



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

MAESTRÍA EN ESTUDIOS SOCIALES  
LÍNEA EN ESTUDIOS LABORALES

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y  
HUMANIDADES

El camino de la profesionalización: Entre el control del proceso  
de trabajo y la experiencia de los policías de tránsito de la  
SSPDF.

Comunicación Idónea de Resultados que en la modalidad de reporte final de  
investigación presenta:

Gabriela Medina Lira

Director  
Dr. Raúl Nieto Calleja

Jurados  
Dra. María de los Ángeles Muñoz Muñoz  
Dr. Ignacio Gatica Lara

Iztapalapa, D.F., Julio de 2012

Tesis elaborada con el apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

---

# Agradecimientos

---

A mis padres y mis hermanos porque su amor y apoyo son el motor de todo proyecto emprendido.

Para Álvaro porque con su llegada aprendí otra forma de amar

A mi extensa familia: abuela, tíos, primas, sobrinas y amigos.

A Willy, mi complemento ideal

A la UAM, a mis profesores y en especial a mi director Raúl Nieto por su apoyo.

A la SCT del GDF, en especial al comandante Manzo y a la Dra. Muñoz

1:



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	_____	1
CAPÍTULO 1: RECORRIDO TEÓRICO CONCEPTUAL		
1.1 Construcción social de la experiencia y el programa institucional del trabajo sobre los otros	_____	11
1.2. Sobre la teoría del proceso de trabajo	_____	20
1.3. Sobre el concepto ampliado del trabajo	_____	28
1.4. Directrices del nuevo modelo policial en la SSPDF	_____	34
CAPÍTULO 2: EL POLICÍA Y LOS MODELOS POLICIALES		
Introducción	_____	41
2.1 El Nuevo Modelo Policial en la SCT (SSPDF)	_____	45
2.2 Proceso de trabajo de los agentes de tránsito	_____	52
2.3 Estrategias policiales y espacialidad	_____	87
CONCLUSIONES	_____	93
BIBLIOGRAFÍA	_____	86
ANEXOS	_____	91

## INTRODUCCIÓN

La seguridad pública como responsabilidad de los gobiernos para salvaguardar el orden y la paz social conforma uno de los ejes centrales en el diseño gubernamental del Estado. Parte de este complejo institucional se compone de agrupaciones policiacas que para el cumplimiento de sus objetivos constitutivos, preservación de libertades, derechos y paz social; vigila el cumplimiento ya sea de las normatividades vigentes o de una orden de gobierno, a través del personal efectivo que para ello dispone en las calles.

Dado que en el desempeño de su labor, los miembros de las corporaciones policiacas, están en contacto directo con la sociedad, es más, que éstos fungen como la cara visible de la justicia y la legalidad, cabe preguntarnos si las capacidades asociadas a esta profesión policial están más orientadas a la realización de un servicio público ó en contra posición, se abocan a la constitución de la fuerza pública del gobierno.

Uno de los factores explicativos asociados a este cuestionamiento se relaciona con el tipo de gobierno, la estructura de poder con la que esté opera y, en gran medida al grado de democratización en que se encuentre un país. Basta con repasar la historia de los Estados Latinoamericanos para dar cuenta de cómo las agrupaciones militares mediante el (ab)uso de la fuerza fungieron como pieza clave para la consolidación de gobiernos autoritarios, de tal suerte que podemos ir dibujando los diversos caminos (viraje hacia la izquierda u otros alineamientos políticos de los gobiernos en Latinoamérica) que derivaron en el establecimiento de una “*economía de la fuerza del estado*” y una somera regulación sobre las agrupaciones al servicio del estado a las que se les confirió la responsabilidad de mantener el orden social (Bustos, 1986; Antillano, 2012)<sup>1</sup>.

Si bien, en México no se instauró una dictadura formal, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) tuvo tiempo y recursos para consolidar durante su estancia en el

---

<sup>1</sup>Este argumento forma parte del debate sobre las formas de control y el monopolio del ejercicio de la fuerza por parte del Estado. Ver Garretón (1997); O'Donnell (1989).

gobierno, un régimen autoritario que llegó a controlar todo el aparato institucional del país. Como recurso político del poder, los cuerpos policiacos estaban plagados de historias de abusos y corruptelas debido a que este régimen de para-legalidad y lealtad al ejecutivo se tradujo en impunidad y autonomía en la gestión de las mismas de tal suerte que la aplicación de la Ley resultaba más un asunto de percepción y oportunidad que de apego a la norma.

No obstante la alternancia del poder en México y la llegada de gobiernos de izquierda a diversos países de Latinoamérica, la disuasión de un conflicto por la vía de la violencia y/o la represión no es una práctica en desuso, relegada o poco practicada por los gobiernos actuales. Y no lo es porque, primero hay que reconocer que uso de la fuerza pública y servicio público de seguridad son aspectos constitutivos de estas agrupaciones y la legitimidad de su aplicación en los actos de autoridad es determinante para guardar equilibrio entre estos dos componentes clave que permiten mantener un estado de gobernabilidad con la población. Es decir en la medida en que se guarde un equilibrio entre uso de la fuerza pública y servicio público, será también posible calificar cualitativa y cuantitativamente la capacidad de un gobierno o un gobernante en brindar la debida atención en eficiencia, suficiencia y oportunidad que garantice seguridad y la calidad de vida, demandados por la ciudadanía.

En México, el debate sobre la misión, regulación y actuación de los cuerpos militares y en contraparte de los respectivos de seguridad pública está vigente y tiene un carácter urgente. Son cerca de 50 mil muertos<sup>2</sup> los que han resultado de la política de gobierno contra el narcotráfico que emprendió el presidente Calderón tras su triunfo para la Presidencia de la República Mexicana en 2006. La cifra no sólo demuestra las debilidades de una estrategia Presidencial durante su periodo

---

<sup>2</sup>A principios de 2012 la cifra de muertes registradas producto de la guerra contra el narcotráfico emprendida por Felipe Calderón según la Procuraduría General de la República (PGR) ascendía a 47 mil 512 decesos. Por su parte, otras fuentes afirman que la cifra no es correcta en tanto que no considera a los cerca de 10 mil desaparecidos de los que algunas agrupaciones civiles tienen registro (Proceso, 2012).

de Gobierno en materia de seguridad pública en el nivel federal, sino que ha expuesto un cierto grado de corrupción al interior de las agrupaciones militares y policiacas, que colocan en tela de juicio presuntas prácticas de colusión con el crimen organizado, e incluso ha develado la amplia brecha de desigualdad (en condiciones de trabajo, recursos materiales y preceptos legales) en la que cada grupo policial opera en nuestro país.

En el nivel Federal, la expuesta violencia con que el crimen organizado ha dirimido sus conflictos por el dominio territorial y las conocidas redes de complicidad con corporaciones militares y policiacas en los diferentes niveles de gobiernos, han demostrado una diferenciación de funciones y misiones de actuación entre los grupos militares y policiacos, encaminados a la protección y seguridad ciudadana. En consecuencia, en diferentes casos de gobierno, se han dedicado un sin número de esfuerzos importantes para sanear internamente a los cuerpos policiacos y no obstante, aún no se ha consolidado en una estrategia efectiva de regulación, destacando los limitados resultados de grupos especiales como la PFP o la inclusión de la fuerza militar con capacidades ampliadas para la respuesta y combate contra la delincuencia organizada.

Uno de los caminos hacia la regulación, control y legitimación de estas agrupaciones ha consistido bajo una estrategia nacional, en la homologación de criterios para la selección y permanencia del personal a partir de la aplicación de controles de psicológicos, de salud, disciplina y formación de mandos y personal tales como:

- Perfil de los elementos
- Requerimientos de capacitación
- Exámenes de control de confianza
  - Pruebas psicológicas, de salud y entorno social
  - Poligrafía
  - Toxicología
  - Ambiente de vida



- Reingeniería de la estructura organizativa
- Formación y rotación de mandos
- Ampliación de infraestructura y uso de tecnologías

Por otro lado, para explicar las diferencias de misiones, regulación y actuación de las corporaciones policiacas, hay que tener en cuenta dos aspectos jurídicos:

- Sus funciones y atribuciones
- El alcance de su jurisdicción.

Hay unas orientadas a la prevención del delito (policía preventiva) y otras con la responsabilidad de la ejecución de sanciones (policía judicial y/o ministerial que sólo opera en los dos primeros niveles de gobierno) (Villalobos García 2008).

En lo referente a las jurisdicciones hay tres niveles de organización:

- Federal
- Estatal
- Municipal

Cada una de estas instancias está facultada para crear y administrar instituciones policiales *ad hoc* dependiendo de sus necesidades y de acuerdo a sus marcos normativos. Como resultado, en el mismo país conviven al menos 1,161 corporaciones policiacas (García Luna 2006) en situaciones contrastantes, destacando principalmente:

- Diferencias salariales de más de 90%<sup>3</sup>
- Desnivel en la escolaridad (más del 68% únicamente con secundaria)
- Desequilibrio en la dotación de seguridad social e incentivos a la buena función

---

<sup>3</sup>A nivel República Mexicana, el sueldo más alto es de \$11, 946 pesos (Tamaulipas) y el más bajo de \$3, 154 pesos (Veracruz). Para más detalles ver Olivares Ferreto, E. 2010. Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública. In *Serie de Análisis Político*. FES-México.

Entre las lecciones aprendidas que se pueden comentar bajo este marco, se cita el caso bajo la gobernanza del presidente Fox (2000), bajo un escenario en el que se presentaba un proceso de reforma estructural que incluyó a las Instituciones de seguridad pública bajo la denominación de Nuevo Modelo Policial (NMP). Este modelo pretendía superar los obstáculos que el régimen federal significaba para la operación y gestión de la fuerza policial en toda la República Mexicana y para ello propuso el establecimiento de mínimos generales con miras a normar el proceso de reclutamiento, selección y formación del personal; tipo de organización; normatividad y; criterios de administración de la justicia (Rico, 1998). Empero este proceso de vinculación interinstitucional no ha logrado superar las dificultades para la negociación política ni ha probado su efectividad en la creación de mecanismos de vinculación con otros niveles de gobierno (procedentes de diferentes partidos políticos). Es muy pesada la tradición en la desvinculación entre estas organizaciones policiales que en algunos casos hasta funcionan como opuestas. No obstante que la formalización de estos esfuerzos de coordinación y unificación de estándares entre las corporaciones policiacas de todo el país es de reciente data y sus resultados están aún en ciernes, hay que considerar que un factor que presiona el trabajo conjunto (que supere burocracias) es la sociedad civil y la opinión pública.

El Distrito Federal como capital y sede del poder ejecutivo, es una entidad política que se diferencia del resto de los estados de la República Mexicana y no obstante que depende directamente de la federación y su capacidad de gestión es limitada (sujeta al veto del Congreso de la Unión o Presidencial)<sup>4</sup>, cuenta con corporaciones policiacas de añeja tradición que han ido cambiando en sus preceptos para adaptarse a las condiciones políticas y sociales en las que se desarrollan.

---

<sup>4</sup> Antes de 1997 se administraba por un regente del departamento del Distrito Federal que era seleccionado por el presidente del país. Luego de la modificación de sus estatutos, el jefe de gobierno es de elección popular.

Como primer Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Cuauhtémoc Cárdenas (1997-1999) se enfrentó a una alta incidencia delictiva en la demarcación y a un sistema de administración de justicia deficiente<sup>5</sup>. La corrupción en las corporaciones policiacas del D.F. se asoció directamente a esta problemática y para su combate. Cárdenas instauró mecanismos de selección y supervisión de la policía que incluían prácticas novedosas como el uso del polígrafo, monitoreo de la policía preventiva por colonia y la incorporación de militares a las filas policiales (Davis 2007). Al poner bajo la lupa a la policía capitalina, ésta se distanció del gobierno e imperó la resistencia de quienes habían instaurado lealtades económicas y políticas con PRI. Ello se tradujo en la no cooperación de las corporaciones policiacas en el saneamiento de las condiciones de inseguridad pública y como resultado para el cambio de gobierno pocos progresos se habían realizado en esta materia y la tarea para el futuro gobernador se antojaba por de más complicada (según estudios de la época, 6 de cada 10 delitos en la ciudad de México involucraban al menos a un policía)<sup>6</sup>.

