

DEPENDENCIA / ENTIDAD
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA / POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA C
ACCIÓN
Programa de integridad de la función policial
CONTEXTO (ANTECEDENTES / PROBLEMA)
<p>La heterogeneidad del personal operativo, de servicios y de apoyo administrativo en el órgano policial, al provenir de diferentes dependencias de la administración pública, generaba un escaso espíritu de pertenencia y de compromiso institucional, mismo que se reflejaba en diferentes formas de cuestionamiento al mando, tanto por la naturaleza misma del cargo conferido al funcionario con jerarquía, como por la especialización policial (función) que les tocaba desempeñar al superior y al subordinado en sus tareas cotidianas.</p> <p>Poco o nulo convencimiento de que la función policial como profesión y como servicio a la sociedad, no solo es una demanda de la modernidad y/o de la globalización, debidamente acotada en los convenios en foros internacionales signados por nuestro país en materia de mejoramiento a la seguridad pública, sino que también es un requerimiento de nuestra sociedad.</p> <p>Para tal fin la creación de una Guía para la Evaluación del Mando y un Estatuto Deontológico propio de la función policial en México, son tareas ineludibles para iniciar un auténtico Programa de Integridad en el quehacer institucional, mediante el cual aparte de dar respuesta al programa anticorrupción del gobierno federal, sus logros puedan promoverse en los diversos órganos policiales diseminados en los tres ámbitos de gobierno por la Secretaría de Seguridad Pública y la propia Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción.</p>
ACCIONES: TIPO DE ACCIÓN REALIZADA / LÓGICA DE TRABAJO
<p>Se creó un Sistema de Evaluación del Mando con el diseño de una Guía a seguir con lineamientos claros y precisos de lo que requiere la Institución para tal fin; también se elaboraron los mecanismos pertinentes para la vigilancia del desenvolvimiento de toda la estructura jerárquica obligada a darle debido cumplimiento. La finalidad es incrementar en todo el personal la capacidad de fomento del liderazgo operacional y administrativo. Esta acción fue capaz de incrementar la calidad en el servicio a la ciudadanía en materia de seguridad pública, al generar el sentido de pertenencia y profesionalismo diagnosticados como deficientes.</p> <p>Se logró innovar la formación profesional del elemento policial (operativo, técnico y administrativo) en el mejoramiento de su ética de servicio, al permear una nueva mística de desempeño policial a favor de la sociedad y de identificación con su función específica en la multiplicidad del quehacer institucional.</p> <p>Hoy más que nunca cada elemento sabe que le corresponde cumplir con ética y profesionalismo su función; además de dar ejemplo a los nuevos cuadros policiales,</p>

evitando el contacto e involucramiento con los sistemas de apoyo a las desviaciones de la conducta y de fomento a la impunidad.

RESULTADOS LOGRADOS CON LA IMPLANTACIÓN DE ACCIONES (CONTEXTUALIZADO)

- Los responsables de la ejecución del Programa Operativo realizaron en el primer semestre del año tres reuniones extraordinarias, para el análisis exhaustivo del contenido de la Guía para el Ejercicio del Mando. El acuerdo asumido después de ventilar las siete propuestas de las áreas, fue constituir un grupo de trabajo para elaborar un solo documento.

El grupo de trabajo se constituyó con la participación de al menos un comisionado por cada área con capacidad resolutive sobre el tema. Las sesiones del grupo conformado por 20 personas iniciaron la tercera semana de agosto y concluyeron en septiembre pasado con la guía y con el plan más idóneo para su implementación. El producto de este esfuerzo institucional inspirado en el Programa de Transparencia y Combate a la Corrupción puede ser consultado por intranet.

En las doce áreas los responsables antes aludidos se encargan desde el mes de octubre pasado de verificar la implementación de la Guía y de sus mecanismos de evaluación; asimismo reportan la información recopilada a la Jefatura de Estado Mayor para su evaluación y toma de decisiones. Los resultados de mayor significado provendrán del análisis semestral globalizado que se rendirá en junio del 2002 mediante los formatos de informe (mensual y/o trimestral) de los cinco Mecanismos ideados.

