016	2017	2018	Número de Integrantes capacitados por área en PR	Porcentaje capacitado en PR por área
Oficina Comisionado General	554	30	1	1	0	32	5.8%
División de Gendarmería	4,885	1,198	3,919	556	0	5,673	116.1%
División de Inteligencia	2,669	463	886	485	37	1,871	70.1%
División de Investigación	1,626	661	374	210	49	1,294	79.6%
División de Seguridad Regional	8,856	1,555	1,764	14	0	3,333	37.6%
División Científica	759	6	217	56	0	279	36.8%
División Antidrogas	556	273	168	37	0	478	86.0%
División de Fuerzas Federales	13,853	39	1,744	3,770	0	5,553	40.1%
Secretaría General	3,456	24	8	0	0	32	0.9%
Dir. Gral. Asuntos Jurídicos	216	0	0	0	0	0	0.0%
Unidad de Asuntos Internos	329	0	0	0	0	0	0.0%
Órgano Interno de Control	102	0	0	0	0	0	0.0%
Comunicación Social	55	0	0	0	0	0	0.0%
TOTAL	37,916	4,249	9,081	5,129	86	18,545	48.9%

Fuente: Elaboración propia (La plantilla del total inscrito en el área, es al primer semestre de 2018 y el total de 2018 es acumulado de enero a julio de ese año, según la Secretaría General de la PF).

Nota: Los porcentajes mayores a 100 se explican porque es personal que salió de la institución y requirió formarse al de nuevo ingreso.

B. GRÁFICAS

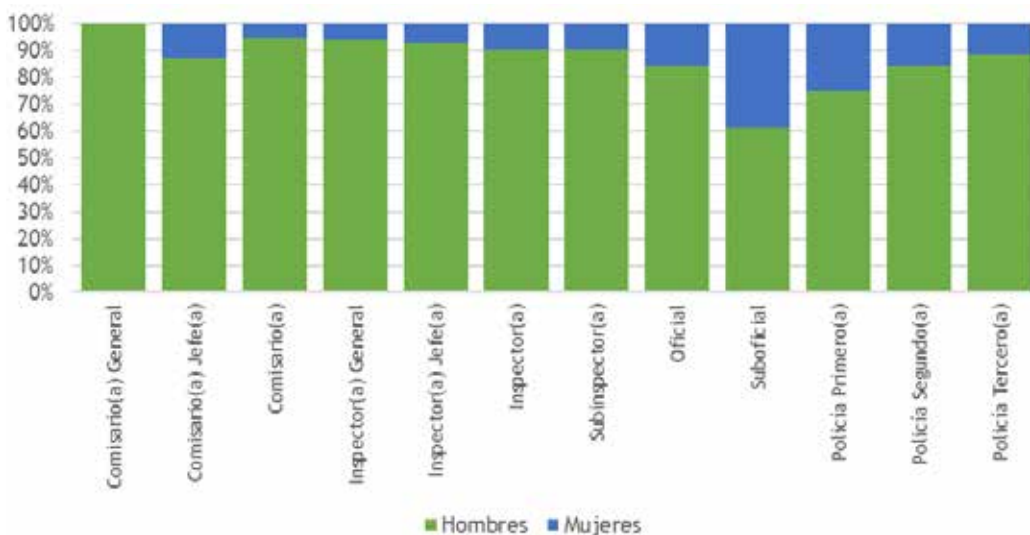
Gráfica 1. Distribución por sexo y división de adscripción



Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación de campo.

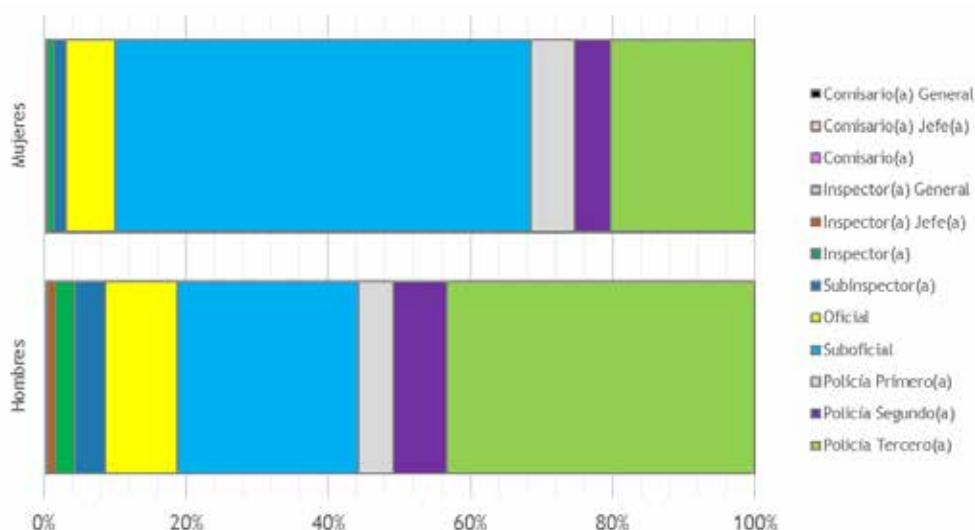
Considerando las proporciones y composición de cada una de las divisiones encuestadas (véase *Cuadro 2*), la PF muestra un sesgo poblacional basado en el prejuicio de que los cuerpos de policía deben estar compuestos mayoritariamente de hombres (se destaca el modelo 94-6 de la división de Seguridad regional) e incluso el de inteligencia (57-43).

Gráfica 2. Porcentaje de mujeres y hombres por grado



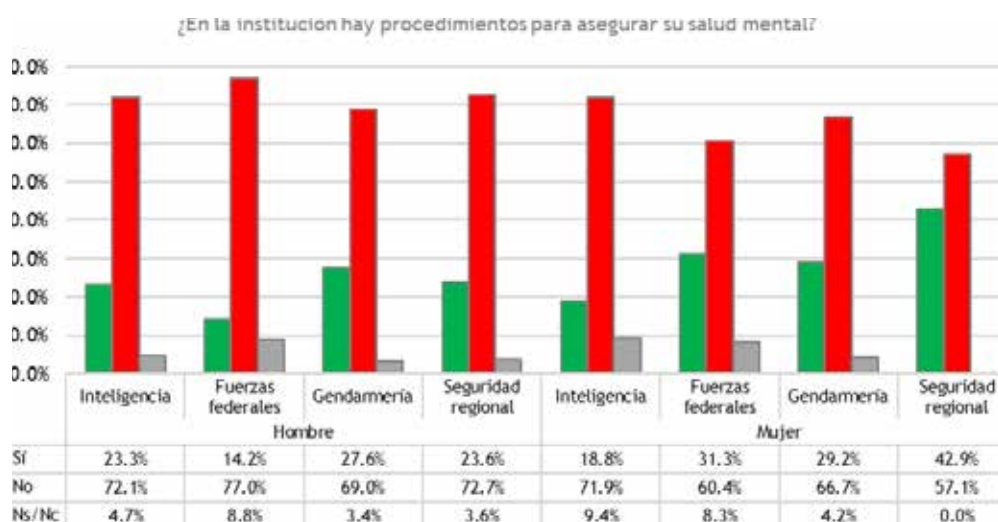
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de la PF, vigentes a la segunda quincena de agosto 2018.

Gráfica 3. Grados otorgados a hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de la PF, vigentes a la segunda quincena de agosto 2018.

Gráfica 4. Procedimientos para asegurar la salud mental

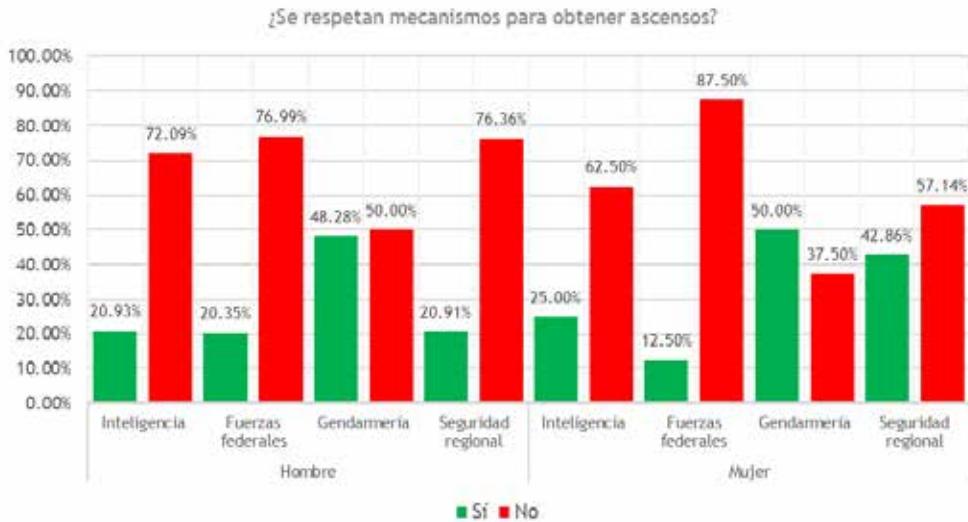


Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación de campo.

La mayor parte de las y los policías del estudio contestaron no saber si hay procedimientos para atender la salud mental en la institución. Llama la atención que el promedio de desconocimiento es más alto en los hombres (72.7%) que en las mujeres (64.0%). Asimismo también destaca el hecho de que, siendo un servicio a que tienen derecho todas las personas en la PF, no se uno de los más conocidos.

Es necesario que la institución revise si su servicio responde a las necesidades de sus integrantes, además de recomendarle que lo difunda de manera adecuada y establezca los procedimientos idóneos para todas y todos en cada una de las divisiones tengan las mismas oportunidades y posibilidades de acceder a él.

Gráfica 5. Mecanismo de ascensos



Fuente: Elaboración propia con datos de la investigación de campo.

En la PF todas y todos están al tanto de la existencia de una carrera policial, así como de los ascensos de grado. Sin embargo, no todo el mundo confía en que se respeten los mecanismos legales y legítimos para obtener alguna promoción, por ejemplo, en las divisiones de inteligencia, fuerzas federales y seguridad regional, donde se reportan los niveles más altos de desconfianza. De igual forma, en promedio, los hombres desconfían más que las mujeres (68.84% a 61.16%). Pese a estos resultados, al comparar estos resultados con los de la [Gráfica 41](#) y [Gráfica 42](#), no parece ser que la desconfianza esté asociada a la experiencia de haber experimentado malas prácticas sino algún tipo de discriminación, incluidos los filtros de edad.

La División de Gendarmería tiene los valores más altos de confianza en las promociones, sobre todo entre las mujeres. Se explica por la juventud de sus integrantes ya que está conformada por elementos que salieron hace poco, o están saliendo de la Academia de Formación Policial. Las convocatorias para los ascensos pocas veces contemplan los grados a los que pueden aspirar en función de su permanencia.

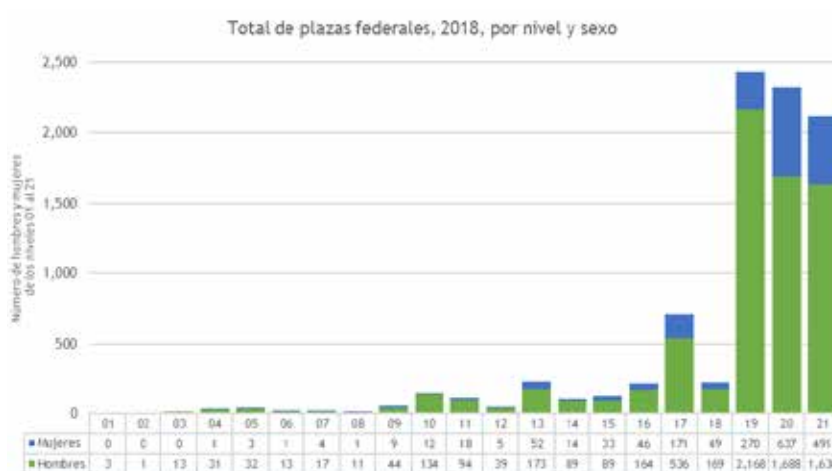
En general para las mujeres es más difícil obtener los ascensos de grado, sobre todo en los niveles más altos, como lo es a partir de inspectora (véase [Cuadro 8](#)).

La discriminación contra las mujeres es un factor persistente en la PF. Se acentúa en las escalas básicas en tanto que se aplica la jerarquía y la amenaza de sanciones. Con excepción de la División de Inteligencia, las demás están formadas mayoritariamente por hombres.

A pesar del discurso de igualdad y que en las convocatorias no se limita la participación de las mujeres, la realidad es que tienen escasa cabida en las áreas operativas debido al estereotipo de que la fuerza física es una característica masculina (a pesar de que existen herramientas, técnicas y materiales que pueden compensar la anatomía de ambos sexos). Las instalaciones y las condiciones materiales no contemplan tampoco su participación, por ejemplo, el diseño de los chalecos antibalas.

Otra manifestación de la discriminación contra las mujeres se refleja en los nombramientos de estructura en la Plaza Federal que se refieren a un nivel homólogo a la de la administración pública. Van desde Jefe de Unidad Departamental a Director General, incluso a Secretario de Estado, sin que tenga la obligatoriedad de contar con un grado mayor que el del personal que estará bajo su mando, como se puede observar en la [Gráfica 6](#).

Gráfica 6. Plazas Federales

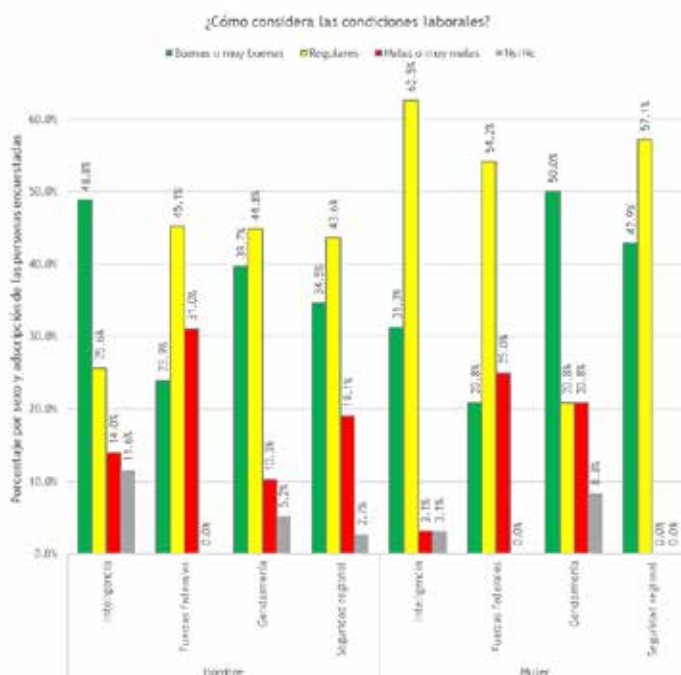


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario e información obtenida mediante solicitud de información pública.

El nivel 01 (plaza federal) es equivalente a una subsecretaría, el nivel 21 equivale a jefe(a) de unidad departamental. Como puede verse, los niveles más altos, en los puestos administrativos (01 al 18), son ocupados en su mayoría por hombres, mientras que la presencia de las mujeres se incrementa en los niveles 19 al 21. Esto sucede en otras instancias de la administración pública, sin embargo, quienes hacen el servicio en otras instituciones no tienen un contacto tan directo con la población femenina, la más afectada por la inseguridad.

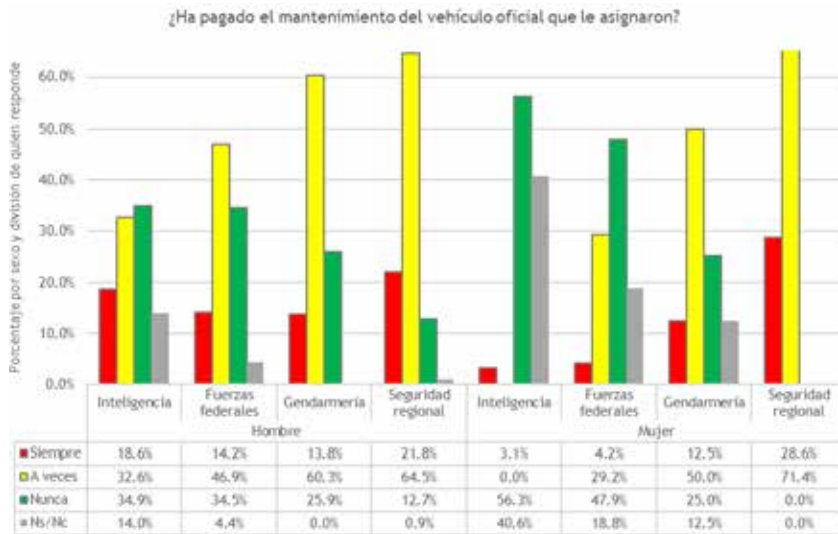
La asignación de los puestos altos no está vinculada necesariamente a mayor responsabilidad, pues no se otorgan a través de un perfil de puesto. Más bien se asocian a prestaciones como SGMM, mayor salario y mejores condiciones para la jubilación.

Gráfica 7. Condiciones laborales



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 8. Mantenimiento vehicular a costa del salario

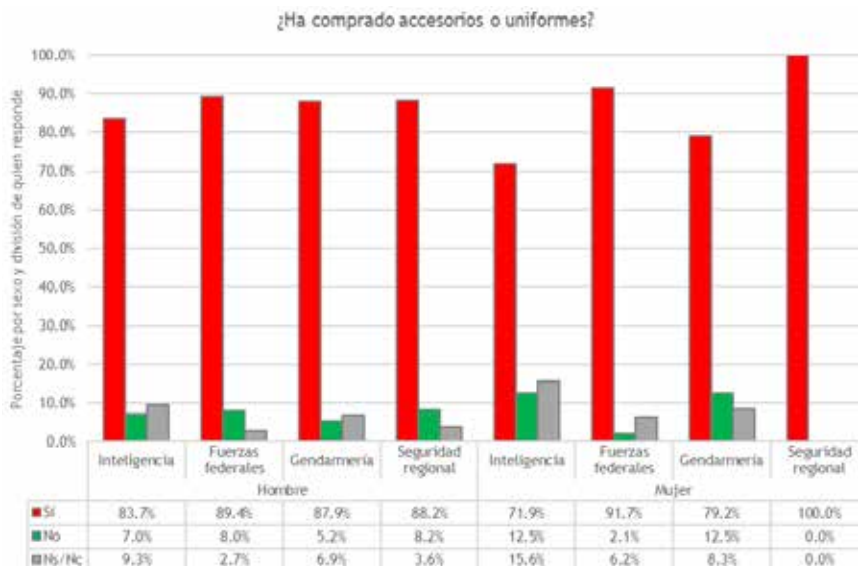


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Las mujeres de la División de Inteligencia y las de Fuerzas Federales tienen el porcentaje más alto de quienes no gastan en el mantenimiento del vehículo oficial. En el caso de Inteligencia, el trabajo que realizan es más de gabinete que el de las otras divisiones. En el caso de Fuerzas Federales, tiene que ver con que proporcionalmente hay menos vehículos; sin embargo, en el caso de los hombres, también ellos gastan en mantenimiento del vehículo. Es sobresaliente en Seguridad Regional, donde tanto las mujeres como los hombres son los que más reportan el mantenimiento de los vehículos bajo su responsabilidad.

En promedio, el personal que respondió al cuestionario afirmó haber pagado el mantenimiento del vehículo oficial a su cargo con recursos propios. Manifestó haber gastado 2,083.15 pesos al mes, lo cual para un policía tercero representa casi 18% de su salario.

Gráfica 9. Accesorios y uniformes



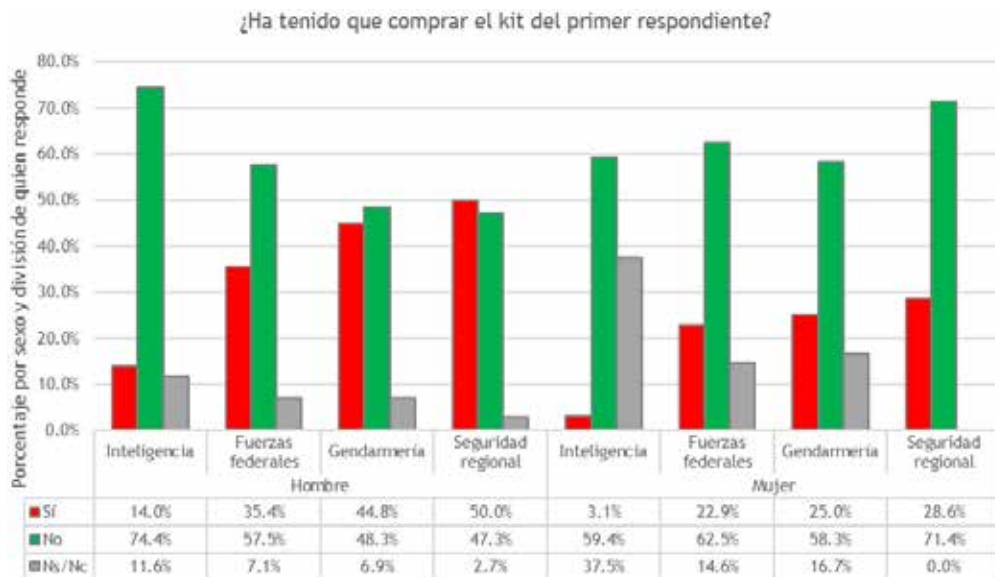
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Como se puede observar, en todas las divisiones las y los elementos compran uniformes. Los porcentajes de mujeres que compran uniformes son más altos que los de los hombres (Seguridad Regional 100%, Fuerzas Federales 91.67%). Las mujeres mencionaron en su mayoría que un uniforme al año no es suficiente, que no pueden traer el mismo uniforme todos los días y que cada vez son de peor calidad; es posible pensar que nuevamente se mantienen los estereotipos acerca de que las mujeres cuidan más su apariencia.