Las elecciones del 2000 culminaron en la derrota del PRI en la contienda por la Presidencia de la República y en la continuidad del PRD en el gobierno local, ello significó un avance sustancial en las reformas policiales que Cárdenas había apuntalado y que López Obrador legitimó y reformuló con el reporte Giuliani, dando origen a un Nuevo Modelo Policial (NMP) que promovió cambios a nivel organizativo y en la composición de la fuerza de trabajo encaminados a mayor fiscalización del sector (Giuliani 2003).

En el marco de las transformaciones del modelo de Estado, circunscribimos el presente trabajo en el debate en torno al cambio de modelo policial como parte de

---

<sup>5</sup> Diversos estudios sobre el deterioro de la seguridad pública en el D.F. asocian el cierre de la ruta Colombia-EE.UU. de tráfico de drogas y a la liberalización política y económica del país como factores que incrementaron los índices delictivos en la ciudad y la emergencia de zonas “rojas” como Tepito (Davis, 2006) mismos que se corresponden con las estadísticas delictivas de la época (ICESI, 2005).

<sup>6</sup> Smith, 2003 y; Turville, 1997, Citado en Davis, 2007

un proceso político, económico y social amplio y discontinuo de la aplicación del control penal (hay que sustentarlo y esto es motivo de otra materia) y de intervención gubernamental.

La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal como institución de gobierno no está exenta de esta lógica de modernización. Son decenas las modificaciones sustanciales tanto en el marco normativo como en la estructura orgánica que se han implementado tan solo a partir de la década de los 80`s, y gran parte de ellas han centrado su atención en dimensiones organizativas y de orden tecnológico (como estrategia de modernización y combate a la corrupción mediante el uso de la tecnología para la menor intervención del factor humano en la aplicación de la normatividad, consecución de evidencia de hechos y construcción de sistemas soportes de información de vulnerabilidad del territorio en seguridad), teniendo como resultado un impacto significativo en la gestión de personal y en el proceso de trabajo como el último eslabón de la cadena reformadora.

Nos preguntamos por qué siendo los policías una clase de trabajadores que destacan en la composición social (justamente porque tienen a bien normar su interacción) y que tiene una larga trayectoria; no han sido objeto de interés para las disciplinas sociales o antropológicas. Posiblemente este abandono obedeció a que éstas se mantuvieron cerradas a la crítica social y a su vinculación como herramientas del Estado para eliminar la disidencia. Empero hay una suerte de renovación en este interés por analizarlas a partir de los sujetos que las componen, de saber para conocer sobre los procesos de construcción de su identidad profesional, los sentidos otorgan a su trabajo, sus formas organizativas y sus procesos de trabajo.

Justo en este interés por dar cuenta de los sujetos que participan de esta institución es que pretendemos contribuir a la nutrición de un campo de estudio

que durante largo tiempo se mantuvo fuera de ellas a razón de su componente represivo y de poder. Quizá por ello se reservaron como propias del interés de disciplinas como el derecho que bajo otros enfoques se preocuparon de nutrir la discusión sobre el marco normativo en el que funcionan y en el que deberían funcionar pero que no lograron superar esa visión de instituciones herméticas al escrutinio social y que poco contribuyen a la necesaria construcción de conocimiento sobre la relación que las actuales corporaciones policiacas mantienen con la ciudadanía y con otros actores sociales, así como sobre su funcionamiento interno.

De tal manera que, participando de este renovado interés por estudiar a las corporaciones policiacas, el presente trabajo aborda las transformaciones del proceso de trabajo de los policías de tránsito a consecuencia del NMP con una perspectiva centrada en el sujeto laboral, en el policía como trabajador y/o servidor público (el debate sobre las diferencias se aborda más adelante), en tanto que en el actual contexto, resulta relevante el conocimiento en torno a la forma en que los policías significan o resignifican estos cambios en el PT y sobre el sentido que otorgan a su profesión. Planteamos una investigación desde los sujetos laborales partiendo de la consideración de que si bien son trabajadores formales del sector de los servicios (para INEGI son trabajadores de seguridad pública dentro de la población ocupada en el sector formal) éstos requieren ser analizados a partir de las peculiaridades de su actividad, un ejemplo de ello es la duración de la jornada de trabajo, que por razón de las necesidades del servicio, con frecuencia se prolongan; o porque tienen lugares de trabajo múltiples (la calle en toda su longitud). Como vemos, definir a estos sujetos desde el tipo de trabajo que realizan nos refiere a un concepto ampliado de trabajo en el que se prioricen las características en las que éstos sujetos laborales desarrollan una actividad de trabajo remunerado.

A pesar de la poca evidencia empírica sobre este campo de estudio, destacan trabajos como el de Elena Azaola (2004), quien realizó un estudio etnográfico basado en 250 entrevistas a policías de diversos rangos encontrando como principales hallazgos que entre los policías predomina un ambiente de incertidumbre sobre su relación contractual con la SSPDF, también que la estructura jerárquica constituye un obstáculo en el desarrollo de la función policial generando relaciones discrecionales en la aplicación de normas y procedimientos, y dando origen a prácticas informales como estrategias de *para legalidad*. Sobre las condiciones materiales, encontró que la percepción sobre los salarios percibidos es que resultan insuficientes en relación a la jornada de trabajo y al tipo de actividad que se desempeña. Es por esta razón, que entre los policías se legitiman prácticas de corrupción de soborno o extorsión que fungen como mecanismos compensatorios a los bajos ingresos. Este estudio otorga importancia a la relación simbólica de elementos como el uniforme, la patrulla o el arma que se asocian a la construcción de significados de pertenecer y ser parte de una corporación policiaca.

Por otra parte, Edith Olivares (2010) centra el análisis de su trabajo en las condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública. Aporta datos relevantes sobre la composición de la fuerza de trabajo (90% hombres), características como la edad promedio (31 a 42 años), escolaridad (68% cuenta sólo con educación básica), ingreso (\$8,000 mil pesos en promedio para los policías del DF, siendo éste superior al del promedio de los policías a nivel nacional). Y advierte que este sector no tiene una trayectoria histórica marcada por la acción sindical, pues del total de policías que brindan su servicio a nivel nacional, 372, 995, son sólo tres los sindicatos que cuentan con reconocimiento legal. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública Federal y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública Federal obtuvieron su registro en 2008; el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito

Federal, y uno más, “Grupo Contraste” que no está reconocido oficialmente pero que agrupa a policías de los estados del norte de la República Mexicana.

Estos estudios han dado pistas sobre la complejidad del estudio de los policías como la cara visible de la Ley empero, como sujetos laborales cuya identidad asociada a su actividad de trabajo es fundamental para el buen desempeño de ésta.

La presente propuesta indaga en la transformación del proceso de trabajo como producto de la implementación tecnológica y de otra serie de transformaciones que se expresan tanto en lo organizativo como en la compleja dinámica de modernización institucional que ha sido implementada en el Distrito Federal a partir la llegada de los gobiernos perredistas, mismos que se materializan en el año 2000 bajo la construcción de un nuevo modelo policial en la SSPDF. De modo que nos enfocamos en el grado en el que estos cambios impactan en los saberes asociados a la práctica policial y a cómo se expresan estas nuevas capacidades adquiridas formalmente en su trabajo y en su identidad.

Es por esta razón que nuestro objeto de investigación se refiere al análisis del proceso y espacio de trabajo de los policías de tránsito de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal a partir de la tensión que surge entre los mecanismos de control sobre el proceso de trabajo (propios del nuevo modelo policial) y la heterogeneidad del espacio urbano.

En medio de ésta tensión, nos preguntamos sobre el proceso de construcción de la experiencia social y la dinámica identitaria (ambos asociados al trabajo) para abordar la experiencia cotidiana de ser policía de tránsito a través de las prácticas y los saberes movilizados en los policías.

El concepto de experiencia social se retoma como pista analítica para dar cuenta del proceso de integración de una lógicas en la que se interiorizan los supuestos del rol asociado a la profesión policial (normas y valores asociados la actividad y a la pertenencia a la corporación de tránsito); y otra ligada a la vocación profesional y al despliegue de los recursos disponibles para permanecer en el empleo, hacer mejor su trabajo, obtener una promoción, etc.

Para ello, vale la consideración de lugares de trabajo en razón de la transversalidad de la dimensión espacial para el análisis de lo social como un mecanismo de recuperación de “la experiencia espacial del sujeto habitante de las metrópolis contemporáneas, en su vida práctica (cotidianeidad) y en el mundo de sentido” (Lindón, Hiernaux y Aguilar, 2006).

Hace casi dos años emprendí la maravillosa experiencia de realizar una investigación que más allá de otorgarme el grado de maestría en el marco del programa de posgrado de Estudios Sociales con línea en Estudios Laborales de la UAM-I; me permitiera poner a prueba los conocimientos adquiridos en el programa. La elección del tema y la construcción del objeto de investigación, así como su problematización surgieron de un interés meramente personal por abordar a los policías como sujetos laborales, pues como habitante de la ciudad de México tuve la oportunidad de seguir los cambios en la SCT de la SSPDF y ante las preguntas que sobre ello me asaltaron, me di a la tarea de hilvanar las relaciones del espacio y la incorporación tecnológica las funciones que los agentes de tránsito desempeñan.

La primera parte de este trabajo consistió en la recuperación, revisión y sistematización de la información disponible sobre la SSPDF y en especial sobre



la SCT; trabajos de investigación sobre el sector y entrevista a profundidad de un ex trabajador de la misma.

La segunda fase se implementó a partir de la acreditación y autorización de la investigación en la SSPDF, luego se me remitió a la SCT, área en donde se me permitió colaborar directamente con los mandos del área operativa y de la Dirección General de Ingeniería de Tránsito de la Dirección de Infracciones con Dispositivos Móviles (Zona de Operación Vial 6).

Además de recibir el apoyo para la implementación de la encuesta, pude participar en varias movilizaciones masivas para conocer de cerca el proceso de implementación de un operativo (como la marcha de febrero de la CNTE, movimiento 132, concierto de Paul McCartney, peregrinación a la villa desde Toluca). Durante el proceso se realizaron entrevistas a mandos y otros funcionarios de la SSPDF y del GDF. También asistí al Instituto Técnico de Formación policial (ITFP) para conocer las instalaciones y observar los exámenes físicos que rinden quienes desean incorporarse a la institución, y me entrevisté con varias personas que laboran en el área administrativa de la SCT, con miras a obtener información exacta sobre la corporación.

Como parte del trabajo de campo también se realizaron bitácoras de observación de policías de tránsito durante su jornada en distintos lugares de la ciudad, como el Centro Histórico y sus alrededores o bien del personal desplegado en las avenidas Insurgentes y Reforma, quienes realizan la labor diaria del control del tránsito.

No obstante la cuantía y valía del material que se recabó y a consecuencia de un esfuerzo de síntesis y reflexión en torno del objeto de interés, el presente documento se ha estructurado en tres capítulos:

En el primero se da cuenta de los insumos teórico-conceptuales que dan luz a este trabajo. Participamos de la discusión sobre el control en el proceso de trabajo a partir de una concepción ampliada del trabajo que nos permita sumar a la dimensión cognoscitiva del mismo, aspectos emocionales, morales, estéticos e incluso la consideración del consumidor del servicio como parte del proceso de trabajo para dar cuenta de las producciones puramente simbólicas (De la Garza, 2006).