- Estos mismos responsables de la ejecución del Programa Operativo pertenecientes a todas las áreas de la PFP, realizaron dos reuniones extraordinarias (meses de junio y julio) para analizar la propuesta de Código Deontológico que inicialmente hizo una de ellas. Tras de tres meses de análisis exhaustivos las áreas elaboraron y entregaron por escrito observaciones y sugerencias generadas por los grupos de trabajo, mismas que fueron recogidas por la Dirección General de Asuntos Jurídicos para la elaboración del documento definitivo el cual quedo listo para su aplicación en los primeros días de octubre.

La inducción y difusión del Estatuto conformado tuvo lugar en noviembre para todo el personal operativo, técnico y de servicios en la Institución mediante la reproducción del documento que se distribuyó en todas las Comisarías Regionales y en todas las oficinas centrales de la Institución. Además el Estatuto Deontológico Policial está disponible en Intranet.

- La Coordinación del Instituto de Formación concluyó la etapa de preparar planes y programas de estudio, para incorporar a la Deontología Policial como una materia fundamental tanto en la preparación de cadetes como en sus cursos de capacitación e inducción al personal en funciones.

En estos momentos conforma el cuadro de profesores que impartirá la materia en los cursos que iniciarán para formación de cadetes (500 aproximadamente) y de Inducción y Capacitación (900 elementos aproximadamente) a lo largo del 2002.

Los conceptos sobre derechos humanos, a diferencia de la deontología policial que se

<p>hará efectiva en el próximo curso lectivo como una materia novedosa, vienen siendo impartidos regularmente en el Instituto de Formación desde 1999.</p>
<p>CAMBIO LOGRADO</p>
<p>Arraigar en definitiva una cultura de autoevaluación en la función policial y muy específicamente en la operativa, más allá de los conceptos disciplinarios y éticos comunes a todo funcionario público e insistir en el cuidado de los valores profesionales (deontológicos) en la jerarquía de la función policial.</p> <p>Continuar avanzando en el Programa de Integridad sugerido por la Comisión Intersecretarial y fomentar la Deontología Policial como actividad imprescindible para el desarrollo institucional</p>
<p>BENEFICIOS: INSTITUCIÓN / SOCIEDAD / USUARIOS ESPECÍFICOS</p>
<p>Ofrecer la seguridad de que en todo cargo operativo y/o de servicios en la Institución estará siempre un servidor público calificado y reconocido por sus valores profesionales y éticos que le conceden subalternos y superiores.</p> <p>Asegurar que en todas las áreas de la Policía Federal Preventiva el servicio esté descansando en acciones intensivas y extensivas de un Programa de Integridad que responda a las preocupaciones del Ejecutivo Federal</p>
<p>PROBLEMAS PERSISTENTES</p>
<p>La resistencia a la autoevaluación real y efectiva de las acciones del quehacer policial, en materia de ética y profesionalismo en el desarrollo de las funciones especializadas y diferenciadas existentes en la Institución.</p> <p>La ausencia de una labor constante y exhaustiva en la verificación de la asimilación y puesta en práctica de los conceptos deontológico y del ejercicio del mando, podría echar por tierra los avances del Programa de Integridad logrados en el 2001.</p>
<p>RETOS ACTUALES</p>
<p>Mantener la realización de las evaluaciones del ejercicio del mando y simultáneamente perfeccionar los mecanismos ideados para obtener la información que hace posible el diagnóstico institucional y el desagregado por cada una de las unidades administrativas.</p> <p>Verificar constantemente la asimilación y aplicación de los conceptos contenidos en el Estatuto Deontológico, a través de muestreos selectivos entre el personal.</p> <p>Incluir a la Deontología Policial como una disciplina formativa en los cursos de cadetes, en los de capacitación y en los de especialización a que sea sometido el personal policial.</p>
<p>ACCIONES PARA PROBLEMAS FUTUROS (POTCC)</p>
<p>Promover en el ámbito interno de la Policía Federal Preventiva el perfeccionamiento de la Guía para el Ejercicio del Mando y el Estatuto Deontológico.</p> <p>Buscar la proyección del Estatuto Deontológico de la Policía Federal Preventiva como documento base o bien ejemplificativo de un Código de alcance nacional para toda función policial que se desarrolle en el país.</p>