En promedio, el personal contestó que el gasto anual que realiza en uniformes es de 4 mil 791 pesos.

Es necesario que la PF garantice la calidad de los uniformes para que estos sean adecuados a las necesidades y condiciones en las que sus elementos se desempeñan.

Gráfica 10. Kit del PR



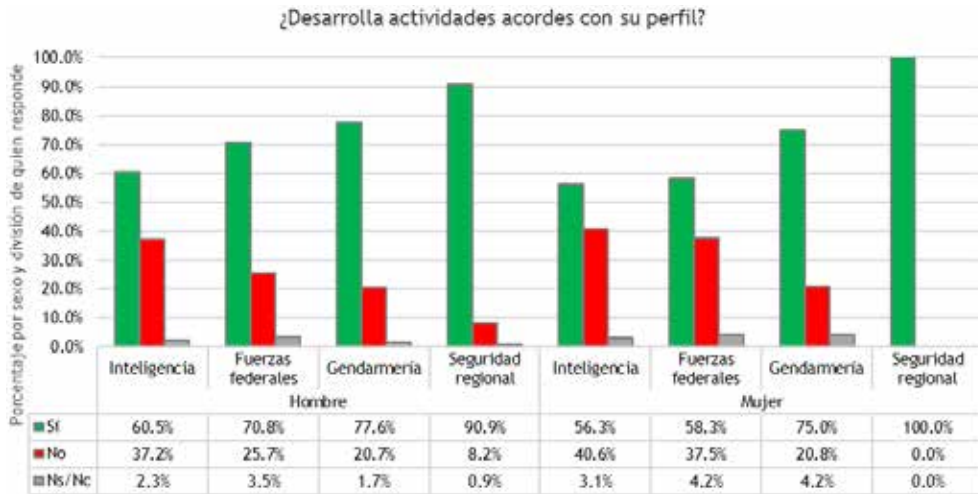
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

59.16% de la muestra total dice nunca haber recibido el kit del PR. Cuando lo han tenido que comprar, han gastado en promedio 2 mil pesos. En el caso de quien no lo ha comprado por su cuenta, se podría suponer que es porque no ha tenido la necesidad, esto es, no desarrolla la función de PR.

La carencia de este kit, se contrapone a la obligatoriedad que marca el SJP, así como el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP) para la actuación del policía en su carácter de PR y pone en duda la efectividad de los esfuerzos que se han realizado para la capacitación del policía como integrante de la triada de la investigación ministerial (MP, Policía y Peritos).

Las respuestas del personal dan cuenta de varios gastos extraordinarios que realizan en rubros que debería ser cubierto por la institución, ya que son para el ejercicio de sus funciones. Es urgente que la PF los contemple en sus presupuestos y no los delegue al gasto personal de sus integrantes.

Gráfica 11. Actividades de acuerdo a su perfil



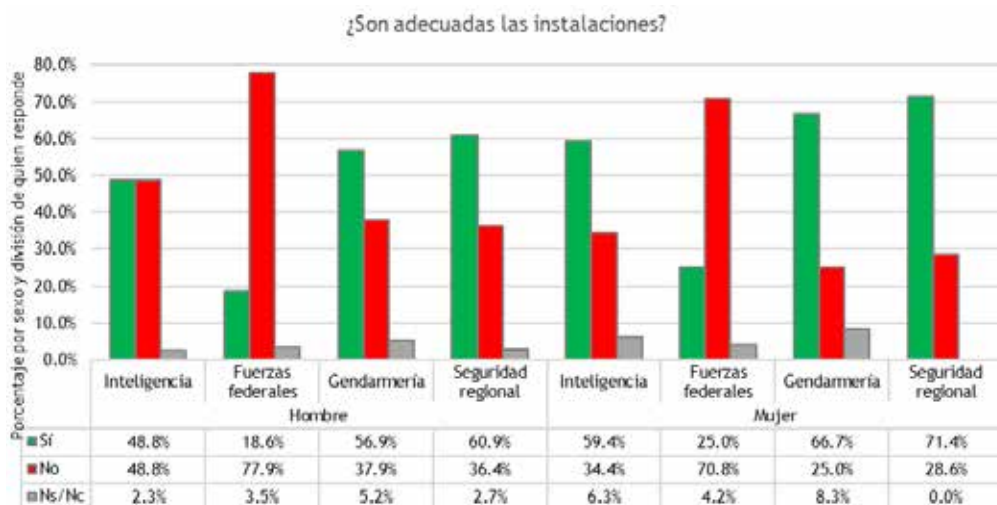
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Con respecto a si los elementos desarrollan o no actividades de acuerdo con su perfil, en Seguridad Regional, tanto hombres (90.91%) como mujeres (100%), dieron las respuestas afirmativas más altas, lo que demuestra su comodidad en esta división. Es pertinente recordar que Seguridad Regional fue la base de la PF ya que de origen son los Policías Federales de Caminos. También son los que tienen mayor antigüedad en la institución y, en general, son los que demuestran mayor orgullo de pertenencia.

En el caso de Fuerzas Federales tienen los porcentajes más altos de inconformidad, lo que puede estar relacionado con el hecho de que cuentan con niveles escolares más altos de los requeridos en el perfil de la División y sin embargo realizan tareas de reacción.

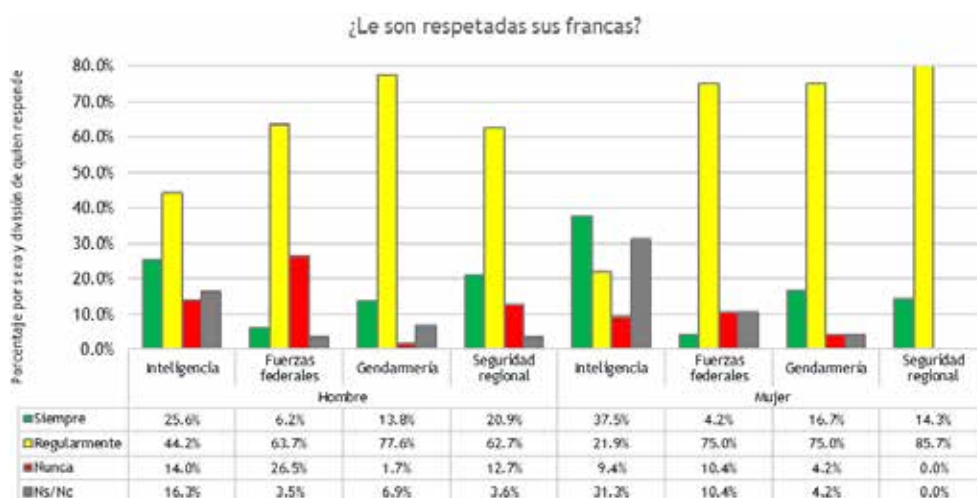
En la División de Inteligencia, las respuestas negativas se derivan de que están desarrollando actividades que no forzosamente se relacionan con la licenciatura estudiada.

Gráfica 12. Instalaciones



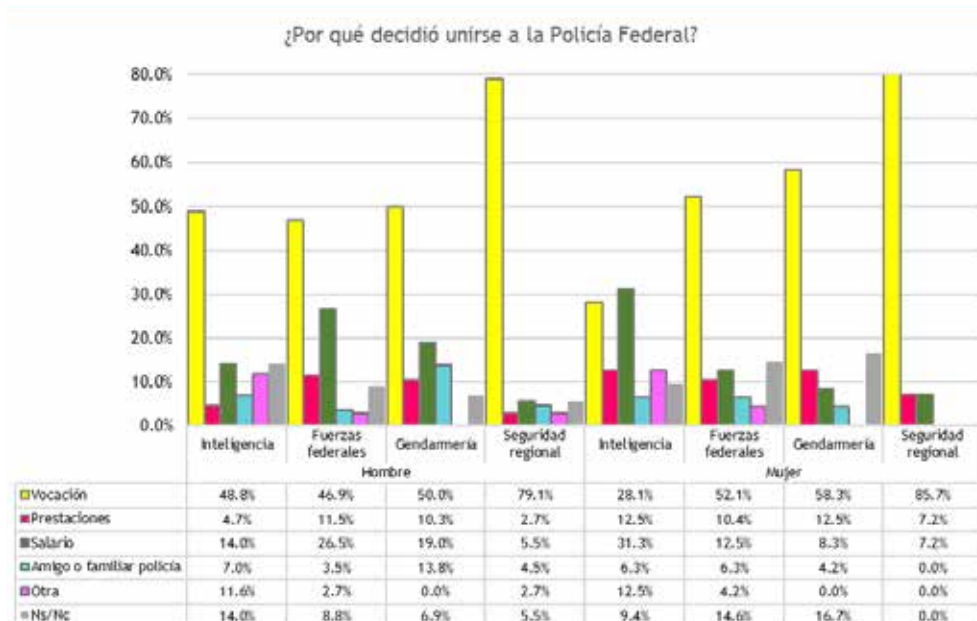
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 13. Francas



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 14. Motivación para ser PF



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Un porcentaje mayor al 45% de los hombres y mujeres de las divisiones señalaron que la decisión de unirse a la PF fue por vocación, destacando la División de Seguridad Regional donde esta respuesta alcanzó al 80% de los hombres y al 85% de las mujeres. Con un porcentaje mucho menor, 27% de hombres de Fuerzas Federales y 31% de mujeres de Inteligencia señalaron el salario como su factor de decisión. Otras opciones como las prestaciones y el tener amigos o familiares en la institución tuvieron porcentajes muy menores.

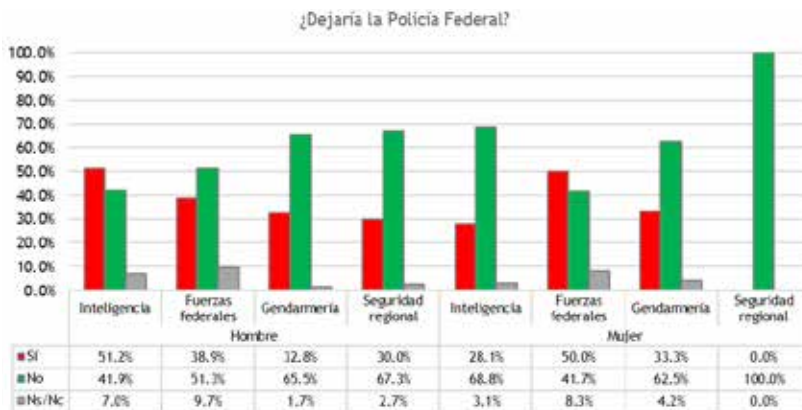
Gráfica 15. Expectativas



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Tanto para los hombres como para las mujeres integrantes de las divisiones participantes en este estudio, la PF ha cumplido con sus expectativas. La mayoría de las respuestas son afirmativas; mayor al 60% de personal satisfecho, haciendo más referencia al gusto por el trabajo, su vocación y ayudar a la comunidad. Lo cual nos habla de que para las y los policías parte más de una intuición y un hacer el bien, que de una concepción de lo que es una profesión en el servicio público. Lo que debería de incrementar la motivación y necesidad de formación, actualización y profesionalización.

Gráfica 16. Dejaría la PF

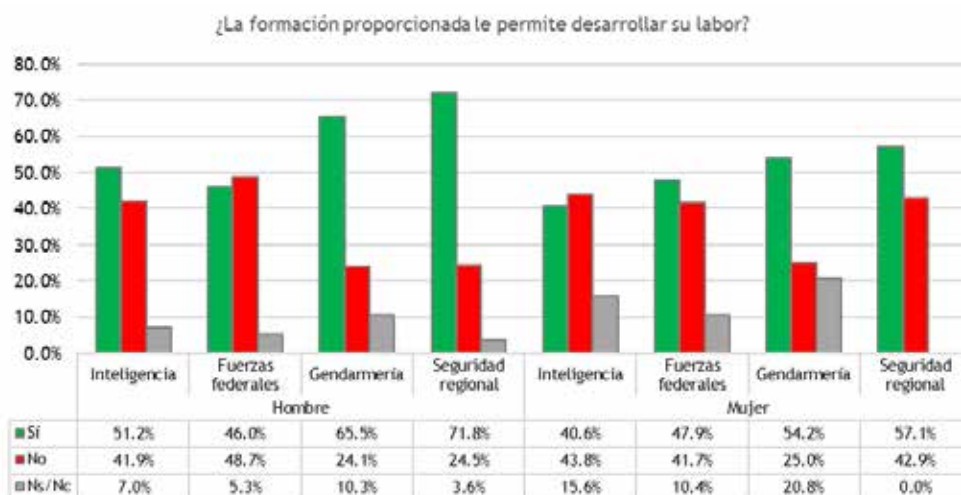


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Respecto a si dejaría la PF, la mayoría (arriba de 50%) contestó que no. Este porcentaje fue diferente en el caso de hombres de la División de Inteligencia y mujeres de Fuerzas Federales que tuvieron respuestas arriba del 50% de que sí la dejarían. Esta opinión es contrastante con el resto de los resultados, y aunque puede profundizarse en su estudio, por ahora se vinculan claramente con respuestas anteriores podemos ver aspectos que seguramente son algunas de las causas: 70% de las mujeres que integran la División de Fuerzas Federales mencionó que las instalaciones no son las adecuadas, que los mecanismos de ascensos no son respetados y las condiciones laborales son consideradas por la mayoría como regulares.

En el caso de las mujeres de Seguridad Regional, el 100% contestó que no desean abandonar su trabajo en la PF.

Gráfica 17. Formación adecuada para desarrollar su labor



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Con un promedio de consideración de idoneidad, cercano a un promedio de 60% en el caso de los hombres y de 50% en el de las mujeres, la formación es apreciada por cada elemento de la PF. Al mismo tiempo destaca la valoración negativa de esta misma formación policial: excepto en la Gendarmería y los hombres de la división de Seguridad regional, las cifras negativas son superan el 40%. La polarización se acentúa en la división de Fuerzas federales, lo que obliga a revisar los temas abordados y las actividades y prácticas previstas, además del formato y los objetivos de actualización que se persiguen.

18. Formación en la academia sobre derechos humanos

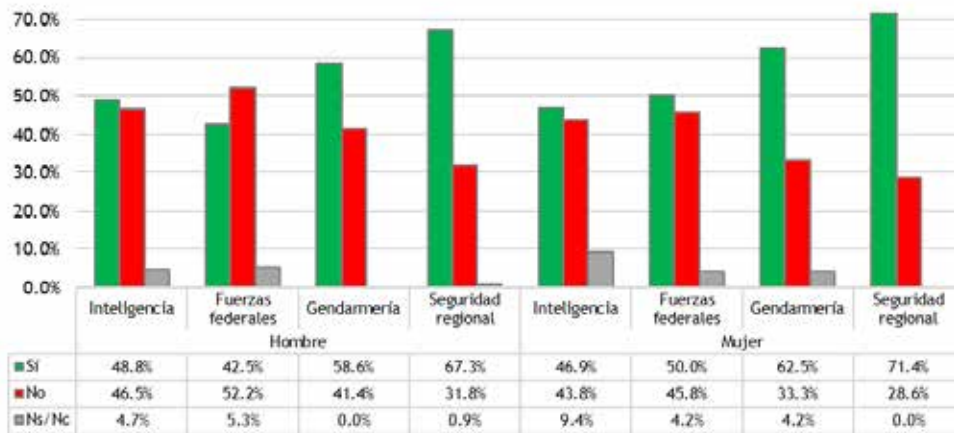


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Más del 70% del personal de las Divisiones afirma que ha tenido capacitación sobre derechos humanos. Entre 40% y 85% señala que esta ha sido insuficiente, lo cual hace urgente que los cursos en esta materia cuenten con las horas y regularidad que se requiere. Ello contribuye a que el personal de la PF desarrolle sus funciones en apego a los derechos humanos; lo cual es factible si en sus cursos de formación, actualización y profesionalización pueden ejercer sus propios derechos, haciendo conscientes las limitantes que el servicio de la seguridad requiere. Y que indican revisar la didáctica que se aplica a la oferta de capacitación

19. Funcionalidad de la capacitación en derechos humanos

¿La formación de la academia le permite desarrollar su labor desde los Derechos Humanos?

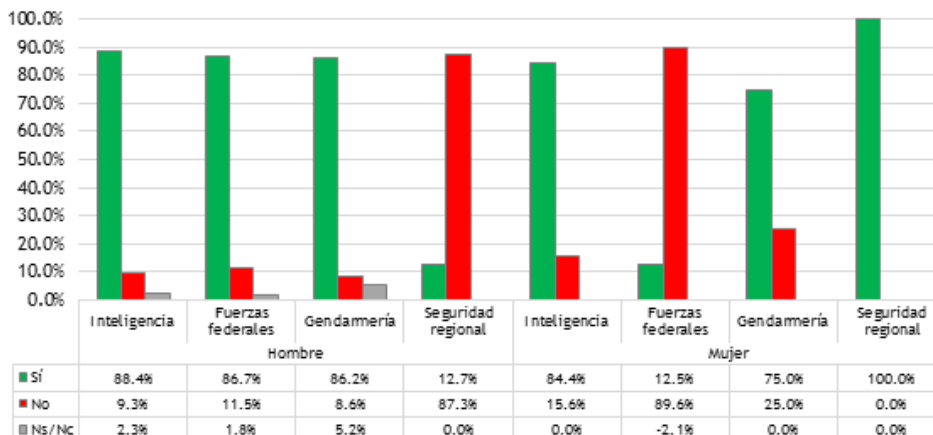


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

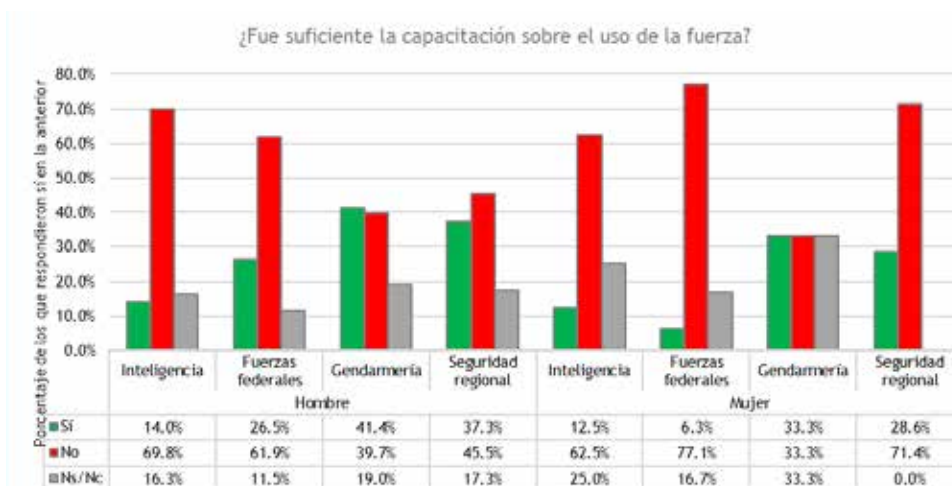
Aun cuando la mayoría de los hombres y mujeres indica que la formación recibida en la academia les permite desarrollar su labor desde los derechos humanos, en esta gráfica las respuestas de la mayoría indican que dicha formación no fue suficiente.

Gráfica 20. Formación en uso legítimo de la fuerza

¿Ha tenido formación sobre uso legítimo de la fuerza?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 21. Valoración de la formación sobre uso legítimo de la fuerza

Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

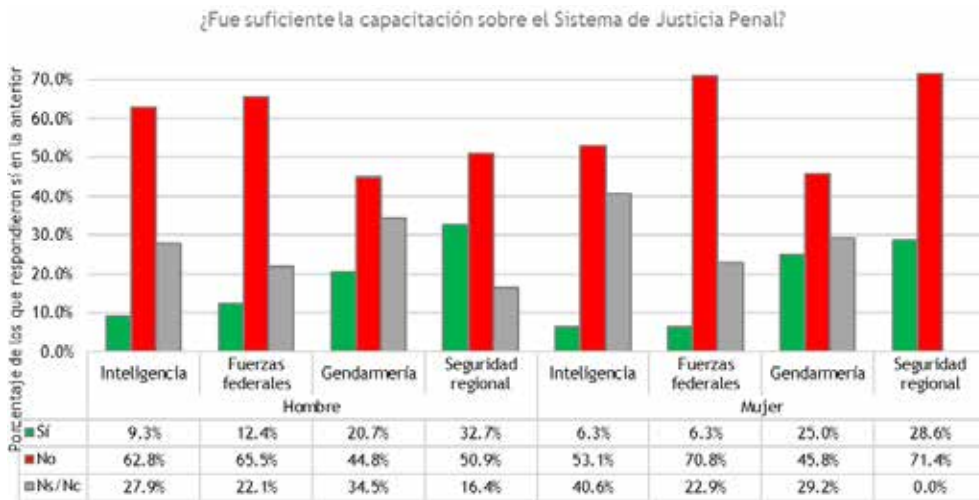
Más del 85% del personal de Inteligencia, Gendarmería, así como los hombres de Fuerzas Federales y las mujeres de las divisiones de Fuerzas Federales y Seguridad Regional, afirman haber recibido formación sobre el uso legítimo de la fuerza. En contraste, un porcentaje mayor al 85% de los hombres de la División de Seguridad Regional y 89% de las mujeres de la División de Fuerzas Federales declaran no haberla recibido. De los que sí la recibieron, un gran porcentaje refiere que no fue suficiente. Si estas Divisiones no tienen una buena formación en el uso debido de la fuerza, están más expuestas a cometer atentados contra los derechos humanos de la ciudadanía, de sus compañeros y de ellos mismos.