Retomamos la propuesta del Programa Institucional que se desarrolla en la investigación de Dubet (2006), **sobre el trabajo sobre los otros (aclare título de la investigación)**, con el que aborda a las instituciones que para generar un tipo particular de socialización, inscriben una cultura en un segmento de la sociedad, al tiempo que movilizan los valores o principios asociados a la vocación de servicio de quienes desarrollan trabajos que impactan sobre otros sujetos (de manera intencionada y profesional). Y avanzamos en la propuesta del mismo autor para dar cuenta del proceso de construcción de la experiencia social para dar cuenta del proceso de integración de una lógicas en la que se interiorizan los supuestos del rol social que está asociado a ser policía (normas y valores asociados la actividad y a la pertenencia a la corporación de tránsito); y otra ligada a la vocación profesional y al despliegue de los recursos disponibles para permanecer en el empleo, hacer mejor su trabajo, obtener una promoción, etc. Finalmente proponemos un apartado a manera de antecedentes del Nuevo Modelo Policial (NMP) implementado en la SSPDF a partir del año 2000.

El segundo capítulo integra los hallazgos de la investigación y sus relaciones con los conceptos ordenadores, buscamos dar respuesta a las preguntas sobre el tipo de trabajo que realizan los agentes de tránsito, las características del mismo, sus particularidades como trabajo formal y cómo se expresan los mecanismos de control en el proceso de trabajo (a través de la incorporación de mecanismos tecnológicos o de otra índole) en la práctica cotidiana.

Finalmente, se presente un Apartado de este trabajo de investigación para dar cuenta de algunas consideraciones que están estructuradas a manera de conclusión.

Como anexo se presentan un cuestionario y encuesta que fueron elaborados como herramientas de recolección de información y que se aplicaron a 94 agentes de tránsito de los cuales más del 90% trabajan en Dirección de Infracciones con Dispositivos Móviles, mejor conocida como la Zona de Operación Vial número 6.

## CAPÍTULO I. RECORRIDO TEÓRICO CONCEPTUAL

El objetivo del presente capítulo es proponer una batería de herramientas teórico-conceptuales para abordar la problemática sobre el control en el proceso de trabajo y la recuperación de la experiencia laboral de los policías de tránsito de la SSP-DF a partir de la implementación del Nuevo Modelo Policial (NMP).

Dado que ésta lógica de articulación entre el oficio policial, la experiencia de trabajo y el NMP requiere de: la comprensión de cómo estos sujetos de investigación participan del sistema social; ubicar las tensiones en dicha interacción; abordar los problemas que derivan de la actividad de trabajo y las

formas creativas con las que éstos les dan tratamiento; pero, fundamentalmente de dar cuenta de las estrategias de construcción de la experiencia de un trabajo “sobre los otros” (Dubet, 2006), el NMP se propone como una referencia inicial, es decir, a manera de detonador de una serie de importantes transformaciones del proceso de trabajo de los policías de tránsito y de alguna manera, esta mirada a la corporación pretende abrir el espectro interrogativo sobre el funcionamiento de la totalidad de la SSPDF o bien de las continuidades y divergencias de los hallazgos de este trabajo en otras corporaciones.

Bajo la perspectiva interaccionista, se aborda a un sujeto laboral<sup>7</sup> inmerso en intercambios simbólicos que transforman su actividad y viceversa y nos detenemos en el desarrollo conceptual de los trabajos sobre los otros para dar cuenta de las formas y alcances del programa institucional que la SSPDF despliega a partir del NMP. A partir de lo cual, identificamos una serie de complementariedades con el proceso de construcción de la experiencia laboral, los diversos mecanismos mediante los que se busca el control del proceso de trabajo de los agentes de tránsito.

De tal suerte que el segundo apartado del capítulo presenta una recuperación sobre las diversas posturas y enfoques de la teoría sobre el proceso de trabajo (PT) como estrategia de re-construcción de la práctica del trabajo policial, privilegiando aquellas contribuciones que; enfatizan el uso de mecanismos organizativos (formales e informales) cuya aplicación busca incidir directa o indirectamente sobre la práctica de trabajo; aquellas que retoman la incorporación tecnológica en dicho proceso; y las que derivan de la consideración del control en el PT. Se anticipa que el objetivo de tal esfuerzo no se centra en la superación de éste debate, así como tampoco de tomar una postura determinante en torno a éste, sino, de recuperar insumos conceptuales que contribuyan a la comprensión de la problemática planteada.

---

<sup>7</sup> Cabe la aclaración que el uso del término de “sujetos de investigación” o “sujetos laborales” no se circunscribe en el marco de la discusión sobre el papel del individuo en el sistema social sino que se usa de manera genérica para referirse a diversos actores sociales, en especial a los policías de tránsito.

Además, proponemos una aproximación a estos actores laborales a partir de las particularidades del trabajo que desempeñan, y, para ello se presenta una revisión de las concepciones de trabajo clásico y no clásico, retomando el concepto ampliado de trabajo (De la Garza, 2007, 2008, 2009 y 2010), en virtud de que dicha propuesta nos permite abordar las contradicciones del quehacer del trabajo policial (en función de la jornada de trabajo, salario, espacio de trabajo, proceso de trabajo, sujeto laboral, relación con el cliente, el tipo de servicio que se produce, etc.).

Finalmente se presenta a manera de antecedente del Nuevo Modelo Policial (NMP) un recuento de la serie de transformaciones en la SSPDF con especial interés en la corporación de tránsito a partir de la llegada de la alternancia en el gobierno de la ciudad de México.

### **1.1. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA EXPERIENCIA Y EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DEL TRABAJO SOBRE LOS OTROS**

Iniciar el recorrido del largo trayecto que la teoría sociológica ha emprendido con la finalidad de dilucidar el entramado de relaciones que se suscitan entre el individuo y la sociedad, no es fácil menester, sobre todo porque se ha transitado de dar un mayor peso a la estructura social, como un ente ordenador superior, con reglas y lógicas propias; a la aceptación de un sujeto con cierta autonomía y/o distancia de lo estructural.

Por ello se plantea bosquejar el tránsito de sujetos a agentes laborales para llegar a la comprensión del mundo social en el que transitan nuestros sujetos de investigación, es decir, definir qué tipos de sujetos habremos de analizar, qué tipo de estructuras sociales participan en el entramado de relaciones que impactan el mundo laboral de los policías y los grados en las que éstas impactan la construcción de su ser social y mundo de vida.

La apuesta de la sociología clásica está marcada por una postura estricta en torno a la constitución de un orden social que resulta de anteponer el interés particular al

social. Ello conduce a plantear que es el complejo social, la fuerza que forja a los sujetos y sus capacidades mediante el proceso de socialización en el que interviene el complejo orden estructural que moldea individuos. Resultan pues, todas aquellas referencias a estructura social o sistema social como referente a grandes estructuras sociales que producen Leyes *ad hoc* para moldear el comportamiento colectivo e individual.

Para Durkheim, el proceso de socialización se logra mediante el desarrollo de una conciencia moral que funge como orientadora y adaptadora de las normas sociales, dando lugar a “una moral común de la sociedad” (citado en Calvillo y Favela, 1996).

A través de la propuesta de Durkheim se dio luz a la existencia de una moralidad que constriñe a los actores sociales empero, éste advierte o debe subyugar el intelecto, es decir, reconoce que hay una parte de esta moral que sirve para orientar la conducta individual con la estructura social que tiene momentos de transformación, asimilación y hasta contradicción: la escuela o la familia como base de la socialización primaria y el trabajo como estructuras de socialización secundaria en las que se construyen procesos de sumisión a la autoridad hasta llegar a la cooperación voluntaria.

Su obra dio pie al desarrollo del funcionalismo estructural que si bien se ocupó del sistema social como totalidad, también advirtió la influencia de sus partes componentes en la conformación del equilibrio del sistema aunque se concentró en niveles más amplios como grupos, instituciones, sistemas y subsistemas, que obviaron el nivel individual para construir sistemas explicativos “generalizados y generalizadores” que “explican el orden sólo a expensas del sujeto, eliminando la noción del yo (self)” (Jeffrey Alexander citado en Calvillo y Favela, 1996).

Ahora bien, la corriente clásica de la sociología propuso un modelo de personaje social que podía ser analizado a partir de su posición social (ello con miras a hacer las generalizaciones pertinentes del funcionamiento del orden social a nivel macro

estructural). Así, la existencia de conductas y vivencias sociales diferenciadas tendrían cabida bajo la lógica de articulación entre posición social y la emergencia de un tipo específico de actor. La obra de Bourdieu desarrolla la noción de *habitus* para dar cuenta del proceso de interiorización de la estructura, como un conjunto de esquemas de percepción, pensamiento y acción (esquemas generativos) a partir de los cuales los sujetos se representan el mundo y actúan en él. Estos esquemas generativos son socialmente estructurados: han sido conformados a lo largo de la historia de cada sujeto y suponen la interiorización de la estructura social, del conjunto de condiciones objetivas y el campo de relaciones sociales en el que el agente social se ha conformado como tal. Destaca la noción de agencia en Bourdieu, que es utilizada por este para reconocer la existencia de estructuras objetivas independientes a la voluntad individual pero que operan para constreñir su acción o bien para orientar su representación del mundo social, proceso en el que *“lo social se interioriza en los individuos y logra que las estructuras objetivas concuerden con las subjetivas”* (Bourdieu, 1991).

Hay cierta correspondencia entre la noción de *habitus* y la de cultura que desarrolla Simmel (quien propone que la cultura es el mecanismo mediante el que lo individual se produce, el campo que delimita las interacciones entre agentes). Sin embargo, la mirada sociológica que tiene por objetivo el análisis del individuo y su subjetividad como fuente de un proceso desde dentro para producirse, a sí mismo y a las representaciones del mundo social, se desarrolla con Schutz. Es este autor quien propone el análisis de las interacciones de los sujetos con su entorno social, del que derivan en procesos individuales de intersubjetividad y, si bien advierte que hay una parte objetiva en este proceso de subjetivación, el centro de atención está en los procesos en los que, los agentes experimentan e interpretan su entorno, en la cotidianidad en la que se presenta la influencia de lo estructural, en la conformación de una experiencia vivida como la dotación individual para asistir al encuentro con los otros.

Así, ya vamos encontrando en la micro sociología contemporánea cabida a aquellas visiones que buscan recuperar los procesos individuales que se dan en la relación del individuo con la sociedad a partir del abandono de la idea de que lo estructural determina, y, proponiendo en cambio, que si bien hay una suerte de constreñimiento, el foco de interés está en los modos en que ésta influencia se suscita, en el análisis de los sentidos individuales, en el sentido de las experiencias de los agentes como constitutivos de la realidad social.

Encontramos que el constructivismo surgido de la propuesta socio-fenomenológica de Schutz, que es de orden metodológico; resulta clave para la comprensión del sentido de la realidad social. Y en tanto que todo tipo de conocimiento implica sujetos activos en la construcción y organización del pensamiento (abstracciones, generalizaciones, formalizaciones e idealizaciones) la tarea de las ciencias sociales supone la elaboración de construcciones de segundo orden, es decir, construcciones de las construcciones hechas por actores sociales.

Ello no debe entenderse como un postulado que considera que el sentido depende del actor, sino como la aceptación de que ante el peso de lo estructural, el agente tiene la capacidad deliberativa para desarrollar habilidades para enfrentar y/o hasta eludir éstos determinismos. (Retamozo, 2011).

Partiendo de lo que Berger y Luckmann (1968) denominan el mundo de la vida cotidiano, es posible adentrarse al proceso de significación de los sujetos, significación que se postula en constante transformación y cuya estructura incluye a aquellas propias del agente como elemento psíquico y otras como producto de la objetivación social y que sólo se da en el contexto de la interacción.

Siguiendo a estos autores se considera una sociedad intersubjetiva como resultado de un proceso de socialización que distingue dos fases, la primaria y la secundaria, la primera se da en el proceso de infancia en la que se interiorizan roles y actitudes propias de la estructura social y la situación biográfica del infante; así se construye el sujeto a partir de un proceso de apropiación de lo dado en interacción con el entorno (espacios, estructuras y actores). Más tarde, con la socialización secundaria se internalizan submundos institucionales que obedecen



al rol y posición social que segmentan el conocimiento del sujeto, el trabajo es central en este proceso de apropiación de significación en tanto estructura de interpretación y significación que institucionaliza las rutinas del agente y que incluso lo dotan de un lenguaje y comportamiento propio de un gremio. La socialización secundaria, es pues el proceso en el que el individuo internaliza submundos diferentes y que ello depende de la distribución social del conocimiento, segmentando su acceso y dominio de mundos propios de las estructuras en atención al rol y posición social: el conocimiento también se segmenta.

Como producto de este esfuerzo sintético, proponemos que es a partir de la incorporación de los postulados del interaccionismo simbólico que nos preguntamos por la influencia de las significaciones que se producen en la relación del agente con el entorno social, en el proceso de construcción de la experiencia del trabajo policial y en cómo esta experiencia se manifiesta en la cotidianidad del proceso de trabajo a partir de los cambios que supone la implementación del nuevo modelo policial. Es decir, se piensa en el NMP como el detonante de transformaciones estructurales que suponen un proceso de adaptación-asimilación que interfieren en la conformación de la experiencia laboral de modo que se visibiliza una posible contradicción entre la naturaleza de la profesión (vocación de servicio, otorgamiento de certidumbres, capacidad de respuesta ante la eventualidad) y la fiscalización del sector mediante la implementación de cambios en el proceso de trabajo como los surgidos ante la incorporación de nuevas tecnologías en el quehacer policial.

Además, encontramos en la noción de construcción social de la realidad y de socialización secundaria de Berger y Luckman, la posibilidad de ahondar en los cómo del proceso de apropiación del saberse policía influyen en las interacciones que tienen lugar en y por el trabajo. Y en cómo es que ello impacta en el proceso de trabajo.

Empero, para redondear la presente propuesta de investigación y en tanto que, la construcción de la experiencia en el ejercicio del trabajo policial es determinante en ella, incorporamos la sociología de la experiencia.

Esta herramienta de análisis de alcance medio, se propone con la intención de acotar la problemática entre lo macro y micro, entre aquellos planteamientos para explicar la conducta individual y sus acciones a partir de las estructuras sociales y, las sociologías de la acción de interpretación individualista que consideran la sociedad como la suma de individualidades.

La noción de experiencia en Dubet (1994), propone una consideración del sujeto a partir de la manera de ser, de ese estar penetrado por un estado emocional y que emerge en la conciencia misma del sujeto cuando descubre su subjetividad como algo puramente individual. Del mismo modo, esta experiencia tiene una direccionalidad de regreso, es asimilada por la sociedad. Es pues un proceso de asumirse personalmente y de cómo se le asume socialmente (Gutiérrez, 2001). Así, las lógicas que estructuran esta experiencia social se definen por el tipo de relaciones sociales que aparecen simultáneamente en una misma lógica, esto es, dar sentido a una acción y atribuirles un estatus a las demás. La acción es entonces, tanto una orientación subjetiva como una relación social.

A través de éste concepto, Dubet (1994) amalgama la individualidad a la sociedad, la forma en la que un individuo participa en la construcción de lo social al tiempo que se construye a sí mismo. Se propone retomar este concepto con énfasis en la experiencia social del policía vinculada a su experiencia de trabajo, es decir, obviando parte de esa experiencia social amplia y recuperando la experiencia laboral como centro de atención.

La experiencia social remite a un proceso cotidiano de organización de la conducta, una construcción que se orienta por elementos objetivos como la profesión, las normas o reglas que ésta implica, y hasta una idea de lo que se espera de ellos. Para el autor, el rol se recupera como una capacidad del sujeto

para administrar su experiencia que se nutre y corresponde con la significación diaria.

De este modo, los actores no se adhieren por completo a roles preestablecidos por su actividad profesional o su relación familiar, ni ningún otro; sino que van desarrollando estrategias de adaptación que se nutren a la luz de la socialización. Dubet (Gutiérrez, 2001) propone que para analizar la experiencia social se deben considerar tres operaciones:

1. Integración: Descubrir la lógica de integración de la acción de la experiencia concreta, esto a partir de la consideración de que una acción es tanto una orientación subjetiva como una relación social por sí misma.
2. Estrategia: Comprender la actividad del actor y las lógicas mediante las cuales articula sus lógicas de acción y del despliegue de mecanismos de adaptación de la emergencia de esta “conurrencia de rivalidades e intereses individuales y colectivos” que se presentan en simultaneidad. Destaca una suerte de instrumentalismo en la evaluación que el sujeto hace para abordar las oportunidades que se le presentan en cada situación.
3. Comprender la lógica de subjetivación de los pasos anteriores y que dan lugar a la experiencia social. Ello corresponde a una mediación entre la lógica del yo y la del nosotros, como una articulación del sujeto y su entorno social a la luz de la subjetividad de ambos ámbitos.

La experiencia social se construye de forma crítica, los actores tienen una narrativa para explicarse a sí mismos y para darle sentido a sus acciones. Es la mediación que reúne a los diversos actores y en interacción, legitimar sus intereses particulares para conformarse en grupos sin que ello signifique sacrificar su *self*. La experiencia social remite a una acumulación de saber que constitutivamente tiene una parte racional y que implica una jerarquización del rol y que se construye a partir del supuesto de un actor con libertad de acción.

Como ya hemos anticipado, la inclusión de la experiencia social como pista analítica para aproximarnos a la tensión que enmarca el trabajo policial en virtud

de que la subjetividad y las normas, valores y recursos institucionales no tienen correspondencia total; nos permite aproximarnos a las diversas lógicas de acción que los policías construyen para dar respuesta al yo mismo y al nosotros, empero de este cúmulo de lógicas que articulan los policías, seleccionaremos aquellas que se den en y para el trabajo. De modo, que se propone la incorporación de la noción de experiencia laboral como una forma de atender al proceso constitutivo de la totalidad de la experiencia social, es decir, habremos de pensar en la experiencia laboral como un proceso que resulta de privilegiar:

- a) Las condiciones institucionales que tienen mayor influencia en el entorno laboral de los policías de tránsito (que se nutre de las relaciones con otros actores laborales afines y hasta con la relación con los ciudadanos) y que se expresan a la manera de sentimientos, conflictos y/o tensiones y se experimentan diariamente en el trabajo;
- b) La mirada que resulta de la comprensión del policía con su actividad, a partir de considerar la influencia de la vocación y la experiencia laboral en ella; y,
- c) Conocer cómo juegan estas dos dimensiones en la conformación de una experiencia que oriente la actividad de trabajo.

Empero en este proceso de construcción de la experiencia de trabajo policial que realizan los agentes de tránsito, interviene la SSPDF como una institución que no sólo regula el proceso de trabajo, pues a la par que desempeña la figura patronal, determina el proceso de formación inicial a través del Instituto Técnico de Formación Policial, de tal suerte que funge como una institución con un programa orientado a la formación profesional de quienes laborarán como policías de la SSPDF con miras a incidir en la transformación de valores y principios de la ciudadanía.

Dubet (2006) se refiere a las instituciones como un complejo que tiene la función de inscribir una cultura en un individuo y así, da cuenta de las peculiaridades del

desarrollo de trabajos de influencia social, trabajos sobre los otros como es el caso de la iglesia, la escuela, la familia o la justicia.

Si bien, el autor se enfoca en la educación, su desarrollo nos permite comprender la forma en la que éste programa institucional (PI) tiene lugar en la SSPDF y los resultados del mismo. No obstante, Dubet (2006) advierte que el modelo de socialización mediante el que se influye en los otros está agotado (Figura 1), pero ello no significa que esté en desuso ni que haya una superación del mismo en la modernidad, sino que, hay en la actual escena una configuración socioeconómico política (De la Garza, 2006), que impide obtener los mismos resultados que en la época de su apogeo en tiempos de la fundación de la iglesia en el siglo IX y la institucionalización de la enseñanza a través de centros de educación formal.

Figura 1.  
Figura 1.



Fuente: Elaboración propia con base en Dubet (2006)

Así, el “trabajo sobre el otro” consiste en educar, formar y cuidar, y ello opera sobre un proceso de socialización que puede verse en dos tiempos: la emergencia de individuos que se piensan a sí mismos en libertad; al tiempo que se instituye la adquisición de valores y *habitus* que forman sujetos sociales (Dubet, 2007).

La policía descansa sobre principios que trascienden a las personas que la integran y para que los policías como figuras que encarnan una autoridad logren respeto, instituyen valores como el orden social y la seguridad pública. Empero, es posible que en el trajín del día a día se haya ido diluyendo en alguna medida esta embestidura, pero los principios que legitiman su existencia, operan en la ciudadanía, logrando que el respeto “no porque tenga(n) una personalidad

simpática o autoritaria, sino porque actúa(n) en nombre de la Razón, de la Nación, de la Cultura, de la Ciencia...” (Dubet, 2007:9).

## 1.2. SOBRE LA TEORÍA DEL PROCESO DE TRABAJO

El concepto de proceso de trabajo nos permite comprender el entramado de relaciones que se construyen al interior de las organizaciones laborales. Para el caso de los policías, la unidad de análisis es muy compleja (SSPDF) ya que al interior de la organización podemos encontrar diferentes y fragmentados procesos de trabajo que toman coherencia, con su contenido u objetivos, cuando se analizan en conjunto (corporaciones policiacas con objetivos diferenciados, gran estructura jerárquica que amplía las diferencias entre actividades y condiciones de trabajo de los altos mandos y el policía raso, por citar un ejemplo).

Según *El Capital* de Marx se infieren aspectos constitutivos del proceso de trabajo, tal es el caso de aquellos factores simples que intervienen en la estructura de elaboración de un trabajo (qué actividad corresponde a qué proceso y qué medios se corresponden con ambas) (Marx, 1995). Para el autor, el proceso de trabajo capitalista si bien se constituye en razón de la creación y circulación de valor, advierte la convergencia de relaciones de poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva, en el proceso productivo. (De la Garza, 2001b).

Ciertamente el análisis del proceso de trabajo como pista analítica permite enfocarse en algunos de sus procesos constitutivos como la influencia de la tecnología, la cultura, las interacciones sociales y hasta la consideración económica que se contienen por y para un trabajo. Empero, habremos de buscar en esta propuesta, la forma en que se pone en práctica una actividad de trabajo y por ende habremos de remitirnos a las instancias que se encargan de diseñar los

procesos y, por otro lado a los sujetos laborales que implementan estas estrategias.

Como podemos advertir, en la revisión conceptual que se presenta a continuación, habremos de participar en una discusión en torno a la pérdida de autonomía del trabajador en el proceso de trabajo. Asimismo, se anticipa que si bien el trabajo policial representa la realización de un servicio, es pues una actividad que por su propia naturaleza escapa a los mecanismos de control tradicional que tuvieron lugar y que se conceptualizaron en el contexto del auge y apogeo de la industria. Sin embargo, analizar la influencia de estas posturas representa un camino hacia la comprensión del trabajo policial con énfasis en los cambios en el proceso de trabajo que han sufrido a partir de la incorporación tecnológica.

Al respecto de las tesis que se refieren a la división del trabajo que se desarrolla en el contexto capitalista, y que incorpora a la máquina en el proceso productivo, dos son las visiones del impacto que esto supone sobre la calificación del trabajador:

La postura de Braverman (1975) es que del desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo propias de la producción en masa deviene una descalificación del trabajador. A partir de su propuesta de diferenciación conceptual entre la división social del trabajo y la división detallada del trabajo (la primera se refiere a la fragmentación social por ocupaciones, que se agrupan por ramas de producción y; la segunda a la segmentación del proceso productivo en múltiples operaciones en la que intervienen múltiples trabajadores) postula que ésta fragmentación de tareas apartan al trabajador del proceso total de producción, limitando sus capacidades a la repetición mecánica pero fundamentalmente restándole autonomía e independencia dado que el resultado de sus operaciones no puede ser intercambiado en términos de mercancía pero sí su fuerza de trabajo.