Es necesario que todo el personal cuente con este recurso que es fundamental tanto para garantizar la seguridad y los derechos humanos del policía, como para garantizar que el servicio de seguridad cumpla con los preceptos de un Estado de Derecho.

Gráfica 22. Capacitación sobre Sistema de Justicia Penal

Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

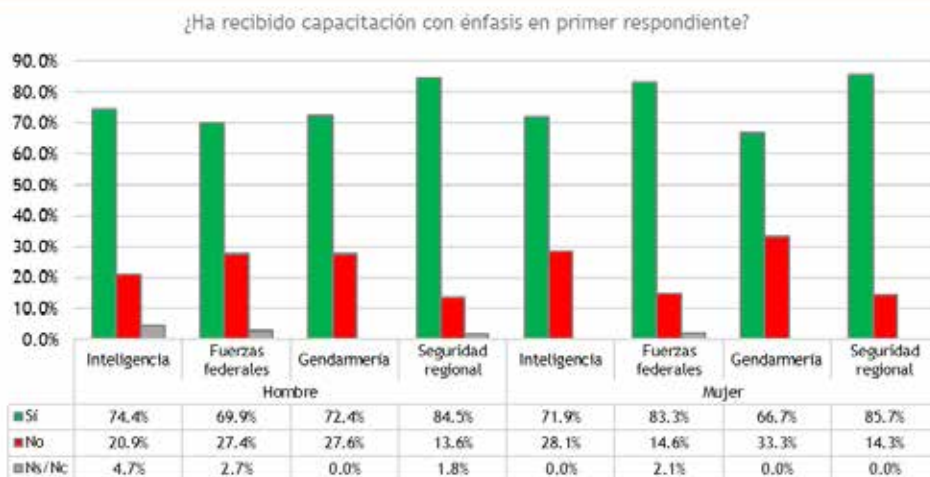
Gráfica 23. Valoración de la capacitación sobre Sistema de Justicia Penal



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

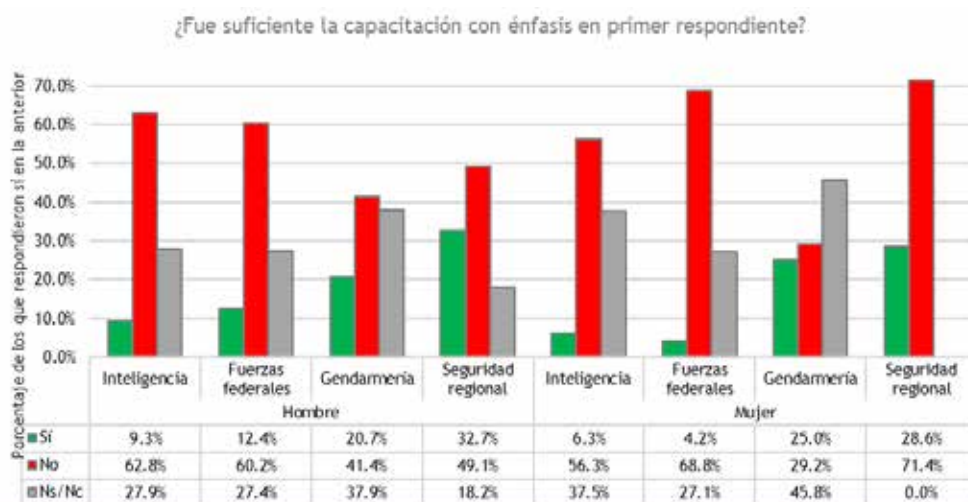
Un alto porcentaje del personal ha recibido capacitación sobre el SJPA, sin embargo, también un elevado porcentaje considera que ha sido insuficiente. Valdría la pena atender a esto, ya que la capacitación en el SJPA es fundamental para la función policial como integrante de la triada de la investigación ministerial (Policía, Ministerio Público y Peritos). Si esto no se perfecciona el acceso a la justicia no cumplirá con las mejoras establecidas en el SJPA y por ende la impunidad seguirá prevaleciendo. De esta manera se reivindicaría la importancia de la labor de los encargados de la seguridad pública para la procuración y administración de la justicia.

Gráfica 24. Capacitación con énfasis en PR



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 25. Valoración de la capacitación con énfasis en PR



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Lo mismo sucede con la capacitación recibida con énfasis en PR, donde un alto porcentaje del personal (mayor a 70%) declara haber recibido la formación, sin embargo la consideran insuficiente (un rango del 40% al 70%). Cuando la gente responde que algo es insuficiente queda claro que el programa de formación al que fueron expuestos estuvo a un nivel más bajo de sus necesidades de aprendizaje. En estos casos, el que digan que sí han recibido información en un alto porcentaje y se contradigan con respecto a la insuficiencia de la misma, habla de la necesidad de revisar los niveles de aprendizaje y de motivación tanto de quienes imparten y toman el curso como de los propios contenidos.

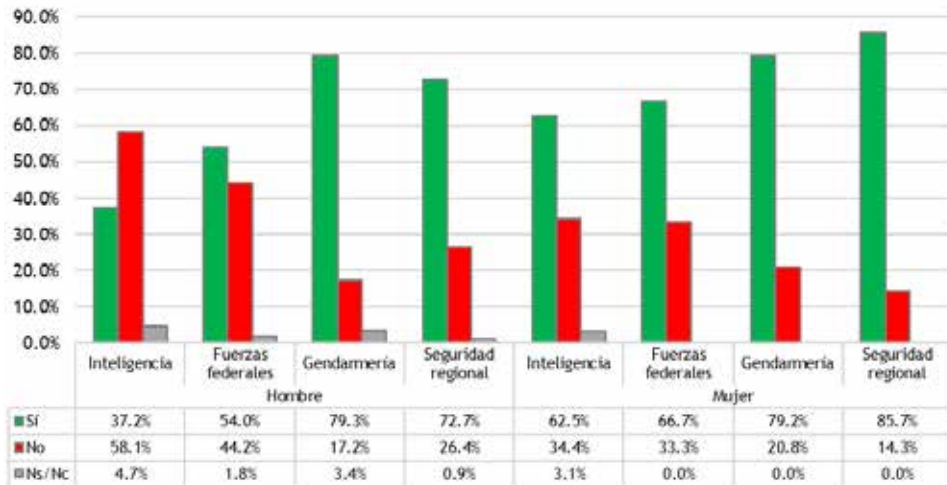
Gráfica 26. Condiciones para seguirse preparando



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 27. Opciones para capacitarse en la PF

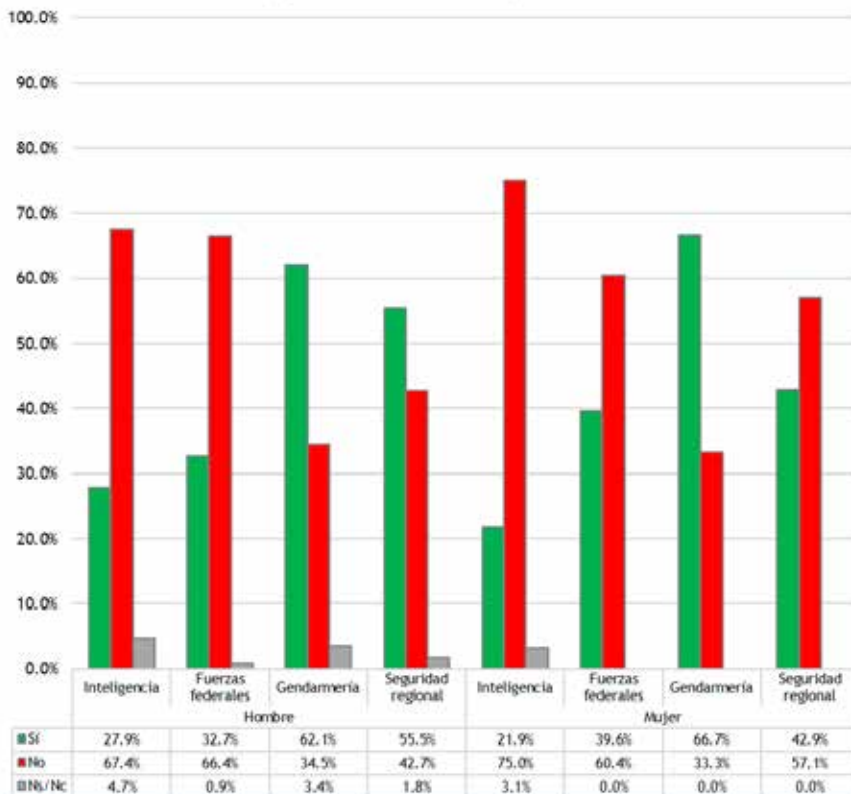
¿La institución ofrece opciones para capacitarse?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 28. Incentivación por parte de mandos para capacitarse

¿Sus mandos lo alientan a capacitarse?

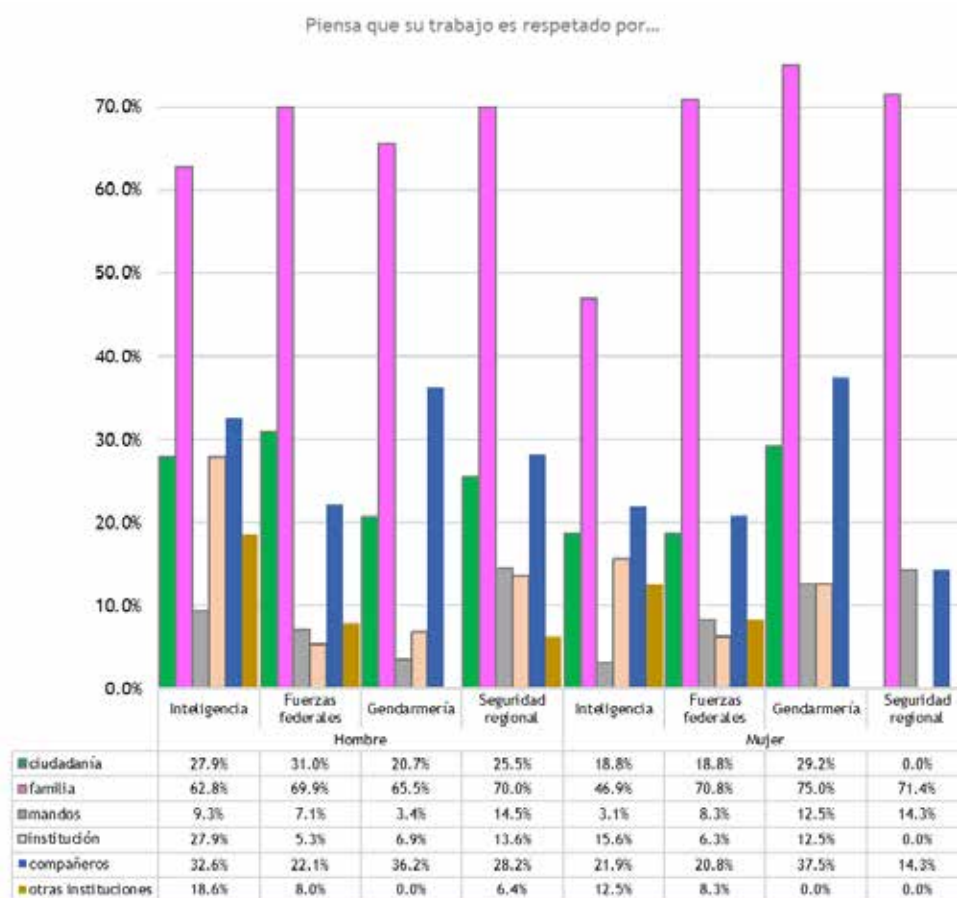


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La capacitación es necesaria para que el personal pueda desarrollar sus funciones adecuadamente, sobre todo para quienes no tuvieron los cursos de formación, además para la actualización en las nuevas tecnologías, por lo que un programa integral de profesionalización o educación continua es necesario. Dicho programa debe ser adecuado a la función policial, responder a los temas emergentes y como se ha señalado en las respuestas antes mencionadas, debe ser suficiente en tiempo y profundidad de acuerdo a cada perfil y nivel de responsabilidad. La PF tiene la obligación de ofrecer programas de profesionalización y actualización de calidad, que contribuyan al buen desempeño del personal.

Un alto porcentaje de los hombres y mujeres encuestados señalaron que dentro de la PF sí existen condiciones para seguirse preparando y reconoce que la institución les brinda opciones de capacitación. Solo el personal de Gendarmería los hombres de la División de Seguridad Regional afirman que sus mandos los alientan a ello. Es necesario que los mandos sean capacitados continuamente y estos a su vez promuevan la profesionalización de las y los integrantes de sus equipos.

Gráfica 29. Respeto por su trabajo



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

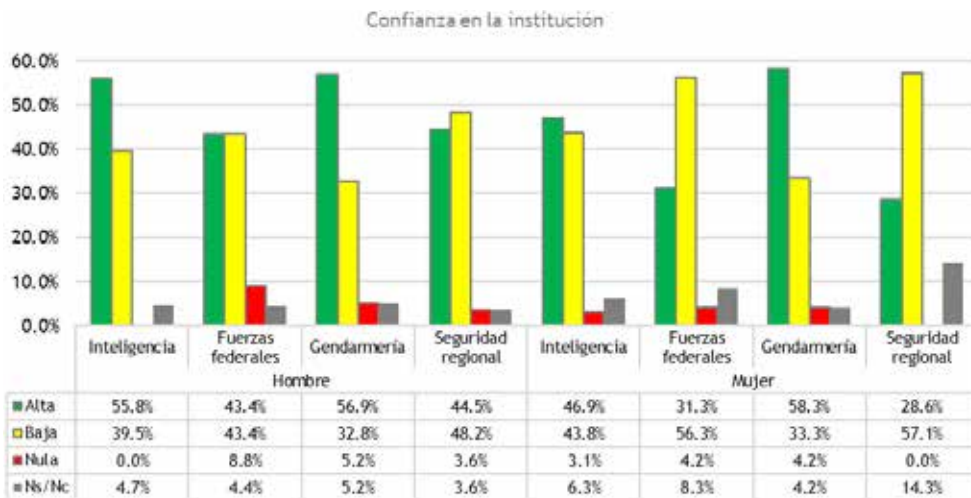
El mayor porcentaje del personal piensa que su trabajo es respetado por su familia, mientras el menor porcentaje lo obtuvo la variable de si el trabajo es respetado por la institución. Son indicadores que la PF puede tomar para revisar con atención los temas del clima organizacional

y/o cuidado de su personal. Otro aspecto que nutre esta reflexión es que al preguntar al personal qué tanta confianza le tiene a la institución, los porcentajes de mucha confianza y poca confianza están muy cercanos y son altos. Aunado a esto, al preguntar cuánta confianza tiene por los mandos, el porcentaje más alto de respuesta es que se les tiene poca confianza.

Creemos que es un aspecto que no hay que minimizar o dejar pasar por alto, ya que ello contribuye al sentido de pertenencia y compromiso de sus integrantes, así como al buen desempeño en las funciones, la confianza en los mandos determina el buen actuar. La instancia a la que puede acudir en caso de tener algún problema el personal masculino de las divisiones participantes la identifica, no así las mujeres de la División de Gendarmería y Seguridad Regional.

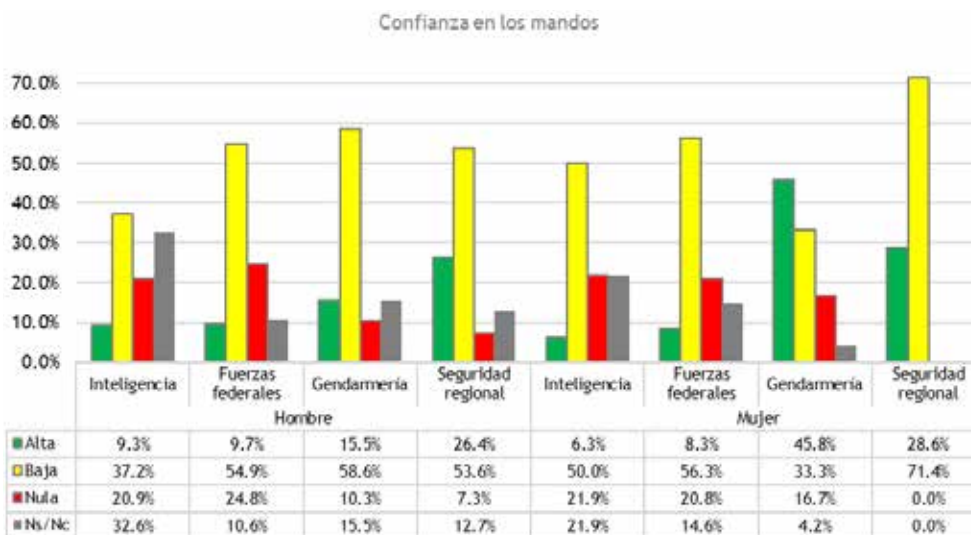
Es importante que todo el personal conozca las instancias y sus funciones, ello aumentaría la confianza y la pertenencia.

Gráfica 30. Confianza en la institución



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

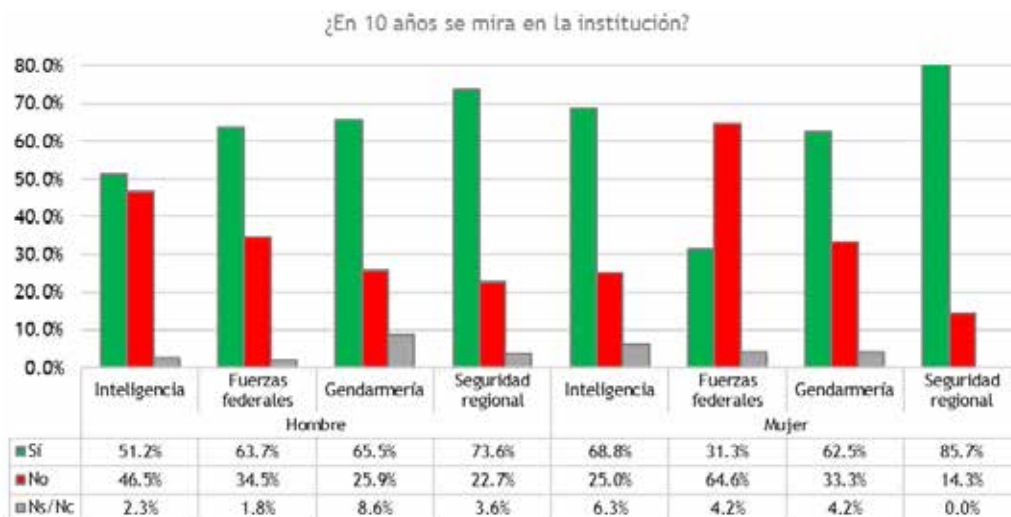
Gráfica 31. Confianza a mandos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Ante la pregunta de qué tanta confianza se tiene a sus mandos la mayoría contestó que poca, siendo el porcentaje más alto las mujeres de la división de Seguridad Regional y casi en igual proporción los hombres de Gendarmería, Fuerzas Federales, Seguridad Regional y Mujeres de Fuerzas Federales. Esto es alarmante ya que los porcentajes son por encima del 50% de quienes fueron entrevistados. En una institución el rol de los mandos es fundamental, pues se espera que los sean referentes de confianza y autoridad, que sean ejemplos en el actuar y referentes de confianza que transparenten la comunicación y la información entre mandos y subordinados.

Gráfica 32. Perspectivas dentro de la institución



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Al preguntar al personal si se mira en 10 años en la institución, todos contestaron que sí. A excepción de las mujeres de la División de Fuerzas Federales, lo que comprueba y ratifica sus respuestas de que la mayoría saldrían de la PF.

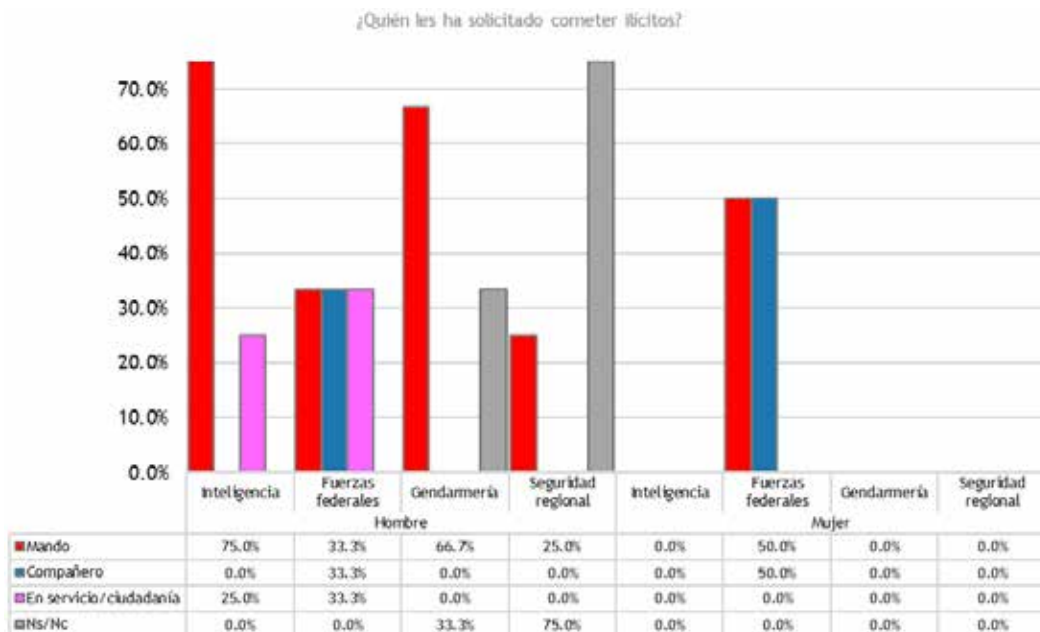
Es necesario un análisis más profundo de las razones de permanencia, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo que tienen las mujeres en esas divisiones.

Gráfica 33. Solicitud de cometer ilícitos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

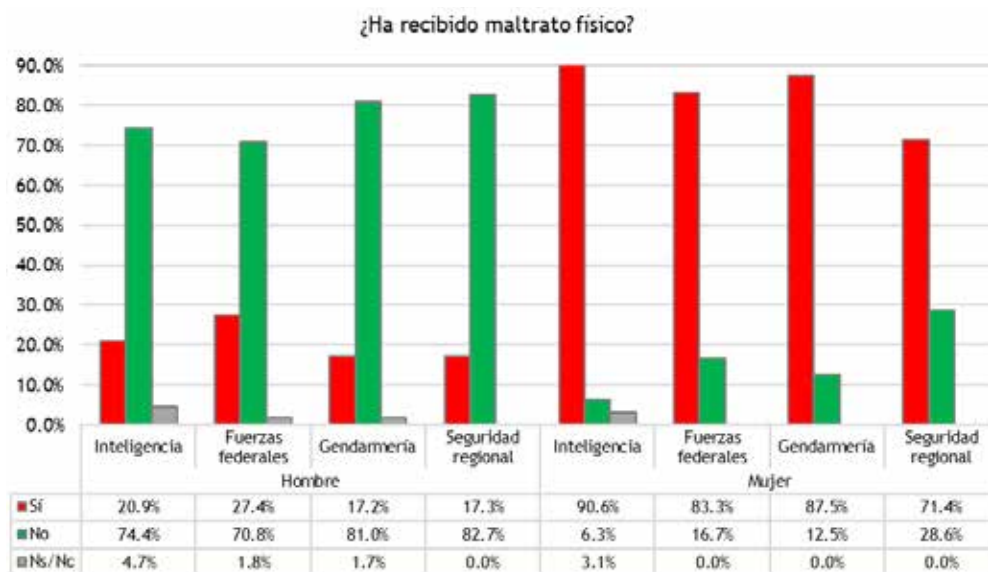
Gráfica 34. ¿Quién les ha solicitado cometer ilícitos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

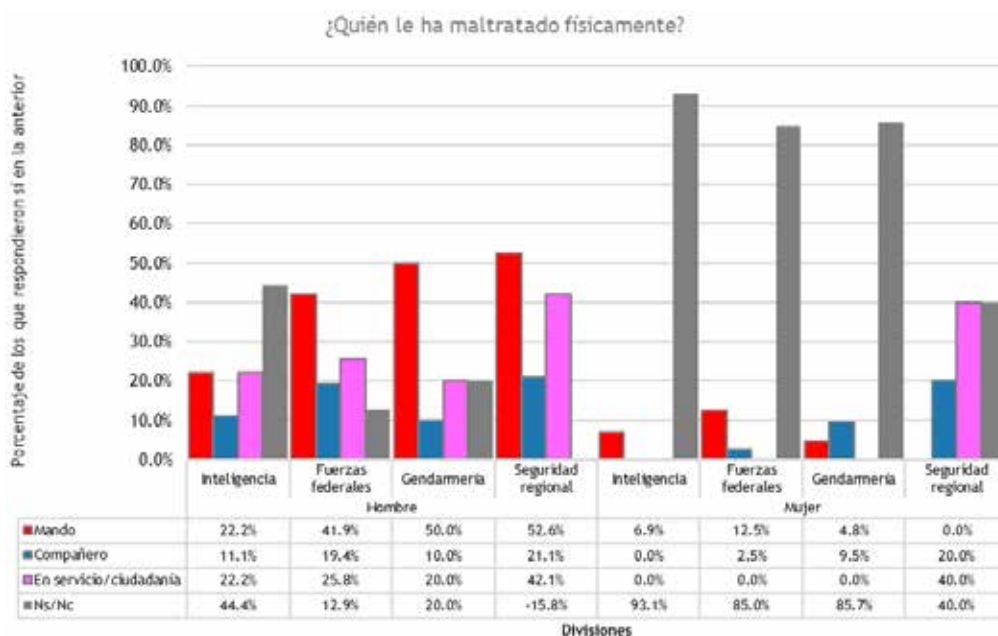
Se observa que más del 88% de las respuestas de las y los encuestados da cuenta que no les han solicitado cometer algún ilícito. Se intuye que cuando sucede es a los hombres a quienes se les solicita. Los casos afirmativos (que son bajos) se presentan en Fuerzas Federales en donde se confirma que de hacerlo es por atender la petición de los mandos, o por apoyar a algún compañero.

Gráfica 35. Maltrato físico



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 36. ¿Quién les ha maltratado físicamente?



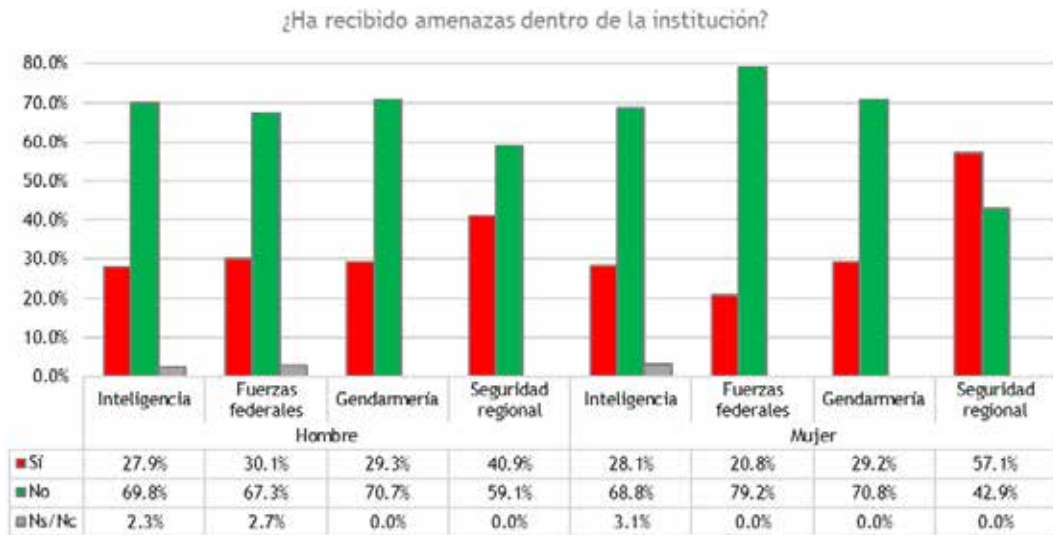
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

En todas las Divisiones las mujeres declaran en un alto porcentaje haber recibido maltrato físico por parte del mando y en un porcentaje mayor, por parte de la ciudadanía, aunque sobresale la División de Seguridad Regional. Gendarmería ocupa el segundo lugar mostrando índices altos al referirse a maltratos por parte de algún compañero o compañera.

En el caso de los hombres el alto porcentaje declara que no ha recibido maltrato físico.

La PF debe atender este indicador para evitar la violencia por condición de género femenino al interior de la Institución.

Gráfica 37. Amenazas dentro de la institución



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

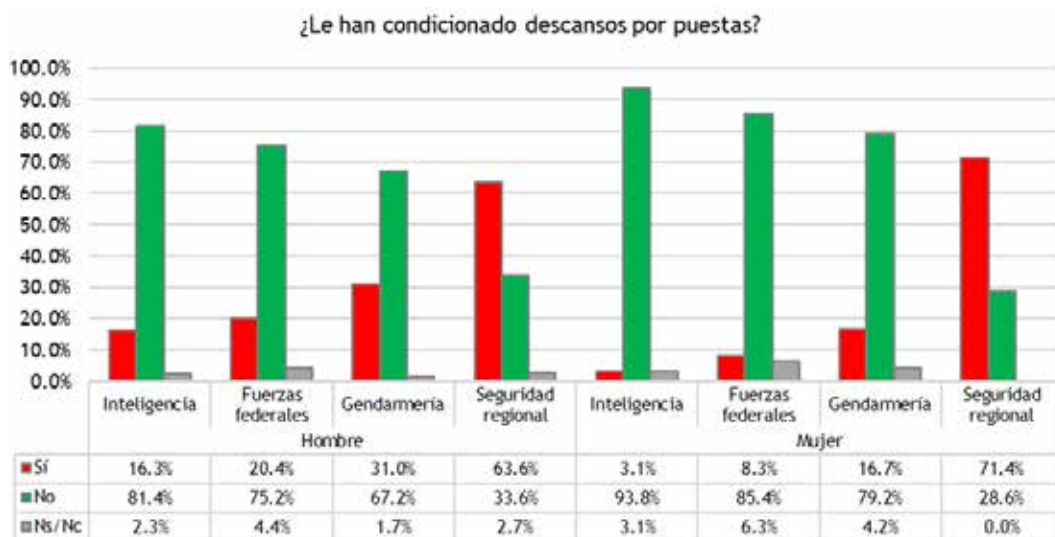
Gráfica 38. ¿Quién le ha amenazado?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La mitad del personal de la División de Seguridad Regional declara que sí ha sido amenazado, y se evidencia que las amenazas han sido hechas por un mando en un alto porcentaje. En el caso de Seguridad Regional, aunque el porcentaje es bajo, se determina que las amenazas han provenido de la ciudadanía.

Gráfica 39. Descansos condicionados



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 40. ¿Quién le ha condicionado descansos?

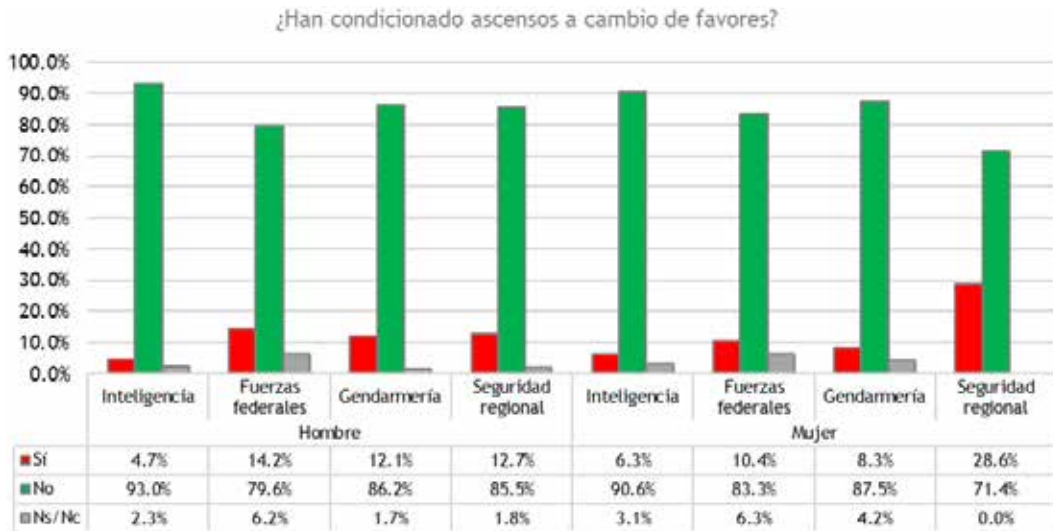


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Al preguntar si les han sido condicionados sus descansos por puestas a disposición, en lo que corresponde a las divisiones de Inteligencia, Fuerzas Federales y Gendarmería, el porcentaje de respuesta más alto da cuenta de que esto no sucede. En el caso de Seguridad Regional, tanto hombres como mujeres señalan que sí les son condicionados sus descansos.

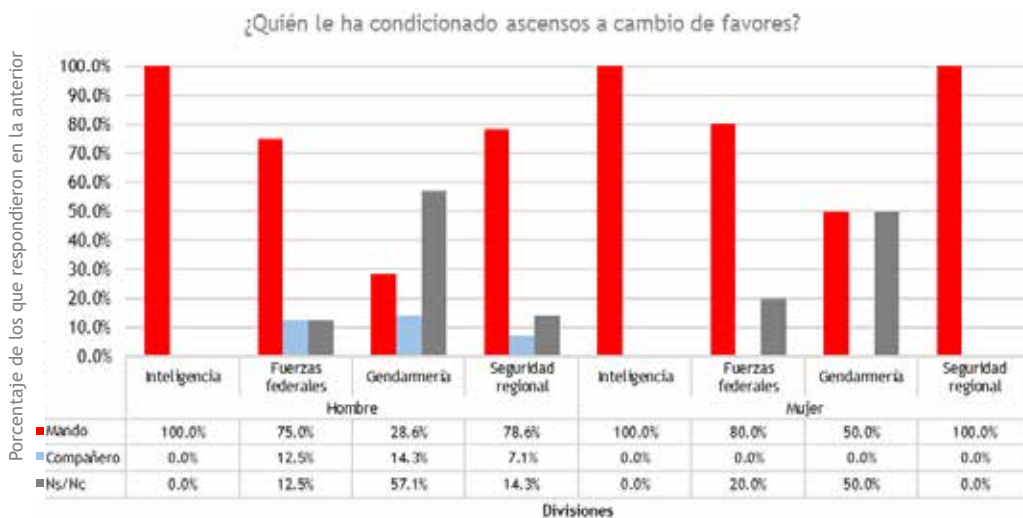
Lo anterior es una violación institucional a sus derechos. Privar al personal de su descanso tiene afectaciones en su salud física y emocional que influye de manera negativa en su desempeño, tal como se mostró al principio de este estudio.

Gráfica 41. Ascensos condicionados a cambio de favores



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

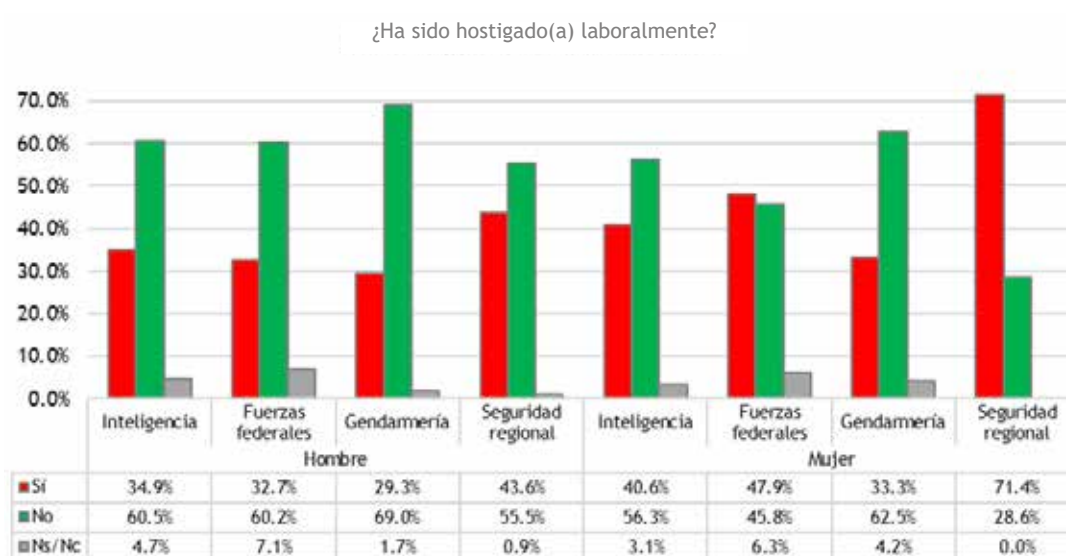
Gráfica 42. ¿Quién le ha condicionado ascensos a cambio de favores?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

71% y 93% refiere que no les han sido condicionados sus ascensos a cambio de favores. Cuando esto ha sucedido (mayormente en la División de Seguridad Regional), es el mando quien lo ha hecho.

Gráfica 43. Hostigamiento laboral



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Vemos que el porcentaje del personal que refiere no haber sido hostigado laboralmente es mayoritariamente masculino, a diferencia del femenino que se dispara en la División de Seguridad Regional con un alto porcentaje (71%), así como en Fuerzas Federales donde la mitad del personal lo ha sufrido.

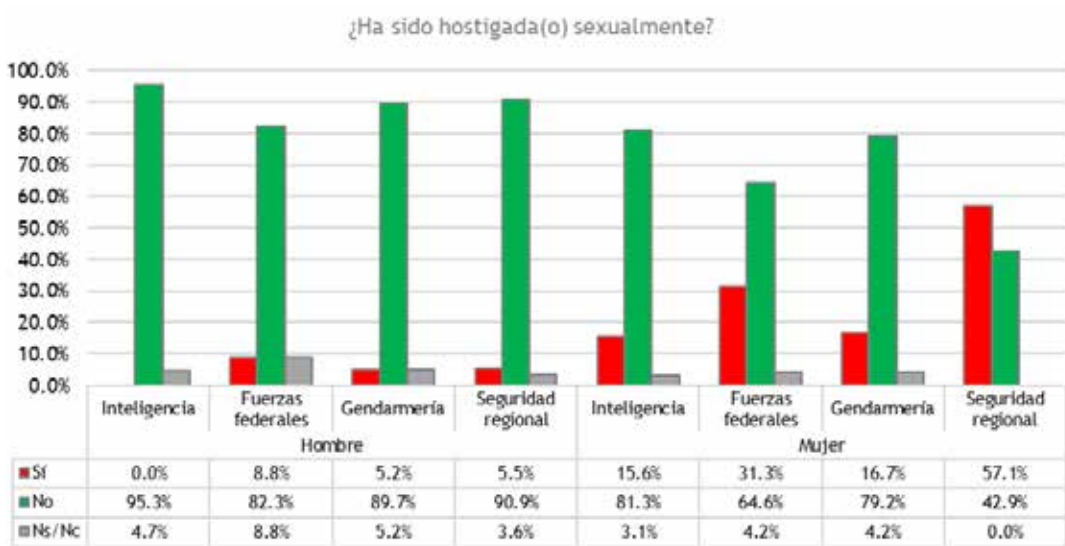
Gráfica 44. ¿Quién le ha hostigado laboralmente?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

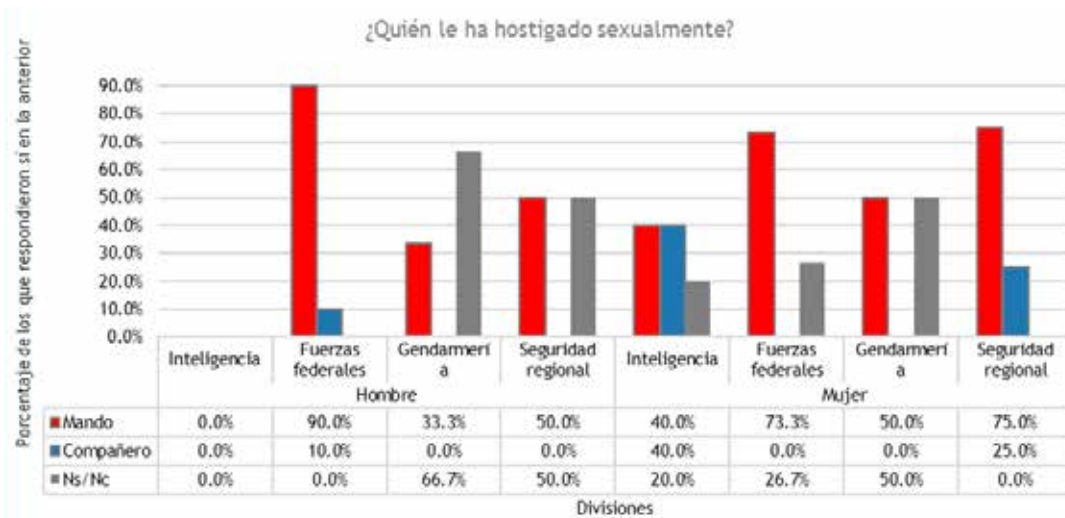
Al preguntar quién les había hostigado, la mayoría refiere al mando. En el caso de las mujeres de la División de Seguridad Regional señalan en un porcentaje casi igual, haber sido hostigadas laboralmente tanto por sus compañeros como por sus mandos.