Las sociedades basadas en la compra y venta de fuerza de trabajo se basa en la división de éste en partes individuales como estrategia de abaratamiento del costo

total de la producción pero esta expansión del capital empresarial no repara sólo en este aspecto, avanza en la extracción del conocimiento del trabajador tal y como lo supone el Taylorismo o el Fordismo, para separar el saber del hacer.

Pero disociar el trabajo físico del mental requiere de una administración científica del trabajo que diseñe, calcule, planee, archive y controle los procesos productivos antes de su realización, esta re conceptualización que Taylor propone inicialmente supone una cantidad extra de trabajo pero a la larga se traduce en eficiencia y beneficio para la empresa, lo que éste no plantea es que el trabajador queda al margen de la innovación científica que impacta su labor adaptándolo a las condiciones de trabajo que la empresa impone. Estas tendencias de adaptación (Taylorismo y modelo T de Ford) impactaron positivamente en la productividad pero negativamente en las condiciones de trabajo del obrero, la tendencia fue al abaratamiento de la mano de obra por ofrecer trabajos simples que cualquiera puede realizar bajo las instrucciones de la gerencia (polivalencia).

Siguiendo la tesis de Braverman, Burawoy aborda el control patronal que administra el proceso de trabajo y propone que éste dominio se ejerce sutilmente introyectando valores y reglas no formales que promueven la competencia individual por acceder a bonos que incrementen los bajos salarios percibidos, de este modo los trabajadores entonces se constituyen como individuos y no como miembros de clase y así explica la pasividad del trabajador ante la pérdida del control y saber del proceso de trabajo.

Contrariamente a los autores antes mencionados, Touraine tiene una visión optimista ante el nuevo proceso de organización de trabajo que incorpora a las máquinas al proceso productivo, para él las nuevas formas de organización del trabajo como el Taylorismo conllevan a un proceso recalificación del trabajador: ante la universalidad de las máquinas el principio estable es el valor profesional del trabajador que debe saber decidir y ejecutar sobre los mejores métodos de trabajo y reconoce que aunque el trabajo intelectual se reserva, lejos de mantenerse aislado, se vuelve sobre el trabajador no calificado y lo capacita. Además, subraya que la carrera profesional del trabajador es independiente al



lugar de trabajo y que las empresas promueven el empleo para los calificados y motivan al resto de los trabajadores mediante ritos y símbolos. Finalmente, plantea una suerte de proceso evolutivo para la adquisición de capacidades (o fomento de éstas) de manera que la edad es un reflejo de la experiencia laboral y por ende de un proceso de adquisición de saberes.

Estas visiones opuestas en torno a cómo la tecnología influye sobre las capacidades del trabajador se desarrolla en la propuesta de la sociología del trabajo francesa que propone que es a través de la incorporación tecnológica que se requiere que el trabajador cuente con capacidades que posibiliten su operación. Contrariamente la sociología anglosajona postula que a mayor complejidad tecnológica la capacidad del trabajador sería inversamente proporcional pues, la tarea difícil la realizaría la máquina. Pese a ellos, ambas posturas convergen en cuanto a que el proceso de automatización vía progreso técnico no puede generar progreso social.

Ya para los 60's la idea de que la recalificación de la mano de obra es plausible, se extiende bajo la consideración de que la tecnología tiene limitaciones y que no es opuesta al trabajador. De ahí que se proponga a un trabajador calificado y flexible en el proceso de trabajo. Esta idea empata con la creación y auge del toyotismo, que demuestra que el trabajador tiene un conocimiento necesario para incidir positivamente en el proceso productivo, más aún que si se logra que el trabajador "se ponga la camiseta" el proceso productivo se torna eficiente y estable. Luego entonces se reconstruye al trabajador como poseedor de conocimiento y generador constante de él.

Así, para los 80's la noción de competencias del trabajador se torna necesaria, entonces los esfuerzos por dibujar un corolario de definiciones y características se nubla por la larga tradición del uso del término para referirse a una gran diversidad de aspectos de esta. Inicialmente el concepto se uso para definir la mayor complejidad técnica que debería tener los obreros, pero después se fue ampliando para incluir aspectos que refieren a una mayor calidad del trabajo en forma de cualidades y capacidades humanas (saberes de orden técnico e intelectual).

Pero más allá de estos aspectos, Carrillo e Iranzo (2000) proponen la existencia de una relación directa entre la división del trabajo (la tecnología ya no es punto central) y las capacidades del trabajador (incluyendo la subjetividad que el uso del término implica). Mención aparte quedan las cuestiones de si las capacidades son el resultado de una construcción social que incluye una visión de género y grado de escolaridad como resultado de convenciones sociales y estructurales.

Para el caso de América latina, la discusión en torno a las capacidades se centró básicamente en los estudios de capacitación en materia laboral a partir de las influencias de la escuela anglosajona y francesa, en particular de los autores críticos; en segundo lugar por la aparición de las nuevas formas de organización; y por último, la tendencias gubernamentales de empleo y capacitación, en donde aparece el concepto de competencia laboral. Pero aplicar conceptos trazados a partir de una realidad no latinoamericana implicó un error de generalizaciones que puso en tela de juicio la vigencia y validez de generalizaciones como la que sugiere que en esta latitud se experimentó un modelo de organización taylorista-fordista al estilo europeo cuando se tiene evidencia empírica de que la industrialización fue parcial y por sectores.

De este modo, el análisis de las capacidades requiere de otros parámetros que den explicación al giro de empresas multinacionales a la región por ser poseedoras de una mano de obra flexible y abundante para el caso de las maquilas, por ejemplo, sin olvidar la creciente población con trayectorias de instrucción gerencial que ha sido explotada por corporaciones del sector servicios.

#### Sistema de relaciones industriales

Es el estudio de las relaciones industriales una dimensión analítica central en este estudio en tanto que se ocupa de las relaciones de trabajadores y empresas en el mundo formal de la producción. Como telón de fondo de la constitución de los enfoques de las RI, está la crisis del capitalismo y la caída del estado keynesiano. Estos se organizan a partir de dos elementos: el crecimiento de la demanda y la

presencia del estado como entidad reguladora de las relaciones industriales. A partir de eso, la intervención del estado se involucró en aspectos como la regulación salarial, la negociación colectiva, la regulación de la jornada de trabajo aunado al desarrollo de una política de pleno empleo.

Así, las RI surgen ante la necesidad de desarrollar teorías y herramientas para desentrañar los procesos y relaciones que los trabajadores organizados y las empresas mantienen en un escenario de institucionalización que supuso el reconocimiento y formalización de la relación entre trabajadores y empleadores. De ello devino la constitución paulatina del desarrollo normativo para fijar reglas de funcionamiento tanto de las organizaciones de los trabajadores y como de las relaciones que mantienen con sus empleadores. Los sindicatos han sido actores de estos procesos, junto a los actores empresariales y gubernamentales.

Distinguimos dos líneas para la formalización de las relaciones laborales, las generales como producto de la intervención estatal en la regulación de la relación capital trabajo y las particulares, producidas en el centro de trabajo a manera de reglamentos y normas de trabajo. Las primeras atienden a la formalización de las condiciones de trabajo de la fuerza laboral en su generalidad como producto de la interrelación de actores diversos en las que se incluyen la intervención de las políticas macroeconómicas. Las segundas, como ya se mencionó regulan el proceso de trabajo y se constituyen dentro de los márgenes de negociación que la empresa estipula.

Ambos niveles de reglas se insertan en el contexto político, económico y social, interrelacionándose y correspondiéndose. Digamos que las reglas generales son un parámetro que condensa normatividades producto de luchas sindicales y otras negociaciones masivas en las que el estado intervino y que sirven de parámetro para el establecimiento de las particulares.

De manera general, se distinguen tres perspectivas teóricas sobre el tratamiento de las condiciones de trabajo como campo problemático de estudio y como fuente del conflicto en la relación capital trabajo (Castillo y Prieto: 1990). La primera está

enfocada desde la visión obrera y manifiesta que a finales de los años setenta surgen algunas controversias en torno a las condiciones de trabajo, en especial en Europa en donde los trabajadores externan su rechazo general a las condiciones laborales. Es importante mencionar que la resistencia más importante provenía de los sectores sindicalistas, que efectuaron múltiples estudios y presiones sobre estos aspectos. Bajo esta lógica de análisis se manifiesta un rechazo general al trabajo, en especial a las condiciones impuestas por el patrón que tienen como principal interés la rentabilidad. Es por ello que hacen su aparición diversos diferentes fenómenos sociales de resistencia, los cuales se representan en dos vertientes: 1) Las colectivas, en donde se encuentran las prácticas sindicales generalmente, la mayoría institucionalizadas como son: la huelga, el paro, las movilizaciones, etc.; y 2) las resistencia individuales, las cuales están más relacionadas con actividades ilegales, algunas de ellas son: el absentismo, el *turn-over*, el sabotaje, rechazo general para aceptar determinados puestos, etc. Esta perspectiva es la que más ha trabajado el tema de las condiciones laborales, ya que de ello depende la vida, estabilidad y retroalimentación del sector obrero.

En segundo lugar podemos ubicar la perspectiva empresarial, la cual indica que las condiciones de trabajo están enfocadas a su sistema de costos y beneficios, ya que postulan que ha de respetarse la estructura de los beneficios que han de superar a los costes, ya que éste motivo es el motor de la acumulación capitalista, por otro lado, señalan que el criterio económico es un acicate directo a rechazar unas opciones o inclinarse por otras. Prácticamente todas sus propuestas estarán encaminadas a extraer un mayor beneficio.

Por último, podemos ubicar la perspectiva de los poderes públicos, es decir, los gobiernos, los cuales entran en acción a partir de la declaración del interés público, lo que significa que los actores económicos han señalado como objeto general las condiciones de trabajo. Sin embargo, cabe aclarar que su intervención es de manera diferenciada, dependiendo de cada país, y los contextos laborales, del movimiento obrero y de la burguesía.

*Dunlop y la introducción de la ideología como articuladora de las relaciones industriales*

El desarrollo de la obra de Dunlop (1958) se erige en el apogeo del *laissez faire* de la década de los sesenta y atiende a una perspectiva sistémica que supone la interrelación de cuatro dimensiones: actores, contextos, ideología y normatividad.

Como actores considera, por un lado empresarios y las organizaciones propias del gremio; asalariados y sus representantes y; finalmente organismos gubernamentales que regulan e impactan las RI. Los contextos del sistema incluyen las características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral así como los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores en donde elementos como la situación política y la distribución de poder en la sociedad y gobierno se incluyen.

Para Dunlop, los sistemas de regulación de las relaciones industriales no siempre se dan en el marco de la institucionalidad, es decir, hay normatividades informales que estructuran del mismo modo las relaciones de trabajo. La normatividad prevé el establecimiento de reglas formales e informales que se establecen por los actores del sistema y que operan en el lugar de trabajo y la comunidad laboral. Finalmente Dunlop encuentra que el sistema de RI se cimienta por la existencia de una ideología a la manera de convicciones comunes que definen el rol que cada actor juegan en el sistema. Si bien no se detiene a desarrollar la noción de ideología, sí logra darse cuenta de la importancia de ellas para el funcionamiento del sistema en tanto que reconoce la noción de una sola ideología integradora, más aún que cada actor como grupo de intereses posee una propia y distinta a la de los otros actores del SRI y que si éstas se oponen el sistema simplemente se colapsaría, de ahí el énfasis por desentrañar los mecanismos de producción de reglas que sirvan de regulación ante la divergencia de intereses entre actores e instancias en las que se diriman estas diferencias. Así mismo, el pluralismo de la

escuela de Oxford reconoce que las relaciones industriales se dan en medio de una divergencia de intereses de grupo, que trabajadores y empleadores tienen roles y objetivos diferenciados en la relación capital trabajo y que de ello deriva el empleo de mecanismos normativos para regular el conflicto, de ahí la importancia del estado como instancia reguladora y que como representante del interés público éste debe anteponerse ante otros intereses.