Gráfica 45. Hostigamiento sexual



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 46. ¿Quién le ha hostigado sexualmente?



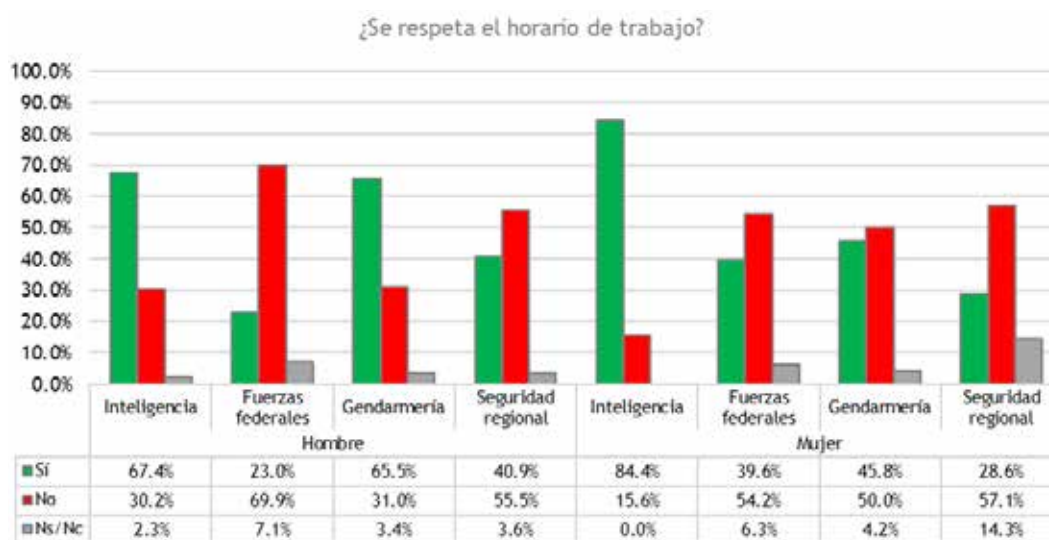
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

El hostigamiento sexual es una condición que viven las mujeres dentro de la PF, sobre todo en la División de Seguridad Regional donde más de la mitad (57%) lo ha padecido, ya sea por su mando o compañeros de trabajo. Otra división donde las mujeres lo manifestaron en un porcentaje de 31.25% es en la División de Fuerzas Federales, donde es ejercido por sus mandos.

Estos datos confirman la violación de los derechos de las mujeres, quienes son vistas como objetos sexuales. Se debe prestar atención a la creación de protocolos en casos de hostigamiento sexual, así como marcar las sanciones correspondientes para los mandos hostigadores.

Es en la División de Seguridad Regional en donde más se han señalado abusos por parte de los mandos: en el condicionamiento de los descansos y las sanciones injustas. Así como situaciones de hostigamiento laboral y sexual. Es imprescindible tomar medidas que inhiban las prácticas abusivas y discriminatorias, así como promover liderazgos respetuosos, garantes y promotores de los derechos humanos.

Gráfica 47. Horario de trabajo

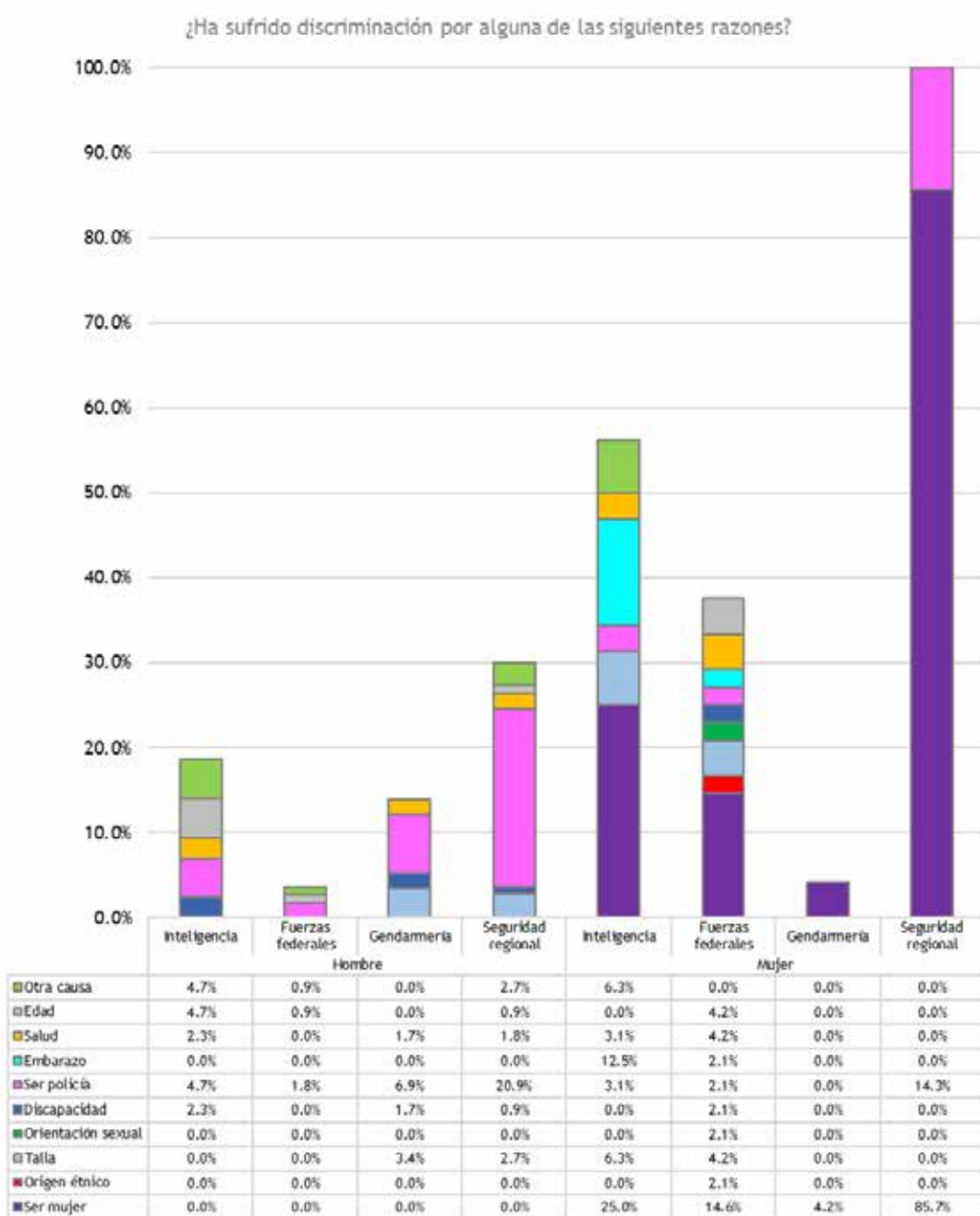


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Al preguntar si se respeta su horario de trabajo, la respuesta es variable por división. Mientras el personal de la División de Inteligencia manifiesta en un alto porcentaje que sí, el personal de Fuerzas Federales y Seguridad Regional, declaran que no. Existe una diferencia considerable en el personal masculino de Gendarmería, donde un alto porcentaje dice que sí le es respetado su horario de trabajo, mientras que un alto porcentaje del personal femenino declara que no lo es.

Consideramos que esto se debe al tipo de funciones de cada división que, de no ser contemplados en el conocimiento de los elementos de la corporación, pueden causar conflictos entre ellos.

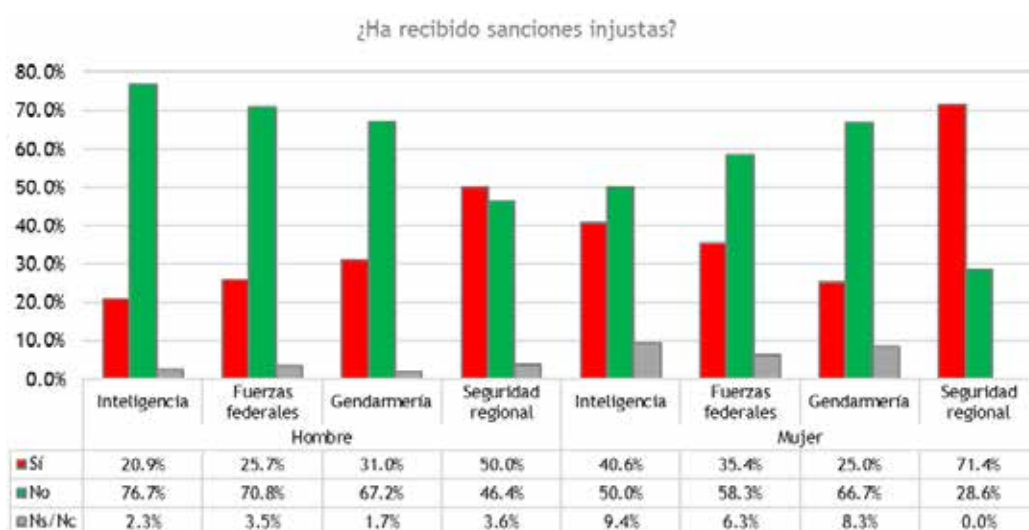
Gráfica 48. Discriminación dentro de la PF



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

En las cuatro divisiones, las mujeres señalan consistentemente actos de discriminación por motivos de género al interior de la corporación. También se aprecia en los hombres de las cuatro divisiones la experimentación de un «estigma negativo» por el solo hecho de ser policías. Con todo, resalta la percepción inequívoca de mayor discriminación sobre las mujeres.

Gráfica 49. Sanciones injustas



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La mayoría del personal de las divisiones de Inteligencia, Fuerzas Federales y Gendarmería manifestó no haber recibido sanciones injustas. En el caso del personal masculino de Seguridad Regional la mitad opinó que sí las ha recibido, así como 70% del personal femenino. Esto deja ver que en el caso de Seguridad Regional es necesario revisar los procedimientos para aplicar sanciones.

Gráfica 50. Quejas o denuncias por parte de integrantes de la PF



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Un alto porcentaje (75% a 91%) del personal no ha presentado queja o denuncia. Esto podría indicar que no hay necesidad, pero al contrastar esta respuesta con las de discriminación,

hostigamiento, confianza y descansos, queda como interrogante saber si no lo han hecho porque desconocen la instancia a la que deben hacerlo o el procedimiento, o bien por temor a represalias de sus mandos o compañeros.

Gráfica 51. La PF promueve los derechos humanos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La mayoría del personal encuestado contestó que la PF promueve los derechos humanos. Sin embargo, otro tipo de respuestas confirman que no hay un conocimiento de cómo se respetan, promueven y ejercen. En especial dentro del personal femenino de la División Fuerzas Federales donde el porcentaje es mayor.

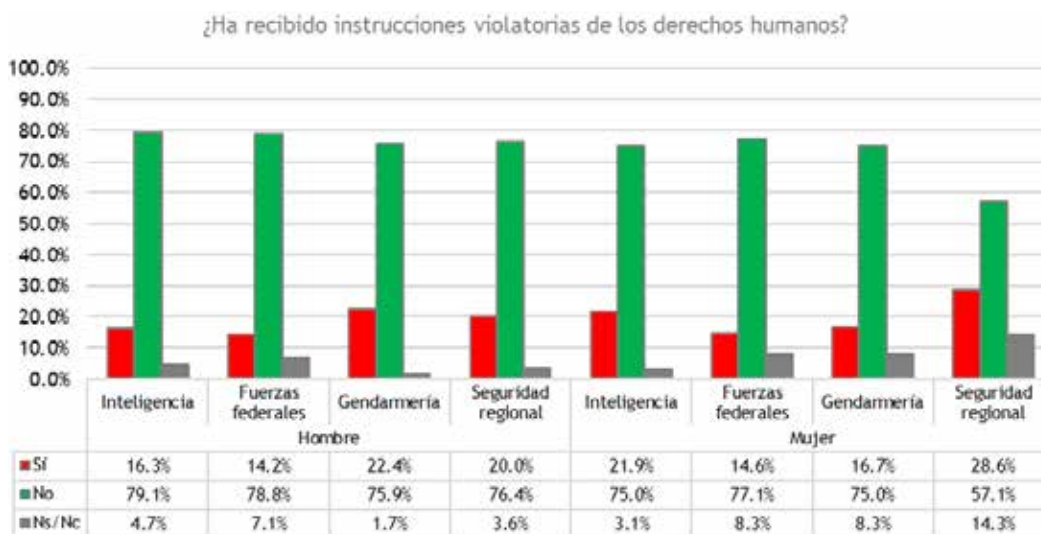
Gráfica 52. Conocimiento de mandos en materia de derechos humanos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

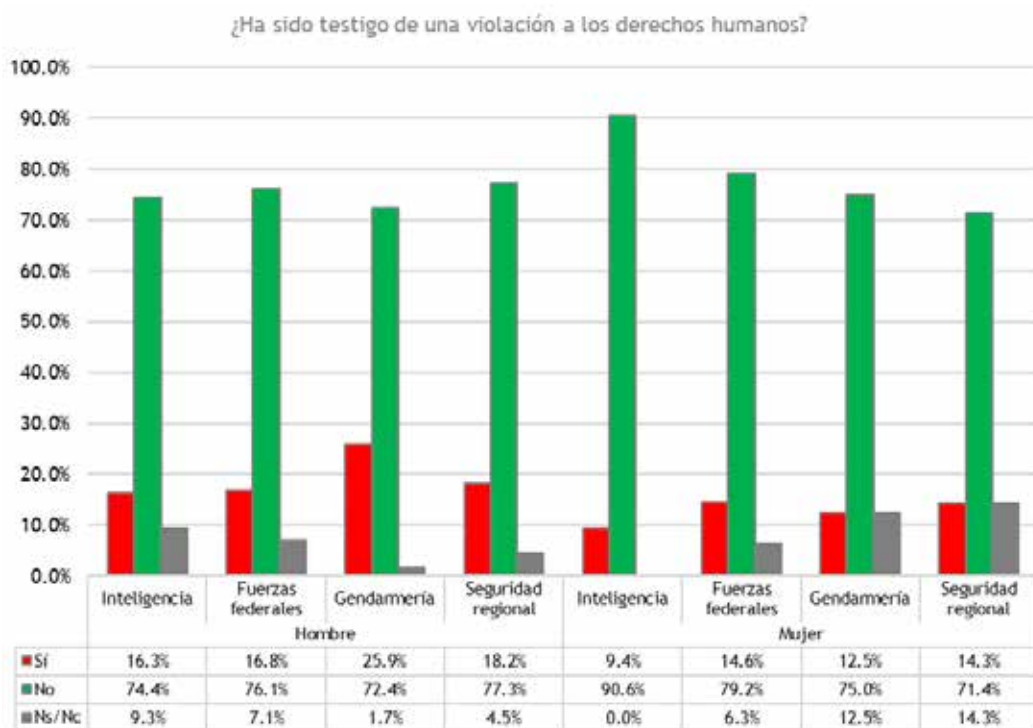
Las y los integrantes de las Divisiones de Gendarmería y Seguridad Regional contestaron que sus mandos cuentan con conocimientos para conducirse con respeto a los derechos humanos; por el contrario, el personal de las Divisiones de Inteligencia y Fuerzas Federales señaló que no.

Gráfica 53. Instrucciones violatorias de los derechos humanos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Gráfica 54. Testigo de una violación a los derechos humanos

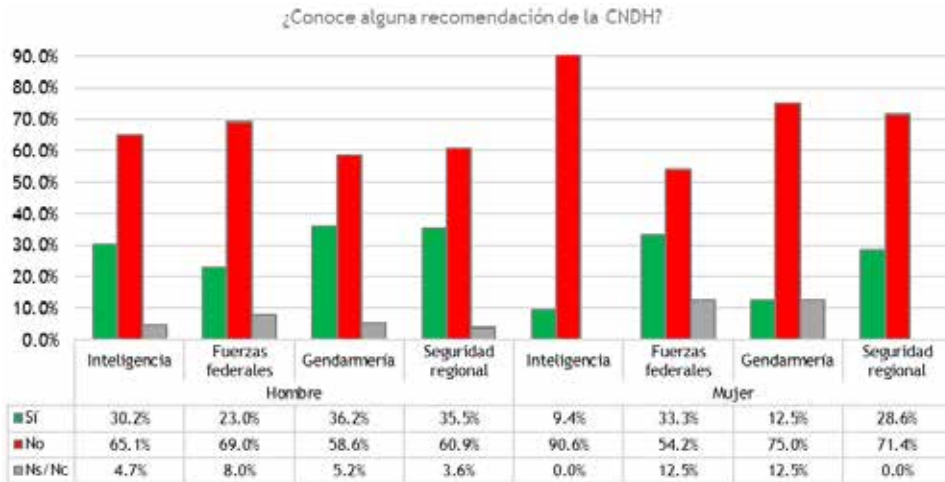


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

En relación con lo anterior, es un porcentaje bajo el personal que refirió haber recibido instrucciones violatorias de los derechos humanos (15% a 28%). Se esperaría que fuera cero por ciento ya que ningún mando debería dar ninguna instrucción violatoria de estos.

Ello reitera la necesidad de que todos los mandos tengan conocimientos en derechos humanos.

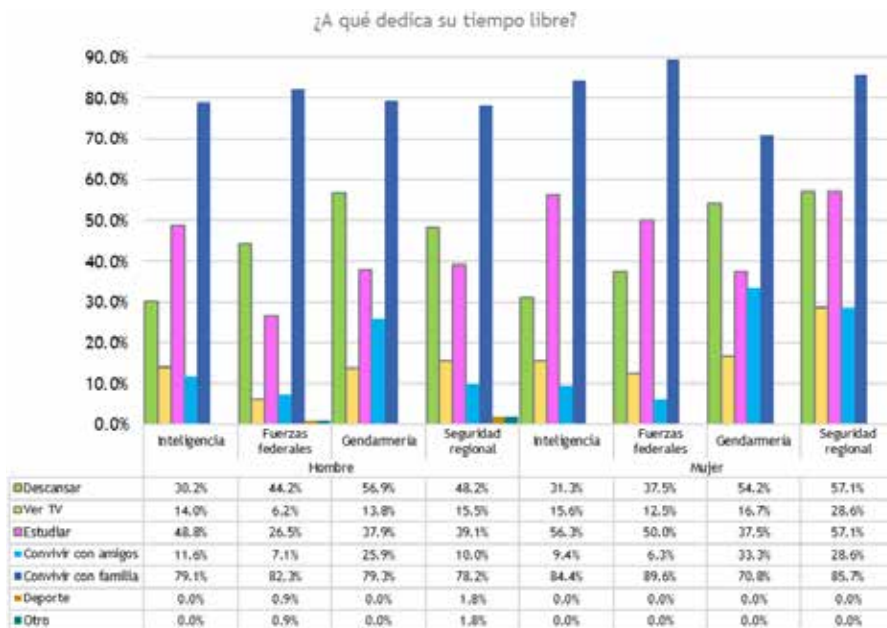
Gráfica 55. Conocimiento de las recomendaciones de la CNDH



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La mayoría del personal no conoce recomendaciones de la CNDH, lo cual indica que no hay comunicación entre los mandos y las policías. Es importante difundirlas con el fin de que el personal identifique, analice y no repita acciones que son violatorias de los derechos humanos.

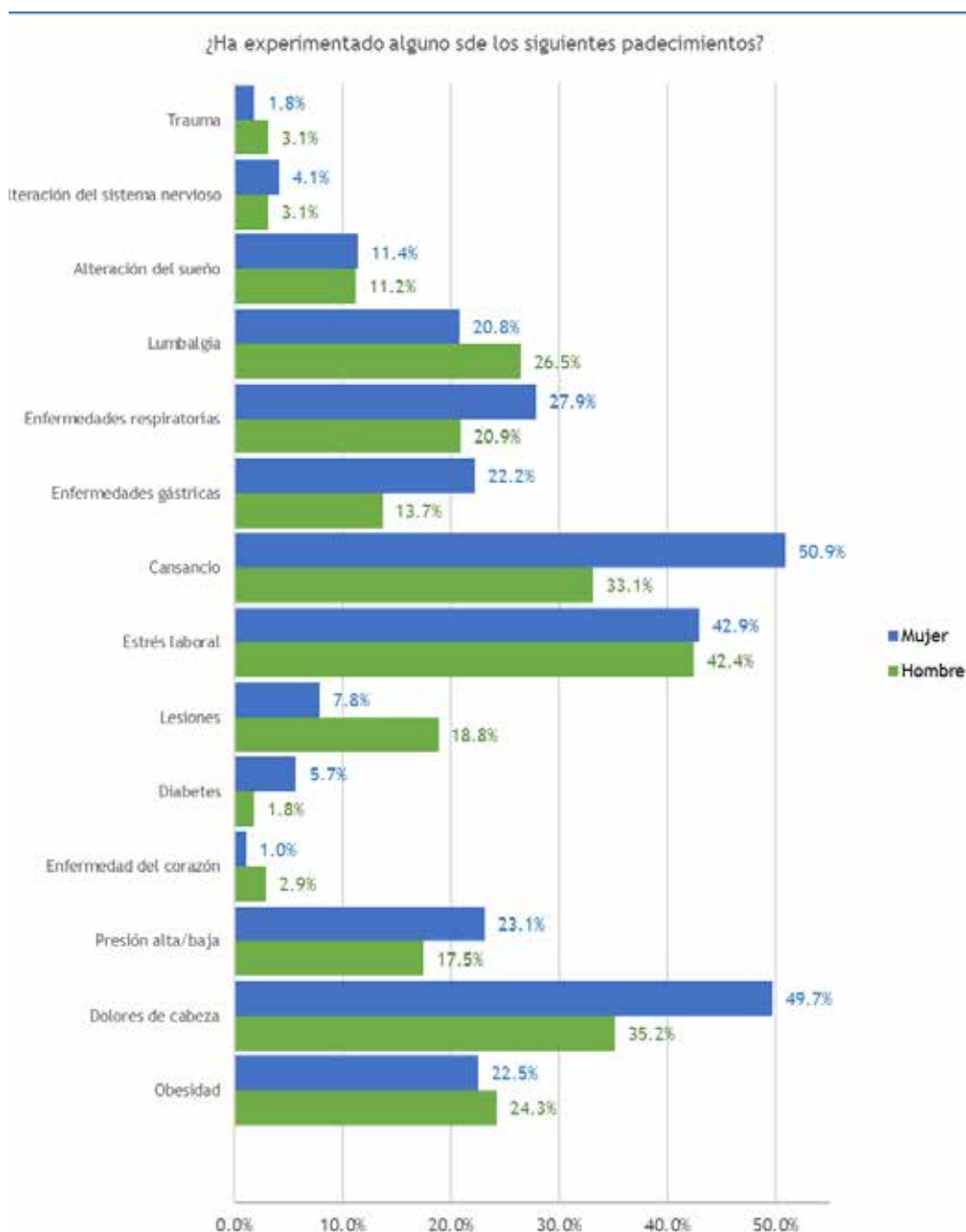
Gráfica 56. Tiempo libre



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Podemos observar que el personal dedica su tiempo libre a diferentes actividades, pero la más común es convivir con su familia, independientemente de la división a la que estén adscritos. Este dato debe ser retomado por la PF, dado que la mayoría refiere que sus funciones afectan sus actividades personales y familiares. Se sugiere para sus programas de desarrollo organizacional la impartición de uno de conciliación de la vida familiar, así como considerar a dónde y por cuánto tiempo se comisiona a los elementos, tanto para hombres como para mujeres.

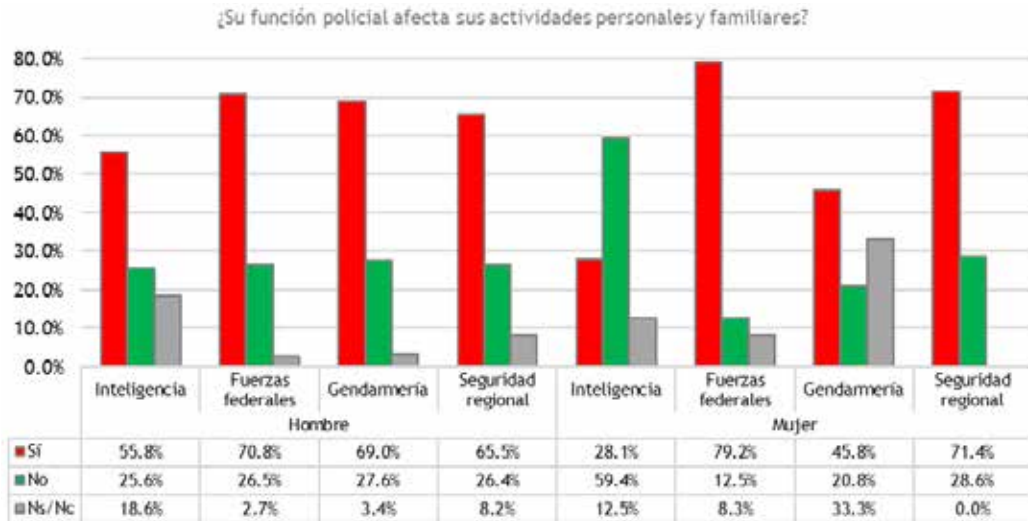
Gráfica 57. Padecimientos



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

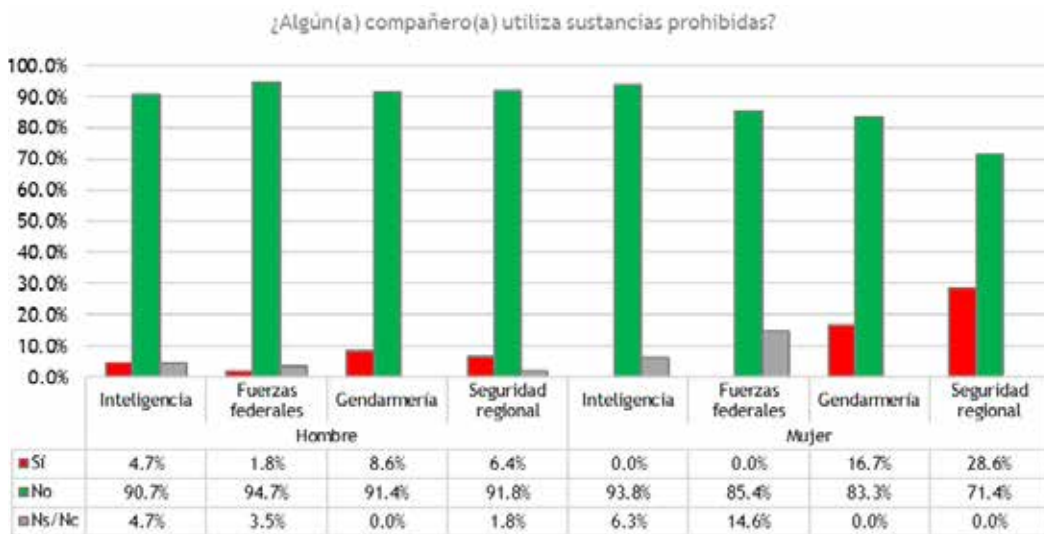
Los malestares más comunes que padecen hombres y mujeres de la PF; varios de ellos están relacionados o pueden ser reacciones al estrés laboral como: las enfermedades gástricas, las alteraciones del sueño y del sistema nervioso y la presión alta. Se sugiere reforzar sus programas de acondicionamiento físico y brindar herramientas de psicoeducación para el manejo del estrés.

Gráfica 58. Afectaciones de su vida por la función policial



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

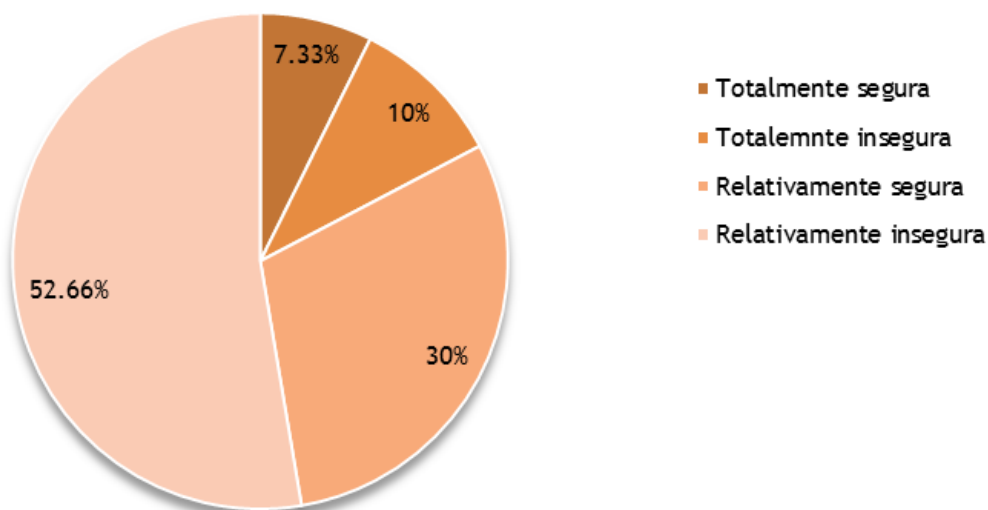
Gráfica 59. Uso de sustancias prohibidas



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Un alto porcentaje del personal de todas las divisiones respondió que sus compañeros(as) no consumían sustancias prohibidas. Aunque en el caso de Seguridad Regional es donde se registra el porcentaje más alto de consumo por parte de algún compañero o compañera. Es oportuno decir que las respuestas pueden no ser del todo ciertas, ya que contestar afirmativamente causa temor. Sin embargo, es urgente contar con programas específicos que permitan atender los casos, ya que por las funciones que desempeñan los integrantes de la PF, el consumo de sustancias prohibidas es un peligro tanto para la ciudadanía tanto como para ellos mismos.

Gráfica 60. Percepción de seguridad en su localidad



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

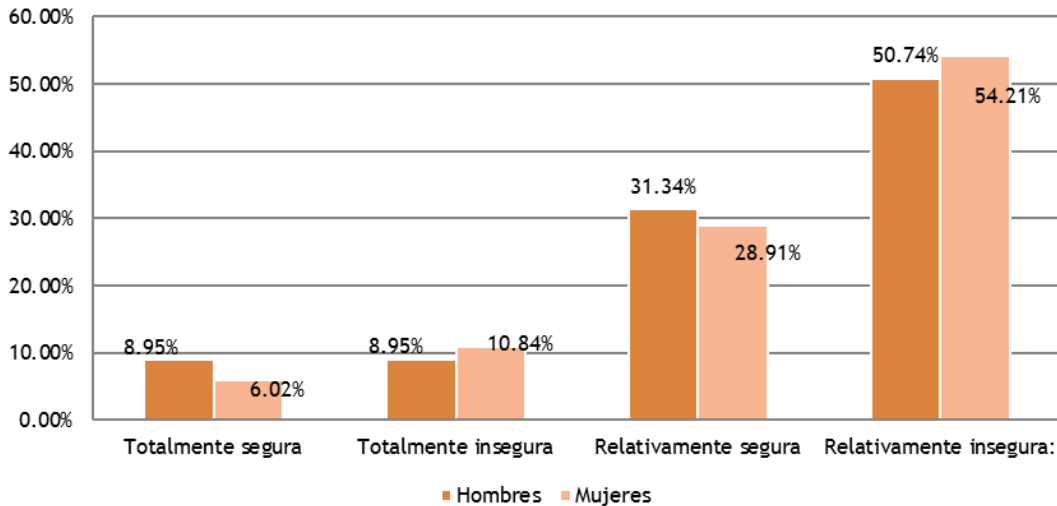
Relacionando sexo con percepción de seguridad/inseguridad, se puede notar que las percepciones diferenciadas no se modifican en gran medida del promedio general, así como tampoco hay una diferencia sustancial entre lo que se pudo obtener como respuesta por parte de hombres y de mujeres, encontrando que:

De las mujeres 54.21% reportó sentirse relativamente insegura, mientras que 50.74% de los hombres mencionó esta misma percepción, encontrando únicamente una diferencia de 3.47% entre ambas percepciones, y una variación de menos del 2% con respecto al promedio general. Es de hacer notar que aunque la diferencia en cuanto a percepción de inseguridad entre hombres y mujeres es mínima, se ha evidenciado que cuando se sufre una violencia las consecuencias son diferentes para mujeres y hombres, porque en el caso de las mujeres, existe la posibilidad de que, además de sufrir un robo, puedan sufrir abuso sexual.

En los dos puntos que cubren el espectro negativo de la pregunta en cuestión (relativamente insegura, totalmente insegura), las mujeres obtuvieron un porcentaje mayor de respuestas en comparación con el extremo positivo (totalmente segura, relativamente segura) en donde fueron los hombres quienes obtuvieron un porcentaje mayor. Esto, sin embargo, ocurrió con un porcentaje de diferencia muy bajo. No se puede sacar correlaciones porque nuestra intención no fue correlacionar ni hacer análisis de variables, esto implicaría un estudio más profundo sobre la relación de las percepciones y las denuncias.

Gráfica 61. Percepción de seguridad

En términos de seguridad, ¿cómo considera el ámbito en el que vive? (relativo al sexo)



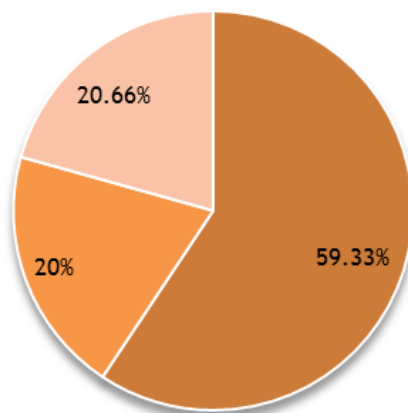
Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Por lo general, la población puede notar, o dice percibir, la presencia de actividades del crimen organizado en su barrio, con un 59.33% de menciones. Únicamente 20% pudo opinar categóricamente que no hay presencia cotidiana del crimen en su barrio, obteniendo un porcentaje menor que quienes no supieron qué contestar, o no respondieron (20.66%); es difícil llegar a conclusiones porque como se ha investigado hay muchas violencias que se han naturalizado.

Gráfica 62. Presencia del crimen organizado en su barrio

¿Considera que en la vida cotidiana en su barrio hay presencia del crimen organizado? (General)

■ Sí ■ No ■ Ns/Nc

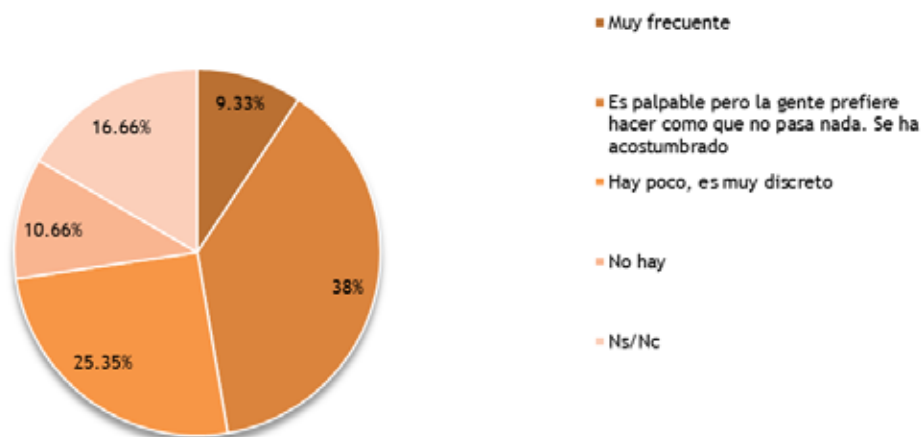


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Se percibe una normalización de las actividades relacionadas con el crimen organizado, notando que, aunque estas están presentes y son perceptibles, la comunidad suele pasarlas por alto debido a su naturalización en la cotidianidad (38%). Esta normalización se ha dado en mayor o menor grado («muy frecuente», «hay poco»), pues únicamente 10.66% reportó que no puede identificar actividades del crimen organizado en su barrio:

Gráfica 63. Identificación del crimen organizado

¿En qué grado puede identificar al crimen organizado en su barrio?

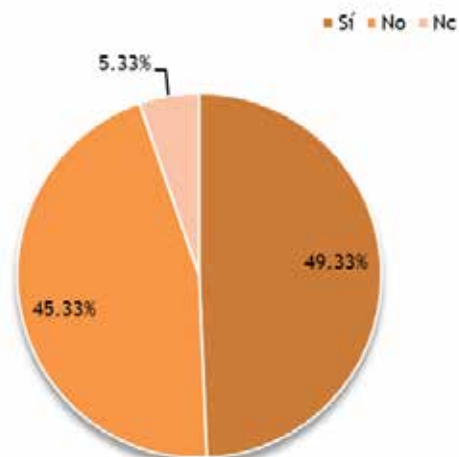


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La población, en general, reconoce la presencia de corporaciones policiacas, sin embargo, no sabe diferenciarlas entre municipal, estatal y federal, menos de la mitad de la población (49.33%) sabe identificar cuáles son las que intervienen en su contexto. Es necesario recordar cómo los entrevistados en la CEDHM, mencionan específicamente la diferencia de la Gendarmería con las demás corporaciones en tanto que tienen un uniforme distintivo.

Gráfica 64. Corporaciones de seguridad

¿Conoce cuáles son las corporaciones de seguridad que intervienen en estos temas en su localidad?

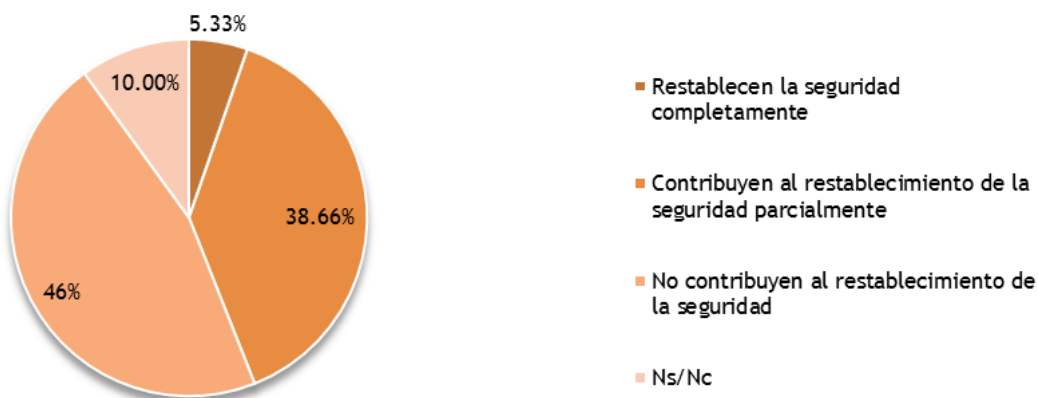


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

En general, la población civil no se siente segura en los espacios en los que habita, con el 62.66% reportando sentirse relativa o totalmente insegura. En contraste, únicamente el 37.33% dice sentirse relativamente o totalmente segura; esto se encuentra sin haber cambios fundamentales en la percepción de acuerdo con el lugar de aplicación.

Gráfica 65. Valoración de la intervención de la PF

A su juicio, las intervenciones de la Policía Federal en su colonia o barrio

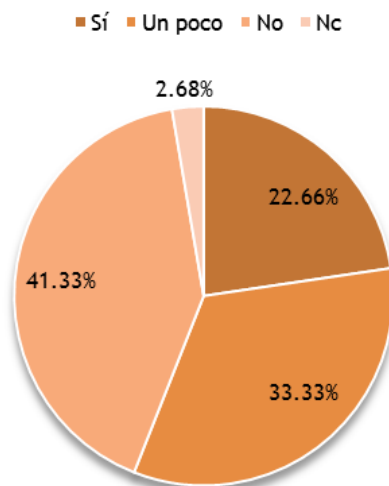


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Esto corresponde con el nivel de desconfianza que la población siente respecto a la PF, donde el 41.33% dice no confiar. Por el otro lado, 22.66% dice tener confianza, mientras que el 33.33% se muestra ambivalente. El 74% de la muestra nos está indicando o que no hay confianza, o que se duda de ella, lo cual nos lleva a pensar en la necesidad de difundir entre la ciudadanía la labor, derechos y obligaciones de los FEHCL.

Gráfica 66. Confianza en la PF

¿Confía en la Policía Federal?

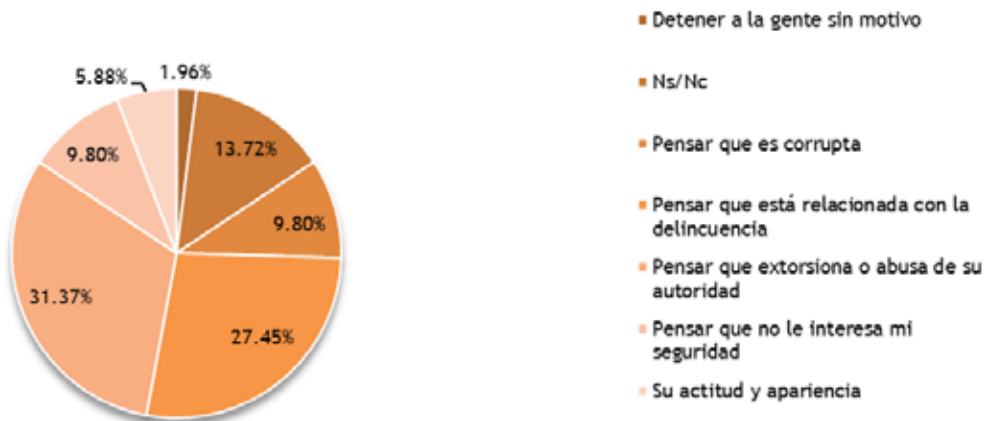


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Las causas de la desconfianza hacia la PF son variadas, siendo las más destacables la percepción de extorsión y abuso de autoridad (31.37%) y la percepción de los nexos de las instituciones policíacas con la delincuencia (27.45%); no hay que olvidar que existe confusión al identificar a las diferentes corporaciones; de ahí la importancia de que el uniforme no solo otorgue identidad y pertenencia a los elementos de seguridad, sino que también permitan su identificación para no confundirlos con elementos de otras corporaciones.