De los insumos en torno al proceso de trabajo que iluminan el proyecto de investigación, destacan los modos específicos de producción que si bien no se corresponden cabalmente con los propios de la actualidad, orientan algunas líneas como la de la especialización flexible o la polivalencia de la mano de obra que ayudan a comprender los orígenes y objetivos del esfuerzo de la SSP federal por implementar un modelo de policía unificado. De aquellas posturas que se manifiestan en torno a la incorporación tecnológica (aún y cuando diverjan en torno a la reducción del control del trabajador en el PT) se parte de que ambas consideran que hay una transformación del mismo y en los modos en los que esto se da es en donde habremos de detenernos, es decir, conocer qué es lo que pasa con el PT de un policía de tránsito que transforma su ritmo de trabajo con la incorporación de mecanismos electrónicos como aquellos que regulan los semáforos, que están a cargo de los velocímetros ó los que están autorizados para multar mediante el uso del *handheld*.

Digamos por ahora que notamos una tendencia de mayor fiscalización sobre el trabajo policial y que ello representa una contradicción inherente a la naturaleza del trabajo, esto es, que los policías como agentes de la eventualidad que desarrollan su actividad en un lugar tan heterogéneo como es la calle deben participar de una suerte de rutinización de su actividad mediante la aplicación de un nuevo modelo policial que busca operacionalizar dicha eventualidad.

Es por eso que requerimos de un horizonte conceptual para determinar el tipo de trabajo que realizan estos policías y acudimos a la propuesta de ampliar el concepto del trabajo.

### 1.3. SOBRE EL CONCEPTO AMPLIADO DEL TRABAJO

El trabajo ha sido conceptualizado por diversos autores y desde diversas perspectivas, dejando pistas importantísimas para guiar los estudios del y sobre el trabajo. De este modo, hemos constatado que a partir de la década de los 80`s el cambio en la concepción del mundo del trabajo puso el acento en “la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización del trabajo y la flexibilidad en las relaciones laborales” (De la Garza, 2007:38).

Ciertamente los primeros aportes del concepto fueron acuñados a la luz del apogeo de la producción industrial empero, se ha constatado que aquel *homo faber* ha transmutado en un sujeto laboral complejo que no se limita al trabajo clásico (es decir al trabajo material que se realiza a cambio de un salario).

Estas pistas analíticas pueden rastrearse en los clásicos como lo son los aportes de Marx, para quien el trabajo es el resultante de la acción transformadora del hombre sobre la naturaleza, ello con sus respectivas implicaciones, es decir, que el control y la regulación de dicho proceso es exclusiva del hombre. (Marx, 1995:130). Y es quizá este autor, uno de los primeros en advertir con su análisis sobre la producción y reproducción de la fuerza de trabajo en el sistema capitalista, los puntos nodales sobre la concepción del trabajo humano; tal es el caso de la consideración de una división del trabajo en, productivo (como creador de plusvalía) e improductivo (del que resulta un ingreso).

Siguiendo a Marx, podemos ubicar al trabajo policial como un trabajo improductivo en tanto que el producto inmaterial de la seguridad está cargado de contenidos subjetivos (a la manera de construcciones sociales ó convenciones institucionales) sin que ello implique negar la parte objetiva de dicha actividad, se trata de pensar en el trabajo policial como producto multidimensional y multifactorial que rebasa su consideración en función de la situación salarial, del tipo de contratación (formal e informal), o por la estabilidad en el empleo (temporal o permanente), etc.

De este modo, es posible el estudio de trabajos atípicos en razón de la condición salarial, la jornada de trabajo, el tipo de contratación, la relación obrero-patronal, el

lugar de trabajo, etc., como es el caso de los vagoneros del metro del D.F o los tianguistas(De la Garza,2011).No obstante, en ello no se agota este enfoque, cabe la reconsideración de aquellos trabajos que fueron analizados a la luz del paradigma del trabajo clásico y que en el contexto actual requieren su ampliación para comprenderlos mejor.

En las diversas definiciones del término de trabajo no clásico o del *otro* trabajo, no sólo hay una dimensión cognoscitiva, sino también y de manera importante aspectos emocionales, morales, estéticos y frecuentemente la inclusión del cliente dentro del proceso productivo, que permite enfatizar el aspecto subjetivo del trabajo e incluso la posibilidad de las producciones puramente simbólicas. Los otros trabajos, carecen en medida importante de herramienta conceptual adecuado para analizarlos como procesos de trabajo, con sus formas de control, regulación o construcción social de las ocupaciones. De la Garza (2006), propone que los ejes analíticos pueden ser ampliados y modificados hacia el estudio de estos tipos de trabajo, y la propuesta metodológica consiste en ampliar las siguientes consideraciones:

Sobre el control del proceso del trabajo (CPT) en espacios cerrados a los consumidores. Tradicionalmente los enfoques sobre el CPT se localizaban en las plantas productoras, en la implementación de mecanismos para vigilar el buen uso de las herramientas, elevar los niveles de calidad y de productividad. Sin embargo, a la luz de los otros trabajos, cabría considerar nuevos aspectos como la introducción del cliente al proceso productivo se da cuenta de la diversidad de consecuencias tanto deseadas como no deseadas sobre el CPT. El control del trabajo. Ello da cabida a los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, resultando en una subversión de conceptos, pues al no existir un lugar específico de trabajo, las referencias de CPT son más amplias y diversas. En cuanto a la producción simbólica, como la generación de espectáculos públicos o de software, el CPT adquiere otra visión que involucra al propio trabajador como su ejecutor, en tanto que el buen resultado de la actividad depende en gran medida de pericia del trabajador para realizar una labor de venta, por ejemplo.



La construcción social de la ocupación (CSO), como ampliación del concepto de Mercado de Trabajo, aporta una visión multidimensional, ya que el mercado de trabajo incluye instituciones, procesos de información incompletos y escasa capacidad de cálculo de la relación costo beneficio de los actores. En estas decisiones influye la construcción de sentidos del trabajo, del trabajador y del futuro, que se alimentan de: valores, creencias cognitivas, emociones, y formas de razonamiento cotidianas; junto a otras de carácter más estructurales como el encuentro entre oferentes y demandantes del trabajo que se da en una lógica de redes sociales e institucionales, que también median dicho encuentro. Esta extensión del concepto de mercado de trabajo hacia la construcción social del mercado de trabajo puede conducir al de construcción social de la ocupación, para incluir a los trabajos no asalariados. La consideración de instituciones, redes sociales, organizaciones y la subjetividad amplía el enfoque del Mercado de Trabajo y la consideración de un concepto ampliado de trabajo, que no se refiera solo al asalariado, lleva hacia el de ocupación, que es interacción entre los agentes situados en determinadas estructuras que no los determinan sino que los presiona.

El de las reglas de cómo trabajar, tradicionalmente se ha referido a la regulación de la relación capital trabajo en una sociedad, rama, empresa o lugar de trabajo, y también la forma de dirimir los conflictos laborales, y el tema de la seguridad social. Las relaciones laborales clásicas han tendido a reglamentarse formalmente en cuerpos de Leyes, contratos, convenios o costumbres y la relación para un trabajo que implica dos sujetos extremos en cooperación o conflicto, en territorios cerrados y durante tiempos bien delimitados, es ahí donde la regulación, se complica en los otros trabajos, por su movilidad en el espacio o su condición de ser territorios múltiples; el espacio de trabajo urbano con su complejidad de interacciones y multiplicidad de agentes, y que implican regulaciones no laborales que impactan al trabajo; la inclusión del cliente en el momento de la producción; en algunos más que traslapan producción y reproducción en la unidad doméstica, y que hacen intervenir en la regulación del trabajo otras propias de la reproducción

en la familia en el mismo espacio y el mismo tiempo; en otros en los que la producción es eminentemente simbólica y que tiene gran dependencia del conocimiento o la emotividad del productor. Podríamos decir que en todo espacio social existen reglas sociales, y por ende, en todo espacio laboral hay reglas de cómo trabajar, formales o informales, unas se refieren estrictamente a lo laboral pero en los *otros trabajos* puede ser frecuente la intromisión de normas no laborales en la actividad productiva.

Hecho este breve recorrido sobre algunos de los puntos centrales de la propuesta de De la Garza (2006) sobre el concepto ampliado del trabajo, es posible considerar las particularidades del trabajo policial, en tanto actividad de la rama formal que se desarrolla en medio de condiciones adversas, tal es el caso del tipo de jornada, la nula trayectoria sindical en el ramo, el espacio de trabajo, el tipo de servicio que se produce, etc.

En esta ampliación de concepto de trabajo, es pertinente re-evaluar la dimensión del espacio de trabajo en tanto que una de las particularidades del trabajo policial reside justamente en que es la calle (dimensión urbana) el lugar de trabajo por excelencia. De modo que es necesario abordarlo con otra mirada, la perspectiva de la geografía humana, para capturar la incidencia del espacio en el trabajo policial, así podremos dar cuenta de la temporalidad cotidiana de las prácticas de los policías de tránsito que laboran en las calles. Así, se piensa en el espacio como el producto de las relaciones entre el espacio percibido, el concebido y el vivido por los sujetos de investigación.

Para Santos (1990), el espacio es producto y productor de relaciones sociales y dialécticas que muestran anclajes al pasado pero que se revitalizan mediante las prácticas cotidianas. Esta noción multidimensional del espacio es la suma de un tejido entre la espacialidad, las relaciones sociales de los actores pasados y presentes, y de las estructuras sociales

Soja (1996) por su parte, construye una visión del espacio en torno a: a) las prácticas espaciales (en donde se produce y reproduce la vida social), b) representaciones del espacio (que refiere a las construcciones de aquellos que intervienen en el diseño del espacio como mecanismo de regulación del orden social-espacial); c) espacios de representación (que remiten a la experiencia espacial, al espacio vivido).

La relevancia de abordar la dimensión espacial en el trabajo de los policías resulta pertinente en tanto que: La calle es el lugar de trabajo de este grupo de manera que la construcción de su experiencia social y laboral, que incide en la construcción de su identidad laboral, y devienen de la interrelación de su actividad en el contexto particular de calles y avenidas, impone una dinámica especial al desarrollo de su trabajo. Se precisa que el lugar de trabajo más que el contexto en el que se desarrolla la actividad productiva, es un factor que incide en la proceso de trabajo. Incluso se piensa en las calles y avenidas como dimensiones que imponen el ritmo de trabajo y urgen a la conformación de la experiencia social del trabajo, levantar infracciones, operar semáforos o incluso entender la dinámica del flujo de tránsito vehicular, precisan de la puesta en práctica de un conocimiento que va más allá de una técnica simple, son conocimientos incorporados a la práctica laboral de éstos policías.

Por otra parte, se pretende dar cuenta de la dinámica contradictoria sobre las representaciones espaciales y los espacios de representación propuestos por Soja (1996), es decir, se han trazado reglamentos para quienes abordan las calles subidos en una máquina automotora y se han capacitado a sujetos que ejecuten y verifiquen su cumplimiento, empero, hay una falta de reconocimiento sobre los alcances de estas normatividades en espacios tan heterogéneos, disimiles e irregulares como las calles de la Ciudad de México.

Experiencias como la europea, dan cuenta de la necesidad de capacitar a los policías para tomar decisiones ante una realidad no controlada, tal es el caso de Lipsky (1980), quien propone el concepto de la burocracia a nivel de calle para analizar organizaciones en las que el funcionario tiene cierto grado de poder de

decisión y cuyo proceder es difícil de controlar o aún monitorear a pesar de que existan reglas y normas administrativas que prevean sanciones frente a un determinado tipo de conducta. Otro referente como el modelo de policía comunitario, señalan que el criterio del policía es crucial para el desempeño del trabajo policial sobre todo porque ponen de manifiesto las disonancias propias de la calle.

Wilson (citado por Piore 2006) realizó un estudio sobre el comportamiento de los policías en las rondas, encontrando que la práctica de la aplicación de la Ley se da en condiciones adversas que no se puede disminuir la capacidad deliberativa de quien representa el orden social porque no se puede normar todo.