Gráfica 67. Elementos de desconfianza de la PF

¿Qué lo hace desconfiar de la Policía Federal?

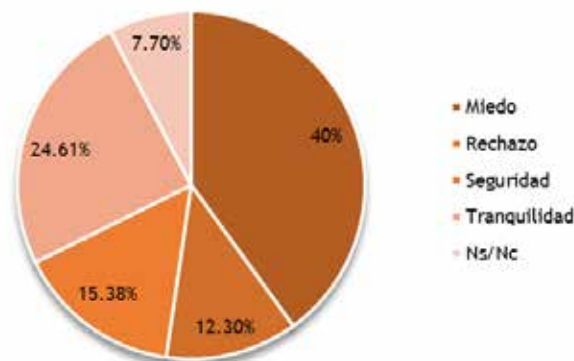


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Es evidente que los niveles de corrupción 37.25% formados por las respuestas de que los vinculan con la delincuencia o que extorsionan a la gente o abusan de su autoridad además de que si a ello se le suma el 31.37% que nos llevaría a un casi 70% de población que cree que a la policía no le interesa su seguridad. Por primera vez el porcentaje de que no contesta o no sabe es mínimo, 1.96%, lo que nos lleva a interpretar la importancia que tiene la desconfianza hacia la policía.

Gráfica 68. Reacciones ante los operativos de la PF

Los operativos de la Policía Federal le provocan:

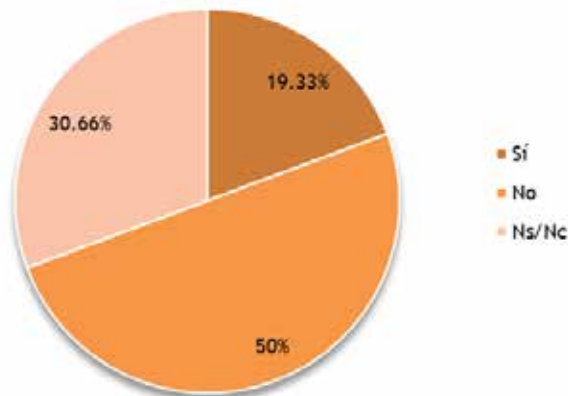


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

En consecuencia, la presencia de la PF no genera confianza sino al contrario provoca más valores negativos como el miedo y el rechazo, 52.30%; sin embargo, el porcentaje de quienes perciben tranquilidad y seguridad es del 40%, esto permite aventurar que hay una ambivalencia en la opinión al respecto de lo que provoca la PF, y a diferencia de la *Gráfica 68*, en el rubro de Ns/Nc, se elevó a 7.70%.

Gráfica 69. Percepción de la población de los integrantes de la PF

¿Considera que los efectivos de la Policía Federal son honestos?

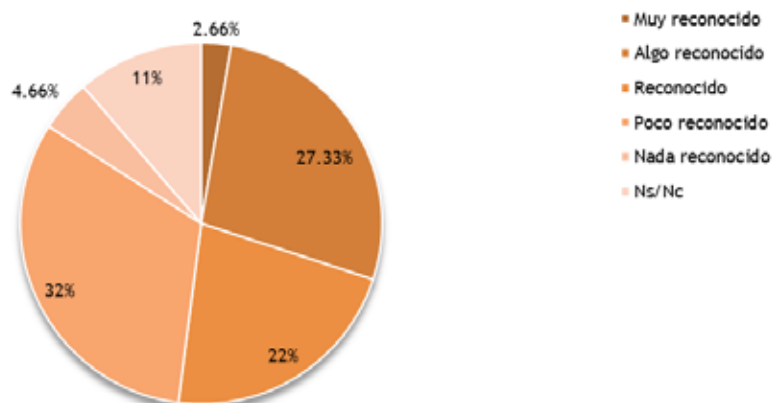


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Respecto a la honestidad de la policía, 50% de la población dice que no existe, lo cual es de alarmar porque esta percepción toma en cuenta a las y los policías de manera personal y no a factores institucionales y/o estructurales, pues se considera que las principales razones para esto son los bajos salarios, la falta de capacitación y formación, y la impunidad.

Gráfica 70. Reconocimiento del trabajo de la PF por parte de las autoridades

¿Qué tan reconocido está el trabajo de la Policía Federal por parte de las autoridades?

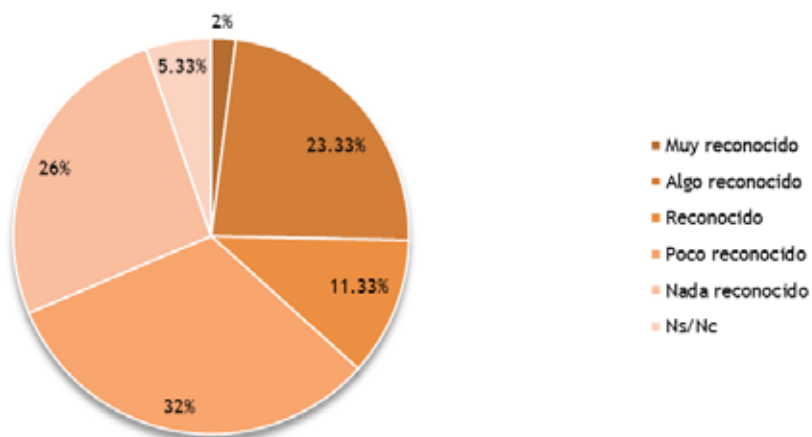


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La ciudadanía percibe que la labor de la PF tiene algo de reconocimiento por parte de las autoridades, con 27.33%. Únicamente 2.66% reporta que dicha labor es muy reconocida. 32%, es el porcentaje más alto y hace referencia al poco reconocimiento que suponen que tiene la PF de parte de las autoridades.

Gráfica 71. Reconocimiento del trabajo de la PF por parte de la sociedad

¿Qué tan reconocido está el trabajo de la Policía Federal por parte de la sociedad?

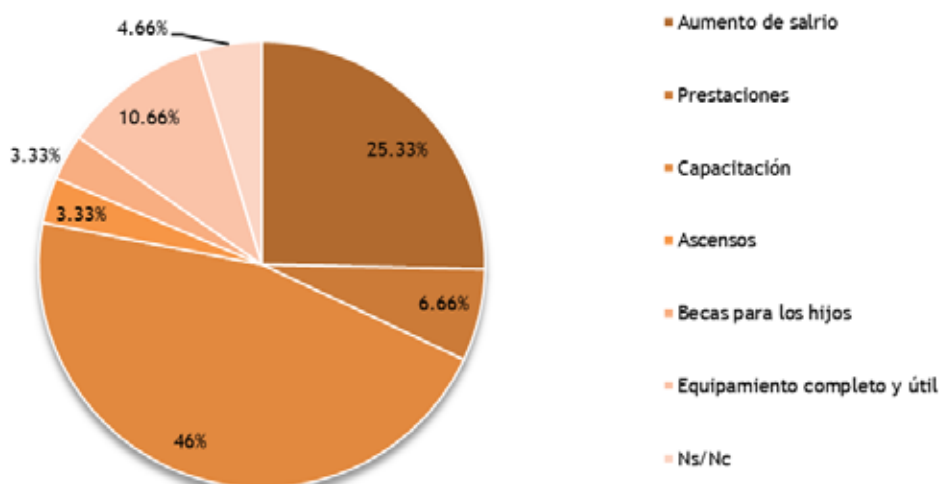


Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Respecto a cómo reconoce la sociedad el trabajo de la PF, es aún más notable una falta de reconocimiento a su labor, donde 58% dijo que esta labor es poco o nada reconocida.

Gráfica 72. Incentivos para reconocer el desempeño de la PF

¿Cuál es la mejor forma de reconocer el desempeño de la Policía Federal?



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

La población encuestada considera que una forma de reconocer el desempeño de la PF, es a través de cuestiones relacionadas con su salario (31.99%). También resalta la apreciación de que hay que incidir en su capacitación (46%). Esto nos habla de que la población está esperando un mejor ejercicio de la seguridad, vinculando dos factores que motivarían a los elementos en garantizar los derechos.

En cuanto a la manera como se podrían reconocer las actividades y la labor de la PF, la mayoría de menciones se concentró en ofrecerles más capacitación (46%) y en aumentarles el salario (46%).

Por otro lado, pareciera ser que hay un mayor conocimiento sobre las tareas que debe realizar la PF, así como manifiestan empatía con ellos por la conciencia de la violación a sus derechos humanos por parte de sus mandos y de la institución.

En el caso de la ciudadanía en general se muestra desconocimiento de las tareas de la PF y la diferencia que hay entre las corporaciones locales y municipales. Señalan que identifican a las policías por el uniforme y los vehículos; sin embargo, son similares entre sí, lo que también propicia la falta de puntos de referencia para distinguirlos.

En general se muestra prejuicio contra las corporaciones policiales y se ubica a la capacitación como el factor que hace la diferencia entre la seguridad y la inseguridad.

C. VIÑETAS

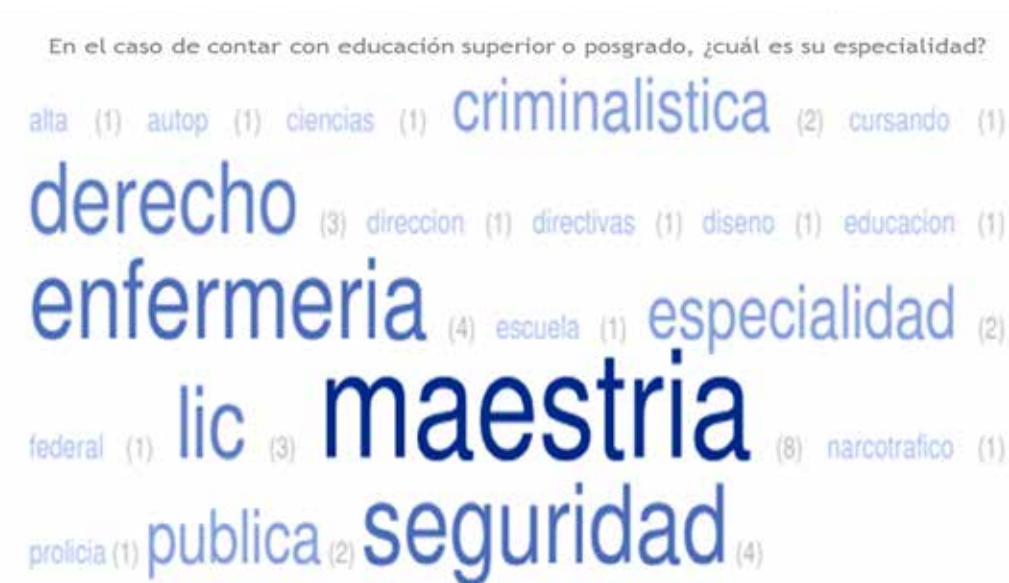
Las «nubes de palabras» que se muestran a continuación dan cuenta gráficamente de cuáles son las variables o factores más mencionados de acuerdo al tamaño de la letra, y entre paréntesis, el número de menciones obtenidas.¹

Viñeta 1. Nivel educativo de la PF



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

Viñeta 2. Especialidad



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario.

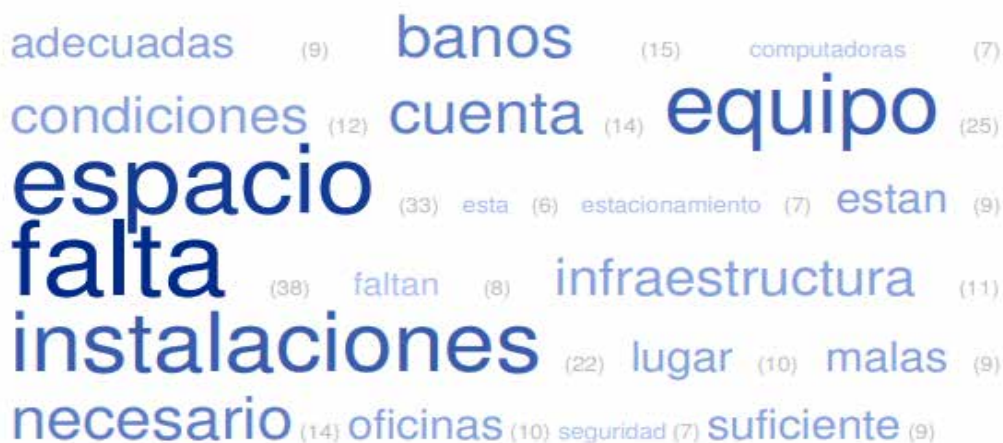
El nivel educativo mayoritariamente es de bachillerato o equivalente, lo cual, en el caso de Fuerzas Federales y Gendarmería, rebasa el nivel educativo para el perfil de reacción.

Sigue el nivel de licenciatura, que solamente en el caso de la División de Inteligencia se establece en el perfil de ingreso.

Quienes han realizado estudios superiores mencionan mayoritariamente las siguientes: licenciaturas: derecho, criminalística y enfermería; las dos primeras tienen relación directa con áreas de la labor policial y, de acuerdo al SJPA, se convierte en tema esencial para desarrollar la actividad del primer respondiente (PR).

La sobrecapacitación encontrada en las divisiones de Fuerzas Federales, Gendarmería y Seguridad Regional y en las licenciaturas en temas relacionados con la tarea policial, permite «desmontar» el prejuicio de la falta de formación escolar que caracteriza a las fuerzas de seguridad.

Viñeta 3. Mejoras en las instalaciones



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de la Gráfica 12.

A la pregunta de qué mejoraría de las instalaciones, sobresale la falta de espacio y de equipo, de donde podemos suponer que ambos aspectos son importantes.

Viñeta 4. Motivación para ser PF

apoyo (6) **ayudar** (10) **capacitacion** (9) condiciones (5) desarrollo (6) **falta** (17) **gusta** (36) ha (5)
hago (9) laboral (4) laborales (5) **mandos** (7) **mejor** (7) **metas** (7) muy (4) oportunidad (5) país (5) pero (4) personal (6) quise (4)
 satisfaccion (4) **ser** (6) servir (5) siempre (5) superacion (5) tengo (6) todo (4) **trabajo** (15) vida (4) **vocacion** (10)

Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de la Gráfica 14.

Viñeta 5. Qué mejoraría

¿Qué mejoraría?

academia (21) **actualizacion** (13)
capacitacion (54) conocimiento (11)
 constante (11) **CURSOS** (29) instructores (12) **materias** (15)
 mayor (23) **practicass** (27) temas (9)
tiempo (36) todo (10)

Fuente elaboración propia con base en la Gráfica 7.

Las corporaciones que recibieron más menciones fueron las municipales y la Federal, sin embargo, también se recibieron menciones de instituciones que no realizan labores policiacas o, al menos, no con el nombre con el que fueron identificadas:

Viñeta 6. Corporaciones con presencia en los barrios



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario.

Quienes dijeron identificar a las corporaciones policiacas que intervienen en su contexto o en su comunidad, expresaron haber sido capaces de ello gracias a ciertos distintivos, siendo los más citados el uniforme y las patrullas. Los rondines también constituyeron un elemento identificador, lo cual habla de que las acciones de acercamiento con la población civil facilitan el reconocimiento.

Viñeta 7. Elementos que permiten distinguir las diferentes corporaciones



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario.

En cuanto a la labor específica de la PF, no se muestra una percepción positiva, pues únicamente 5.33% notó un restablecimiento de la seguridad después de su intervención. Esto contrasta con el 46% que opinó en sentido opuesto, y con el 38.33% que dijo haber notado un restablecimiento de la seguridad, pero únicamente de manera parcial.

Cuando se le pide a la población que mencione cinco palabras que relaciona con la PF, tenemos que, en su mayoría, son palabras negativas como: corrupción, inseguridad, miedo o extorsión. Sin embargo, también hay quienes mencionaron seguridad, tranquilidad y confianza. Esto indica que, aunque la percepción mayoritaria es negativa, el rechazo no está unificado:

Viñeta 8. Percepción de la población de los integrantes de la PF



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario.

Viñeta 9. Aspectos que debería mejorar la PF, según la población (véase gráfica 73)



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas del cuestionario.

Esta información concuerda con la percepción sobre los puntos en los que debería mejorar la PF para obtener una mayor aprobación, siendo la capacitación el factor que obtuvo el mayor número de menciones en la *Gráfica 73*.



REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

- Appier, J. (1998). Policing Women. The Sexual Politics of Law Enforcement and the LAPD. United States of America: Temple University Press.
- Arévalo, J.E. (2007). La construcción de la identidad en la mujer policía auxiliar. Tesis de licenciatura. Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías en Revista El Cotidiano, vol. 16, núm. 101, mayo-junio, 2000, pp. 74-83. Estado de México, México: Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/38972/El%20trabajo%20de%20las%20mujeres%20polic%3%adas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado B., G. (2012) Conocer en la acción y el intercambio. La investigación: acción participativa, en Blazquez G., N., Flores P., F. y Ríos E., M. (Cords.). (2012). Investigación feminista, epistemología, metodología y representación social. (pp. 197-216). Colección Debate y Reflexión. Ciudad de México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Recuperado de <http://investigacion.cephcis.unam.mx/generoyrsociales/wp-content/uploads/2016/04/Investigacion-Feminista-1.pdf>
- Bloom, B. S. (ed.). (1956). Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals: Handbook I, Cognitive Domain. Michigan, Estados Unidos: Longmans, Green and Co. LTD. Recuperado de <https://www.uky.edu/~rsand1/china2018/texts/Bloom%20et%20al%20-Taxonomy%20of%20Educational%20Objectives.pdf>
- Brufao, C., C. (1994). Una aproximación a las enfermedades profesionales de la policía. Cuadernos de Trabajo Social no. 7. pp. 251-263. Madrid: Universidad Complutense. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS9494110251A/8483>
- Bruner, J. S. (1990). Actos de significado. España: Alianza Editorial.
- Bruner, J. S. (1997). La educación, puerta a la cultura. España: Editorial Antonio Machado.
- Bruner, J. S. (2013). La fábrica de historias. Derecho, literatura, vida. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica (FCE)
- Calvé Pérez, A. (1992) Factores de riesgo de morbilidad psiquiátrica en un grupo profesional sometido a factores estresantes, Madrid: Universidad Autónoma (tesis doctoral).
- De Alba, A. (2007). Currículum-sociedad: El peso de incertidumbre, la fuerza de la imaginación. México: UNAM-ISSUE Educación, Plaza y Valdez.
- Delors, Jacques (1994). Los cuatro pilares de la educación, en La educación encierra un tesoro. pp. 91-103. México: El Correo de la UNESCO. Recuperado de https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/_CPP-DC-Delors-Los-cuatro-pilares.pdf
- Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. México: S. XXI
- Freire, P. (1975). Pedagogía del oprimido. Madrid: S. XXI.
- Freire, P. (1998). Educación y participación comunitaria. En: Revista Tarea, pp. 29-33, No. 41. Lima: Marzo.
- Freire, P. (2012). Pedagogía de la indignación. Cartas pedagógicas en un mundo. Buenos Aires: S. XXI.
- Freud, S. (1973). Obras completas, Tomo II. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Griffiths, A., Leka, S., Cox, T (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS). Recuperado de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

- Haro R., D. J. (2013). Reflexión sobre los derechos de los policías en México. Revista Criminalidad, enero-abril, Vol. 55 (1), pp. 153-164. Bogotá, Colombia: Policía Nacional de Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082013000100010
- Hirigoyen, M. F. (1999). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica. Recuperado de https://diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral_el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf
- Marzano, R.J. y Pickering, D. J. (1998) Dimensiones del aprendizaje. Manual para el maestro. Querétaro, México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Recuperado de http://biblioteca.ucv.cl/site/colecciones/manuales_u/Dimensiones%20del%20aprendizaje.%20Manual%20del%20maestro.pdf
- Mosterín, J. (2006). La naturaleza humana. Madrid: Espasa Calpe, S.A.
- Natarajan, M. (2008). *Women police in a changing society*. Great Britain: Ashgate Publishing Limited.
- Piaget, J. (1972). El nacimiento de la inteligencia en el niño. Madrid: Aguilar.
- Piaget, J. (2005). Psicología y pedagogía. Barcelona: Crítica.
- Poulin, S., 1993, Étude du secteur de l'Administration municipale dans le but d'orienter l'intervention du centre de santé publique de Québec. C.S.P.R. de Québec, Québec, p.54, Recuperado de <http://www.santecom.qc.ca/Bibliothequevirtuelle/santecom/35567000042439.pdf>
- Raigoso M., J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. Revista de Educación y Desarrollo, 36, pp. 33-37. Guadalajara, México: Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/36/36_Raigoso.pdf
- Sacks, O. (2007). Musicofilia: relatos de la música y el cerebro. Barcelona: Anagrama.
- Sánchez, Á.; Espinosa, S.; Ezcurdia, C. y Torres, E. (2004). Nuevas maternidades o la desconstrucción de la maternidad en México. En: Debate Feminista, año 15, vol. 30, pp. 55-86. Consultado el 19 de septiembre de 2014. Recuperado de http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/030_04.pdf
- Sarre I., M. (2006). Guía del policía, en Haro R., D. J. (2013). Reflexión sobre los derechos de los policías en México. Revista Criminalidad, enero-abril, Vol. 55 (1), pp. 153-164. Bogotá, Colombia: Policía Nacional de Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082013000100010
- Savery, L. K. (1993). Stress and the police officer, some west australian evidence, en The Police Journal. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0032258X9306600307>
- Sirimarcó, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. En: Cuadernos de Antropología Social, No. 20, pp. 61-78. Consultado el 17 de septiembre de 2014. Disponible en <http://ica.institutos.filo.uba.ar/seanso/modulos/cas/n20/n20a05.pdf>
- Spinoza, B. (1983). Ética. México: UNAM. Dirección General de Publicaciones.
- Suárez de Garay, M. E. (2006). La ruta pirata del asfalto. Trayectorias femeninas y delictivas en el mundo policial. En: La ventana, Núm. 24/2006. Consultado el 18 de septiembre de 2014. Recuperado de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana24/8.pdf>
- Tena, O. (2011, febrero). Ponencia: Las mujeres policías de la Ciudad de México. Mesa de diálogo: Cuerpos Policiales y sus derechos laborales. Debate frente a la inseguridad Pública (pp. 23-29). Ciudad de México. Instituto para la Seguridad y la Democracia (INSYDE), Alianza Cívica y la Fundación Friedrich Ebert (FES).
- Tena, O. (2017) Las mujeres en la policía: Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. México CHEICH UNAM
- Torrente, D. (1997). La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía. España: Universitat de Barcelona y Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Tudela, P. (s.f.). Conceptos y orientaciones para políticas de seguridad ciudadana, Centro de Investigación y Desarrollo Policial, Policía de Investigaciones de Chile, en la biblioteca digital de la Fundación Henry Dunant. Recuperado de <http://fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos-humanos-seguridad/Tudela%20Conceptos%20y%20orientaciones%20para%20pol%20C3%ADticas%20de%20seguridad%20ciudadana.pdf>

- Violanti, J. M. (2013). Law Enforcement Suicide: A National Analysis, en International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience, Vol. 15, No. 4 pp. 289-298. Recuperado de <https://s3.amazonaws.com/destination-zero/Law%20Enforcement%20Suicide%20A%20National%20Analysis.pdf>
- Young, M. (1993). Dress and Modes of Adress: Structural Forms for Policewomen, en Barnes, R., y Eicher, J. B. (Eds.). (1993). Dress and Gender: Making and Meaning. Berg Publishers, Oxford.