No debemos dejar de lado que la calle representa un lugar público, una representación de lo urbano como instancia de tránsito que se apropia de modos diversos por colectividades o personalidades particulares. Se considera un espacio abierto, sin dueños, en espera de ser lugar.

#### **1.4. DIRECTRICES DEL NUEVO MODELO POLICIAL EN LA SSPDF**

Existe una multiplicidad de factores asociados al incremento de la delincuencia en México, y sin duda muchos de estos son producto directo del modelo de desarrollo socioeconómico mexicano (apertura comercial, industrialización selectiva). De tal suerte que hay quienes señalan como responsable del aumento de la inseguridad en el país a la falta de mecanismos de generación de empleo formal (y el consecuente aumento del sector informal); el establecimiento de una nueva ruta de la droga con diversos corredores en el país (y el consecuente aumento en el consumo de drogas); etc.

Reconociendo que el crimen debía ser considerado como un problema social amplio y complejo y no únicamente consecuencia directa de la acción policial, López Obrador como jefe de gobierno del Distrito Federal, promueve la contratación de un consultor polémico en temas de seguridad pública, cuyo éxito durante su gestión como alcalde de Nueva York radicaba en una política de “tolerancia cero”.

Esta estrategia de gestión gubernamental que colocó a Rudolph Giuliani como notable estratega y modernizador de organizaciones policiales radica en la implementación de mecanismos tecnológicos al servicio de la seguridad pública. Ello aunado a una profunda reforma en la gestión de la fuerza de trabajo (que culminó en la integración de las distintas corporaciones policíacas en un solo cuerpo policial, NYPD (departamento de policía de Nueva York, por sus siglas en inglés) le significó un cambio significativo en el combate a la delincuencia en esa entidad.

Pese al éxito que lo precedía, la opinión pública se mostró escéptica ante los logros que pudiera tener la implementación de estrategias funcionales para una realidad sociopolítica y económica distinta a la nuestra.

Se pensaba además que su condición de extranjero lo limitaba en la comprensión de la dinámica local. El clima se oscureció más al comparar la cuantiosa cifra que cobraría como honorarios (4.3 millones de dólares) con el raquítico salario de los policías rasos y fortaleció la emergencia de teorías en torno a que había objetivos alternos en la contratación que obedecían a la presión del sector privado para establecer condiciones óptimas que beneficiaran el desarrollo inmobiliario en el centro histórico de la ciudad<sup>8</sup>.

Y justo en medio de esta situación, López Obrador decide abandonar la jefatura de gobierno para iniciar su campaña por la presidencia de la República Mexicana, dejando a Alejandro Encinas al mando.

---

<sup>8</sup> Davis, 2007 desarrolla un análisis crítico sobre las recomendaciones del Informe Giuliani para la transformación de la esfera pública del centro de la ciudad de México en tanto que ésta se centró en esta zona sin considerar otras de mayor relevancia en términos de inseguridad y alta incidencia delictiva extendidas en otras demarcaciones del D.F.

El informe Giuliani, por demás controvertido se basó en aspectos como la modernización de las operaciones y estrategias de la SSPDF. Puso el acento en “la aplicación de avanzada tecnología electrónica y de internet, así como reformas operativas e institucionales que permitieran aumentar los poderes de la policía y una coordinación más centralizada de la policía” y en aspectos como la disminución del comercio ambulante, franeleros y limpiacristales. Y a pesar de que había indicadores alarmantes sobre la alta incidencia delincuenciales como el robo de automóvil no se elaboraron estrategias específicas para ello. Quizá porque justamente la táctica de las “ventanas rotas” parte de reconocer que la decadencia social se expresa en prácticas delictivas menores y por ende, la impunidad de un delito menor representa una invitación a la instalación del crimen organizado.

Giuliani presenta 146 recomendaciones, no sin antes observar que para el combate efectivo del delito es necesario el esfuerzo coordinado de la SSPDF, el Sistema jurídico e institucional (procuración e impartición de justicia), y; la comunidad.

La inclusión de la ciudadanía como coproductora de la seguridad pública resulto un aspecto por demás importante para paliar las añejas prácticas de corrupción conocidas como “mordidas” en la que un ciudadano también corrupto participaba de los beneficios de la evasión de la Ley. No sólo el servidor público debe actuar con ejemplaridad, ésta también debe dejar de fomentar vicios que originan el crimen (no sobornos, respetar el reglamento de tránsito, etc.), y trabajar de manera conjunta con la policía<sup>9</sup>.

Sobre la el cambio de políticas y procedimientos en la SSPDF (Giuliani, 2003, recomendación 33 a 111) destacan aspectos como: la actualización de la estructura orgánica; la generación de un nuevo manual de políticas y procedimientos que esté en constante actualización; la identificación y monitoreo

---

<sup>9</sup> La SSPDF ha desarrollado organismos de atención ciudadana como el CAS (centro de Atención del Secretario) o la Secretaría de la función Pública con el objetivo de hacer eficiente la denuncia en contra de los servidores públicos así como otras estructuras con miras a facilitar la denuncia de delitos.

de metas y objetivos (corto-mediano y largo plazo); la nueva descripción de puestos de trabajo; la evaluación del personal (cada 6 meses) en función de las capacidades, habilidades y conocimientos requeridos para un puesto específico; el perfeccionamiento del sistema de comunicación interna de manera que se generalicen el uso de comunicaciones (video, publicaciones, internet, talleres, conferencias); la constante auditoría de los procedimientos de la organización (Transparencia y cumplimiento); un sistema de control de calidad en torno a los procedimientos establecidos que asegure la eficiencia en la rendición de cuentas y finque responsabilidades en el éxito o fracaso de una operación; así como el establecimiento de horarios de trabajo que se correspondan con los patrones delictivos y las diversas necesidades de la ciudad.

Sobre la operación del cuerpo policial, el informe propone realizar supervisiones de tareas, objetivos, metas y estado del uniforme al inicio y final de cada jornada de trabajo<sup>10</sup>; así como la elaboración de un registro diario de actividades que cada policía debe presentar a sus mandos para el control de su trabajo y nutrir el sistema de información interna de la corporación.

Para la profesionalización de la fuerza de trabajo: 1) capacitación actualizada y efectiva; 2) elevar los estándares de contratación; 3) contar con normas y reglamentos claros; 4) descripciones de los puesto bien definidas; 5) estándares de contratación claros; 6) estándares de promoción y ascensos; 7) instituir un programa de control y aseguramiento de calidad y 8) incentivos adicionales así como recompensas por la excelencia en servicios policíacos, incluyendo un proceso para la preferencia de asignaciones y oportunidades de promoción.

Además se recomienda la implementación de estrategias de combate a lo que Giuliani (2003) denomina como problemas de “baja moral” y que corresponden a malas prácticas cuyo origen de fondo se asocia a bajos salarios, mala de la

---

<sup>10</sup> En la corporación de tránsito, se pasa revista al inicio y término de cada jornada de trabajo, son tres horarios los que se cubren de manera que se asegura la presencia de personal de tránsito las 24 horas.

imagen del policía por parte del ciudadano, equipo inadecuado, falta de uniformes y escasa capacitación, y hasta condiciones precarias de cuarteles y demás instalaciones de la SSPDF.

Ciertamente el informe versa sobre propuestas más o menos de orden del sentido común para paliar la endémica situación en la que se encontraba la SSPDF y quizá su mérito justamente que identificó el amplio rezago tecnológico y el desprestigio de la policía capitalina y formuló una alternativa moderna e innovadora para renovar las prácticas policiales mediante la incorporación tecnológica en el proceso de trabajo.

La aportación más relevante en la gestión de Giuliani en NY, fue la creación del COMPSTAT (**COMP**uter **STAT**istics o bien, **COMP**arative **STAT**ics), mediante el cual se diseña e implementa de un Sistema de Información de evaluación permanente de las acciones policiales sustentadas a la atención de los diferentes niveles de vulnerabilidad del territorio ante temas de inseguridad para la ciudadanía, con objeto administrar recursos humanos, materiales y tecnológicos para mitigar hechos delictivos y delincuenciales y a la vez, se evalúa estadísticamente y bajo indicadores muy específicos, el nivel de desempeño de la actuación de los Mandos y elementos responsables de cuadrantes o polígonos de responsabilidad .

Para el gobierno del D.F la instalación del COMPSTAT, ha significado un cambio a nivel estructural (concentra información de todas las corporaciones y promueve el trabajo conjunto entre estas a partir de metas y objetivos comunes) y en los procedimientos. El sistema concentra los reportes de todos los niveles de modo que permite focalizar los problemas y la capacidad de cobertura para solventarlas. Funciona bajo el supuesto de las responsabilidades acotadas, esto es que identifica a los policías responsables de una tarea en específico y va monitoreando el avance de todos los policías que apoyan en tal misión. En correspondencia con esta idea, la SSPDF modifico su organización operativa. De la que resultan 918



cuadrantes delimitados en razón de factores geográficos, actividad comercial, número de habitantes y población flotante.

Esta estrategia de vigilancia conocida como “cuadrantes” dispone a tres elementos por turno para monitorear o patrullar el área y al término de su jornada, éstos tienen la tarea de elaborar un informe a su jefe de cuadrante, mismo que será procesado por el Compstat y evaluará y establecerá las tareas asignadas para los siguientes turnos con miras a lograr el cumplimiento de metas y objetivos de plazos distintos previamente discutidos y planeados.

Así, los mandos sectoriales aparecen como responsables directos en el éxito o fracaso de la implementación de las acciones de combate a la delincuencia. Tal y como se observa en la Figura 1, la organización en niveles facilita el seguimiento diario de cada uno de los indicadores de incidencia delictiva que diseñó la SSPDF, de tal suerte que la estrategia para su disminución se organiza en niveles y responsabilidades y cada una de ellas tiene supervisión permanente (ver Figura 1) Otra de las características del sistema operativo del Compstat consiste en las reuniones semanales entre el secretario, su equipo de trabajo y los jefes de cada sector. Ello con miras a fortalecer la cooperación entre policías; orientar las decisiones locales al alcance de objetivos generales; y en el diseño de estrategias a implementar.

En la práctica estas reuniones han permitido unificar criterios en torno a las diversas problemáticas de la ciudad, ubicar a las entidades policiales responsables de solucionarlo pero sobre todo, recuperar la experiencia y el conocimiento de los policías de calle. Es decir, se sabe que la comprensión las dinámicas sociales de una zona específica es necesaria para el diseño de estrategias para solucionar sus problemas. Resultado de esta preocupación y necesidad de vinculación

policía-ciudadanos es el cuerpo de policías de proximidad que trabajan estrechamente con los jefes delegacionales para reducir los índices delictivos<sup>11</sup>.

Figura 2. Nuevo esquema de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Mondragón, 2011.

Dado que el soporte de la propuesta de reforma de la SSPDF propuesto por Giuliani tiene de fondo el compromiso de reducir los índices delictivos, promueve la reclasificación de los delitos que se cometen en la ciudad y una sola base de datos que los concentre: “*Saber cuándo, cómo, dónde y demás detalles del modus operandi de un delito es necesario para la elaboración de mapas sobre incidencia delictiva*” (Giuliani, 2003).

Y tal era la situación de los recursos humanos de la policía capitalina que se requirieron cursos de capacitación a los jefes de sector sobre cómo participar en estas reuniones Compstat (que si bien se antojan menos complicadas como el diseño de las estrategias o el establecimiento de objetivos generales), requieren de una capacidades de administrativas y de gestión de la fuerza de trabajo que

<sup>11</sup>En 2008 se instrumentó la fase uno del programa de policías de proximidad en las 9 delegaciones con mayor incidencia delictiva a nivel D.F.

hasta entonces no habían sido desarrolladas en el antiguo modelo de operación policial.