Fuentes hemerográficas en línea

- De la Rosa, T. (15 de noviembre de 2018) Los hoyos de la 4T. El ISSSTE, socavón financiero de más de 200 mmp. [Reportaje en formato electrónico] En portal de noticias EjeCentral. Recuperado de <http://www.ejecentral.com.mx/los-hoyos-de-la-4t-el-issste-un-socavon-financiero-de-mas-de-200-mmp/>
- Díaz, G. (2014, 13 de julio). Policía Federal: vergüenzas ocultas. En: Noticiasnet.mx. Consultado el 7 de octubre de 2014. Recuperado de <https://www.nvnoticias.com/oaxaca/roja/operativos/221540-policia-federal-verguenzas-ocultas>
- García, D. (2014, 8 de marzo). Soñadora, madre de dos niñas... y policía federal. En: Crónica.com.mx. Consultado el 13 de octubre de 2014. Recuperado de <http://www.cronica.com.mx/notas/2014/820231.html>
- Olivares, E. (2014, 26 de marzo). Para lograr aceptación, mujeres policías adoptan acentuadas actitudes masculinas. En: La Jornada. Consultado el 17 de septiembre de 2014. Recuperado de <https://www.jornada.com.mx/2013/03/26/politica/013n1pol>
- Rojas, R. (28 de noviembre de 2018) ISSSTE, listo para recibir a funcionarios sin seguro de gastos médicos mayores, En: UNOTV, en Internet. Consultado el 28 de noviembre de 2018. Recuperado de <https://www.unotv.com/noticias/portal/nacional/detalle/issste-recibir-funcionarios-gastos-medicos-mayores-915849/>

Fuentes documentales institucionales

- Centro de Justicia para Mujeres. (2010). Incrementando la cantidad de mujeres y su influencia en el trabajo policial. Recuperado, el 2 de octubre de 2014, de http://justicewomen.com/pw_increasingwomensnumbers_sp.html
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CDESC). (2005). Observación General No. 18: El derecho al trabajo. Ginebra, Suiza. E/C.12/GC/18. 6 de febrero de 2006. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>
- Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). (2015). Reglas y normas internacionales aplicables a la función policial. Ginebra, Suiza. Recuperado de <https://www.icrc.org/es/doc/assets/files/other/icrc-003-809.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (s.f.) Guía de Acción contra la Discriminación, Institución comprometida con la Inclusión (ICI) [documento digital en Internet]. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro_encontrado&tipo=2&id=4701
- Durán Z., A. (4 de octubre de 2018) Intervención durante la presentación del libro Espinosa, A.C. y Ortiz D., R.F., (coords.). (2018). Anticorrupción en la Seguridad Pública. Policía Federal. México, en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/418931/libro_anticorrupcion_181126b.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE). Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/temas/percepciondes/>
- López O., A. M. (14 de noviembre de 2018). Presidente electo presenta Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018-2024. Comunicado 078. Boletín de prensa. Recuperado de <https://lopezobrador.org.mx/2018/11/14/presidente-electo-presenta-plan-nacional-de-paz-y-seguridad-2018-2024/>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (12 de diciembre de 1996). Declaración de la ONU sobre el Delito y la Seguridad Pública, aprobada por la Asamblea General en su resolución 51/60. Recuperado de https://www.unodc.org/pdf/event_2006-03-20/RES-51-60%20S.pdf
- ONU. (6 de septiembre de 1985). Séptimo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente. Milán, Italia. Recuperado de https://www.unodc.org/documents/congress/Previous_Congresses/7th_Congress_1985/031_ACONF.121.22.Rev.1_Report_Seventh_United_Nations_Congress_on_the_Prevention_of_Crime_and_the_Treatment_of_Offenders_S.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.) Misión e impacto de la OIT (artículo digital) en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>
- OIT. (2013). Programa de Actividades Sectoriales. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf
- OIT. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 28 de abril de 2016. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). [Página electrónica en línea] Temas de Salud, Epidemiología. Recuperado de <https://www.who.int/topics/epidemiology/es/>
- Poder Legislativo Federal. Cámara de Diputados. (2019) Minuta del proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Guardia Nacional. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/votos/20190228_guardia/01_minuta_28feb19.pdf
- Policía Federal (PF). (ca. 2018). Nuestra Historia. Origen y evolución de la Policía Federal de México 1928-2018. Recuperado de https://issuu.com/contigomexico/docs/90_anos_de_policia_federal
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2013). Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2013. Análisis Funcional Programático Económico de enero de 2013. Recuperado de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2013/temas/tomos/04/r04_afpe.pdf
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2014). Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2014. Resumen en clasificación económica por: unidad responsable, funcional y programas presupuestarios de enero de 2014. Recuperado de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2014/docs/04/r04_reurgfpp.pdf
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2015). Ramo 04 Gobernación. Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2015. Programas presupuestarios en clasificación económica (resumen) de enero 2015. Recuperado de http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2015/docs/04/r04_ppcer.pdf
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC). (1 de diciembre de 2018). Presenta la Secretaría de Seguridad Pública ejes estratégicos en materia de Seguridad Pública. Boletín de prensa No. 01/18. Recuperado de <https://www.gob.mx/sspc/prensa/presenta-la-secretaria-de-seguridad-publica-ejes-estrategicos-en-materia-de-seguridad-publica-183888>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2018). Policía federal. Concurrencia sistémica de la ley que la rige y de la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos abrogada, para sancionar a sus integrantes (Tesis: I.4o.A.119 A (10a). Recuperado de <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?ID=2017926&Clase=DetalleTesis-BL&Semario=0>

Marco legal consultado

- Acción de inconstitucionalidad 1/2015. Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala (CED-HT). 11 de mayo de 2017. Ponente: J.M.P.R., (6 de abril de 2018). Ejecutoria de Suprema Corte de Justicia, Pleno. Décima Época. Pleno. Semanario Judicial de la Federación, 2018. Recuperado de <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?ID=27735&Clase=DetalleSemarioEjecutoriaBL>

- Acuerdo mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal. (31 de diciembre de 2018), Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547537&fecha=31/12/2018
- Carta de las Naciones Unidas. (21 de octubre de 1945). ONU. Recuperado de <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>
- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer Cumplir la Ley. (17 de diciembre de 1979). ONU. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/lawenforcementofficials.aspx>
- Código Penal Federal (CPF). (14 de agosto de 1931). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 12-04-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_120419.pdf
- Conjunto de Principios para la Protección de todas las Personas Sometidas a cualquier Forma de Detención o Prisión. (9 de diciembre de 1988). ONU. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2006.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). (5 de febrero de 1917). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. u.r.p. DOF: 09 de agosto de 2019. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_239_09ago19.pdf
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 22 de noviembre 1969, 1144 CTNU 123 (entrada en vigor: 18 de julio de 1978). Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes. (26 de junio de 1987). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cat.aspx>
- Convención de las Naciones Unidas contra el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas. (1988). ONU. Recuperado de <https://www.incb.org/incb/es/precursors/1988-convention.html>
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 58/4. (31 de octubre de 2003). ONU. Recuperado de https://www.unodc.org/pdf/corruption/publications_unodc_convention-s.pdf
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos. Viena, Austria. (15 de noviembre de 2000). Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Recuperado de <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>
- Convención Interamericana contra la Corrupción B-58. (28 de enero de 1997). Organización de Estados Americanos (OEA). Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_B-58_contra_Corrupcion.asp
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (12 de marzo de 2001). Organización de Estados Americanos (OEA). Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D8.pdf>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará). (19 de enero de 1999). Organización de Estados Americanos (OEA). Recuperado de <http://ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf>
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (3 de septiembre de 1981). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Convención sobre los Derechos del Niño. (25 de enero de 1991). ONU. Recuperado de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Proviclima/1LEGISLACIÓN/3InstrumentosInternacionales/F/convencion_derechos_nino.pdf
- Convención Única de 1961 sobre Estupefacientes (Enmendada por el Protocolo de 1972 de Modificación de la Convención Única de 1961 sobre Estupefacientes). (25 de marzo de 1972). ONU. Recuperado de https://www.unodc.org/pdf/convention_1961_es.pdf
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (09 julio

- 1948). Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Co87). Entrada en vigor: 04 julio 1950. Adoptado en: San Francisco, 31a reunión CIT (09 julio 1948). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (01 julio 1949). Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Co98). Entrada en vigor: 18 julio 1951. Adoptado en: Ginebra, 32a reunión CIT (01 julio 1949). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
 - Convenio sobre Sustancias Sicotrópicas. Viena, Austria. (21 de febrero de 1971). ONU. Recuperado de https://www.incb.org/documents/Psychotropics/conventions/convention_1971_es.pdf
 - Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). (1944). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
 - Directrices de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil Directrices de Riad. Adoptadas y proclamadas por la Asamblea General en su resolución 45/112. (14 de diciembre de 1990). ONU. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2003.pdf>
 - Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República (ENSPGR). (16 de mayo de 2019). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560463&fecha=16/05/2019
 - Ley de la Policía Federal (LPF). (1 de junio de 2009). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 24-06-2011. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LPF.pdf>
 - Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE). (31 de marzo de 2007) Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 04-06-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_040619.pdf
 - Ley de Seguridad Nacional (LSN). (31 de enero de 2005). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 26-12-2005. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSegNac.pdf>
 - Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP). (13 de marzo de 2002). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 18-12-2005, l. abrg. a partir del 19-07-2017 por decreto DOF 18-07-2016. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lfrasp/LFRASP_abro.pdf
 - Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP). (31 de diciembre de 1982). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 18-07-2016. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115_180716.pdf
 - Ley Federal del Trabajo (LFT). (1 de abril de 1970). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 02-07-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
 - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). (11 de junio de 2003). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 21-06-2018. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
 - Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Tortura (LFPST). (27 de diciembre de 1991). Diario Oficial de la Federación. DOF 10-01-1994, l. abrg. DOF 26-06-2017. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lfpst/LFPST_abro.pdf
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). (1 de febrero de 2007). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 13-04-2018. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf
 - Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA). (18 de julio de 2016). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 12-04-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_120419.pdf
 - Ley General de Víctimas (LGV). (9 de enero de 2013). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 03-01-2017. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_030117.pdf

- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP). (2 de enero de 2009). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 27-05-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP_270519.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). (2 de agosto de 2006). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 14-06-2018. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD). (10 de junio de 2005). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 01-08-2008, l. abrg. DOF 30-05-2011. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgpd/LGPD_abro.pdf
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (LGPSVD). (24 de enero de 2012). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSVD.pdf>
- Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (LGPIST). (26 de junio de 2017). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPIST_260617.pdf
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (LGPSDMP). (14 de junio de 2012). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF 19-01-2018. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSDMP_190118.pdf
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF). (29 de diciembre de 1976). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF: 09-08-2019. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_090819.pdf
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR). (27 de diciembre de 2002). Diario Oficial de la Federación. u.r.p. DOF: 23-01-2009, l. abrg. DOF: 29-05-2009. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lopgr/LOPGR_abro.pdf
- Ley para la Protección de Personas Defensoras de Derechos Humanos y Periodistas (LPPDDHP). (25 de junio de 2012). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LPPDDHP.pdf>
- Manual de Organización General de la Policía Federal (MOGPF). (6 de julio de 2012). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.debatefeminista.com/descargas.php?archivo=nuevas957.pdf&id_articulo=957
- Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal. (31 de diciembre de 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547537&fecha=31/12/2018
- Norma 01/2013 del Consejo Federal de Desarrollo Policial, por la cual se establece el grado policial que se asignará a los aspirantes que ingresen a la Policía Federal y la asignación de grados homólogos. Consejo Federal de Desarrollo Policial (CFDP). DOF, 13 de noviembre de 2013. Ciudad de México, México. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5321927&fecha=13/11/2013
- Oficio Circular PF/020/2013, emitido por el Comisionado General de la Policía Federal. Ciudad de México, México.
- Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018-2024. (14 de noviembre de 2018). Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana (SSPC). Recuperado de https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/PLAN-DE-PAZ-Y-SEGURIDAD_ANEXO.pdf
- Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (7 de septiembre de 1990). ONU. La Habana, Cuba. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/UseOfForceAndFirearms.aspx>
- Programa Rector de Profesionalización (PRP). (2017). Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). Recuperado de http://secretariadoejecutivo.gob.mx/doc/PRP_2017.pdf

- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte. (9 de octubre de 2007). Organización de Estados Americanos (OEA). Adoptado en Asunción, Paraguay, el 6 de agosto de 1990. Recuperado de <http://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-I197.pdf>
- Protocolo de Actuación de la Policía Federal sobre el Uso de la Fuerza (PAPFUF). (18 de octubre de 2017). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5501657&fecha=18/10/2017
- Protocolo de Estambul. Manual para la investigación y documentación eficaces de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes. Presentado a la OACNUDH el 09 de agosto de 1999 y pub. el 1 de octubre de 2001. (26 de junio de 1987). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). Recuperado de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training8Rev1sp.pdf>
- Protocolo Homologado de Investigación para los Delitos de Desaparición Forzada de Personas y Desaparición Cometida por Particulares. (7 de diciembre 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de <https://aplicaciones.pgr.gob.mx/normatecasustantiva/Normateca%20Sustantiva/Protocolo%20de%20Desaparici%C3%B3n%20Forzada.pdf>
- Protocolo Homologado para la Investigación del Delito de Tortura. (02 de febrero de 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://aplicaciones.pgr.gob.mx/normatecasustantiva/Normateca%20Sustantiva/Prot_Inv_Tortura.pdf
- Protocolo Nacional de Actuación de Atención a Víctimas de Secuestro. (11 de junio de 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://aplicaciones.pgr.gob.mx/normatecasustantiva/Normateca%20Sustantiva/Prot_Nal_Act_Atn_Vic_Secuestro.pdf
- Protocolo Nacional de Actuación de Destrucción de Plantíos Ilícitos. (11 de junio de 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://aplicaciones.pgr.gob.mx/normatecasustantiva/Normateca%20Sustantiva/Prot_Nal_Act_Destruccion_Plantios_Illicitos.pdf
- Protocolo Nacional de Actuación de Primer Respondiente Actualizado (8 de junio de 2018). Protocolo aprobado y publicados mediante acuerdos 11/XLII/17 y 02/XLIII/17 del Consejo Nacional de Seguridad Pública. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/334174/PROTOCOLO_NACIONAL_DE_ACTUACION_PRIMER_RESPONDIENTE.pdf
- Protocolo Nacional de Aseguramiento. (11 de junio de 2018). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Aprobado el 19 de diciembre de 2017 a través de medios electrónicos. Recuperado de https://aplicaciones.pgr.gob.mx/normatecasustantiva/Normateca%20Sustantiva/Prot_Nal_Aseguramiento.pdf
- Protocolo Nacional de Seguridad en Salas. (5 de octubre de 2015). Protocolo aprobado mediante acuerdo CNPJ/XXXIII/11/2015 por la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia en su XXXIII Asamblea Plenaria y ratificado mediante acuerdo 04/XXXVIII/15 por el Consejo Nacional de Seguridad Pública. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/normateca/protocolos/ProtocoloSeguridadSalasV1.pdf>
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. (31 de agosto de 2016). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016
- Reglamento de la Ley de la Policía Federal (RLPF). (17 de mayo de 2010). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/349517/REGLAMENTO_DE_LA_LEY_DE_LA_POLICIA_FEDERAL.pdf
- Reglas de la ONU para el Tratamiento de las Reclusas y Medidas no Privativas de la Libertad para las Mujeres Delincuentes (Reglas de Bangkok), aprobadas por la Asamblea General en su resolución 65/229. (21 de diciembre de 2010). Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Recuperado de https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf
- Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad. Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/113. (14 de diciembre de 1990) ONU. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2003.pdf>

- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos Reglas Nelson Mandela. Aprobadas en la 80a sesión plenaria del 17 de diciembre de 2015. (8 de enero de 2016). ONU. Recuperado de <https://undocs.org/es/A/RES/70/175>
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores Reglas de Beijing. (29 de noviembre de 1985). ONU. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2018.pdf>
- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las Medidas No Privativas de Libertad Reglas de Tokio. Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/110. (14 de diciembre de 1990). ONU. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/TokyoRules.aspx>
- Tratado Modelo sobre el Traspaso de Vigilancia de los Delincuentes Bajo Condena Condicional o Libertad Condicional. Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 45/119. (14 de diciembre de 1990). ONU. Recuperado de <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/75edad234489399d3c3e3cff52af64c0.PDF>

Otras fuentes consultadas, no citadas en el estudio

- Documentos de las comisiones estatales de derechos humanos.
- Medios impresos locales, estatales y nacionales.
- Medios digitales de información y comunicación locales, estatales y nacionales.
- El Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.
- Canales y productos digitales de algunos congresos locales.
- La Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) de INEGI.
- Canales y productos digitales de la organización de la sociedad civil Observatorio Nacional Ciudadano.
- Redes sociales del Gobierno de México, Policía Federal, Mandos de la Policía Federal, Elementos de la Policía Federal y Ejército.



Estudio sobre
La condición de los derechos humanos
en la Policía Federal, editado por la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en octubre de 2019,
en los talleres de Color Printing Forever, S.A.S. de C.V.,
Jesús Urueta núm. 173 bis, colonia Barrio San Pedro,
Demarcación Territorial Iztacalco, C.P. 08220, Ciudad de México.
El tiraje consta de 1,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado
por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible A.C.
(Certificación FSC México).



Presidente
Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo

Mariclaire Acosta Urquidi
María Ampudia González
Alberto Manuel Athié Gallo
Rosy Laura Castellanos Mariano
Michael W. Chamberlin Ruiz
Angélica CuéllarVázquez
Mónica González Contró
David Kershenobich Stalnikowitz
María Oiga Noriega Sáenz
José de Jesús Orozco Henríquez

Primer Visitador General

Ismael Eslava Pérez

Segundo Visitador General

Enrique Guadarrama López

Tercera Visitadora General

Ruth Villanueva Castilleja

Cuarta Visitadora General

María Eréndira Cruzvillegas Fuentes

Quinto Visitador General

Edgar Corzo Sosa

Sexto Visitador General

Jorge Ulises Carmona Tinoco

Titular de la Oficina Especial para el "Caso Iguala"

José T. Larrieta Carrasco

Directora Ejecutiva del Mecanismo Nacional
de Prevención de la Tortura

Ninfa Delia Domínguez Leal

Secretaría Ejecutiva

Consuelo Olvera Treviño

Secretario Técnico del Consejo Consultivo

Joaquín Narro Lobo

Oficial Mayor

Raymunda G. Maldonado Vera

Directora General de Planeación y Análisis

Laura Gurza Jaidar

Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos

Julieta Morales Sánchez



CNDH
M É X I C O



isue

Instituto de Investigaciones
sobre la Universidad
y la Educación

ISBN: 978-607-729-535-8



9 786077 295358