De tal suerte que una vez que la fuerza policiaca identifica los problemas de un cuadrante, que traza estrategias para abordarlas, que establece las responsabilidades en su implementación y que participa directamente en reuniones interinstitucionales para coordinar y evaluar las mismas. Resultaba necesario nutrir el proceso con un sistema de video vigilancia denominado Ciudad Segura, en los puntos críticos, no olvidemos que el desprestigio de las corporaciones policiacas era tal que ante la posibilidad de que estos falsearan información, ya sea porque cubrieran a delincuentes o por la mera omisión de su función de servicio, se contaría con un sistema de vigilancia permanente de la acción policial.

En 2011 el programa Ciudad Segura ya contaba con 11 mil 592 cámaras de video vigilancia para reforzar el trabajo policial así como coordinar la administración de justicia en sus dos niveles: Prevención del delito y Procuración de justicia.

Sin embargo, el monitoreo de las cámaras que hoy se opera en cinco centros de comando y control C2 aún trabaja en la instalación de un centro de mando único con miras a reducir al máximo los tiempos de respuestas de los elementos en campo (que para el mismo periodo era de 4' 26", Mondragón, 2011).

47:

## CAPÍTULO II. EL POLICÍA Y LOS MODELOS POLICIALES

**1. INTRODUCCIÓN**

En América Latina, la acción policial como mecanismo de control formal y pieza esencial de la intervención del Estado sobre los ciudadanos ha estado asociada a una larga tradición de abuso y corrupción del poder político en el gobierno (Bustos, 1986)<sup>12</sup>.

Si bien, en México no se instauró una dictadura formal, el Partido Revolucionario Institucional tuvo tiempo y recursos para consolidar durante su estancia en el gobierno, un régimen autoritario que llegó a controlar todo el aparato institucional del país. Como recurso político del poder, los cuerpos policiacos estaban plagados de historias de abusos y corruptelas debido a que esta lealtad al ejecutivo se tradujo en impunidad y autonomía en la gestión de las corporaciones policiacas, de tal suerte que la aplicación de la Ley era un asunto de percepción y oportunidad.

Esta mirada retrospectiva no hace sino trasladarnos a un tiempo y espacio concretos, de tal suerte que el dibujo de esas corporaciones policiacas corresponde al arraigo de prácticas culturales, sociales, políticas y económicas que definieron a México al menos hasta el siglo XX:

Esta hipótesis de que los cuerpos policiacos son un producto social determinante y determinado por el entorno socioeconómico y político es consistente con la fase de democratización del Estado moderno orientada a garantizar los derechos de la ciudadanía para lo cual resultaba necesaria la transformación de la policía como cara visible de la aplicación de justicia y el establecimiento del orden social.

---

<sup>12</sup>Este argumento forma parte del debate sobre las formas de control y el monopolio del ejercicio de la fuerza por parte del Estado. Ver Garretón (1997); O'Donnell (1989).

La transición política en el gobierno federal y el proceso democratizador que se había arrancado en toda América Latina fueron factores que posibilitaron un proceso de reforma estructural que incluía a las instituciones de seguridad pública bajo la denominación de Nuevo Modelo Policial (NMP).

Lo novedoso de este modelo impulsado por el gobierno federal fue que pretendía superar los obstáculos que el régimen federal significaba para la operación y gestión de la fuerza policial en toda la república estableciendo una serie de mínimos generales en: el proceso de reclutamiento, selección y formación del personal; tipo de organización; normatividad, y; criterios de administración de la justicia (Rico, 1998).

Y es que en México, una de las clasificaciones de las instituciones de seguridad pública parte de la consideración de sus funciones y su jurisdicción. Aquellas orientadas a la prevención del delito (Policía Preventiva) y otras con la responsabilidad de la ejecución de sanciones (Policía Judicial y/o Ministerial que sólo opera en los dos primeros niveles de gobierno) (Villalobos García 2008). Lo sustancial para nuestro análisis se ubica en lo referente a las jurisdicciones: tres niveles de organización, Federal, Estatal y Municipal. Debido a que cada una de estas instancias está facultada para crear y administrar instituciones policíacas *ad hoc* a sus necesidades y de acuerdo a sus marcos normativos, en el mismo país conviven al menos 1,161 corporaciones policíacas en situaciones contrastantes (García Luna 2006): diferencias salariales de más de 90%<sup>13</sup>; *desnivel* en la escolaridad (más del 68% únicamente con secundaria); *desequilibrio* en la dotación de seguridad social e incentivos a la buena función, etc.

De tal suerte que el proceso de vinculación entre los cuerpos policíacos de todo el país que propuso la Secretaría de Seguridad Pública Federal (SSPF) con el NMP,

---

<sup>13</sup>A nivel República Mexicana, el sueldo más alto es de \$11, 946 pesos (Tamaulipas) y el más bajo de \$3, 154 pesos (Veracruz). Para más detalles ver Olivares Ferreto, E. 2010. Condiciones sociolaborales de los cuerpos policíacos y seguridad pública. In *Serie de Análisis Político*. FES-México.

ha resultado un proceso muy complejo. Primero porque implicó negociaciones políticas en todos los niveles de gobierno y segundo por el alto nivel de arraigo en la desvinculación entre estas organizaciones policiales.

Tal y como se observa, la formalización de éstos esfuerzos de unificación de mecanismos de participación interinstitucional y estándares mínimos de selección y evaluación de la fuerza policial a nivel nacional es reciente (data del año 2000). Y pese a que los objetivos del Plan Nacional de Seguridad Pública de la SSPF se orientaron a atender las problemáticas comunes del sector de la seguridad pública a nivel nacional, (falta de infraestructura para intercambios de información entre niveles de gobierno, mala imagen de la policía, fallos en mecanismos de los operación y selección) a través de una propuesta de profesionalización y modernización de las diversas corporaciones policiacas, los resultados aún están en ciernes.

El Distrito Federal como capital y sede del poder ejecutivo es una entidad política que se diferencia del resto de los estados de la República Mexicana y no obstante que depende directamente de la federación y su capacidad de gestión es limitada (sujeta al veto del Congreso de la Unión o presidencial)<sup>14</sup> cuenta con corporaciones policiacas de añeja tradición que han ido cambiando en sus preceptos para adaptarse a las condiciones políticas y sociales en las que se desarrollan.

En el marco de las transformaciones del modelo de estado circunscribimos el debate en torno al cambio de modelo policial como parte de un proceso político, económico y social amplio y discontinuo de la aplicación del control penal y de intervención gubernamental. La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal como institución de gobierno no ha escapado a esta lógica de

---

<sup>14</sup> Antes de 1997 se administraba por un regente del departamento del Distrito Federal que era seleccionado por el presidente del país. Luego de la modificación de sus estatutos, el jefe de gobierno es de elección popular.

modernización, son cerca de 14 modificaciones sustanciales tanto en el marco normativo como en la estructura orgánica tan solo a partir de la década de los 80's.

Estas transformaciones que han centrado su atención en dimensiones organizativas y de orden tecnológico (como estrategia de modernización), han impactado en la gestión de personal y en el proceso de trabajo como el último eslabón de la cadena reformadora y sin embargo poco énfasis han hecho sobre el análisis de la forma en que los sujetos significan o resignifican su PT a consecuencia de los cambios.

El modelo policial que opera actualmente en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) es un producto inacabado de las adecuaciones emergentes al deterioro en las condiciones de seguridad de la entidad, que se agudizaron a mediados de la década de los 90's y que, se materializaron en una reestructuración en materia de seguridad pública a partir del cambio de partido en el gobierno local.

Como primer jefe de gobierno del Distrito Federal, Cuauhtémoc Cárdenas (1997-1999) se enfrentó a una alta incidencia delictiva en la demarcación y a un sistema de administración de justicia deficiente<sup>15</sup>. La corrupción en las corporaciones policíacas del D.F se asoció directamente a esta problemática y para su combate, Cárdenas instauró mecanismos de selección y supervisión de la policía que incluían prácticas novedosas como el uso del polígrafo, monitoreo de la policía preventiva por colonia y la incorporación de militares a las filas policiales (Davis 2007).

---

<sup>15</sup> Diversos estudios sobre el deterioro de la seguridad pública en el D.F asocian el cierre de la ruta Colombia-EE.UU de tráfico de drogas y a la liberalización política y económica del país como factores que incrementaron los índices delictivos en la ciudad y la emergencia de zonas "rojas" como Tepito (Davis, 2006) mismos que se corresponden con las estadísticas delictivas de la época (ICESI, 2005).



Al poner bajo la lupa a la policía capitalina, ésta se distanció del gobierno e imperó la resistencia de quienes habían instaurado lealtades económicas y políticas con PRI. Ello se tradujo en la no cooperación de las corporaciones policiacas en el saneamiento de las condiciones de inseguridad pública y como resultado para el cambio de gobierno pocos progresos se habían realizado en esta materia y la tarea para el futuro gobernador se antojaba por de más complicada (según estudios de la época, 6 de cada 10 delitos en la ciudad de México involucraban al menos a un policía)<sup>16</sup>.

Las elecciones del 2000 culminaron en la derrota del PRI en la contienda por la presidencia de la República y en la continuidad del PRD en el gobierno local, ello significó un avance sustancial en las reformas policiales que Cárdenas había apuntalado y que López Obrador legítimo y reformuló con el reporte Giuliani dando origen a un Nuevo Modelo Policial (NMP) que promovió cambios a nivel organizativo y en la composición de la fuerza de trabajo encaminados a mayor fiscalización del sector (Giuliani 2003).

## **2.1 EI NMP EN LA CORPORACIÓN DE TRÁNSITO Y VIALIDAD**

Poca novedad había en reconocer que las corporaciones policiales operaban en condiciones obsoletas en infraestructura y que ello por naturaleza consideraba a la de tránsito dentro del retraso. Así lo demuestran los antiguos mecanismos de sanción mediante papeletas de infracción que no hacían sino cobijar prácticas de corrupción para la evasión del cumplimiento del reglamento de tránsito. De tal suerte que nuevamente se propone a la innovación tecnológica como un mecanismo efectivo de control de doble vía (policial y ciudadano) que por demás era plausible y necesario.

Si consideramos la cantidad de problemas viales que diariamente se suscitan en la ciudad de México en razón de su densidad de población (es la tercera

---

<sup>16</sup> Smith, 2003 y; Turvbille, 1997, Citado en Davis, 2007

metrópolis más poblada del mundo con 8 851 millones de habitantes<sup>17</sup>) y la contrastamos con el número de efectivos adscritos a la Subsecretaría de Control de Tránsito (SCT), 3521 podemos dimensionar la capacidad de respuesta que se pueden generar en esta materia (según datos de la SSPDF por cada 1, 250 máquinas automotoras, hay un policía de tránsito, Llanos, 2009).

De tal suerte que la cobertura de la red vial que asciende a 10, 182km, 913 de rutas de vialidad primaria<sup>18</sup> y un parque vehicular que transita diariamente en la ciudad de difícil cálculo (pues además de los autos registrados en la entidad incluyendo al transporte público) a diario entran y salen vehículos procedentes de otras localidades; requiere de estrategias que involucren lo tecnológico para contrarrestar estas desventajas numéricas.

Y es precisamente con miras a hacer más eficiente el trabajo de la corporación de tránsito, que la SCT ha iniciado un proceso de modernización y reestructuración cuyo fuerte lo constituye la incorporación de mecanismos electrónicos como el dispositivo “Hand Held”, radares detectores de velocidad, parquímetros e inmovilizadores, el manejo y monitoreo a distancia de la red de semáforo y, en especial, la coordinación de todas las acciones de la corporación a través del sistema de monitoreo vial que se obtiene de las cámaras de video que se han instalado en las principales vialidades de la ciudad y que se complementa con la información obtenida del sobrevuelo diario. Cabe destacar que el sistema de video vigilancia que opera en toda la SSPDF está constituido por 192 Cámaras de Control de Tránsito cuyo monitoreo es exclusivo del centro de control de mando ubicado en la base TLX<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> INEGI, Censo de Población y vivienda 2010. <http://www.censo2010.org.mx/>

<sup>18</sup> Estos datos corresponden al 2006 (SSPDF, 2006)

<sup>19</sup> El Centro de Monitoreo ubicado en la base Tlaxcoaque opera el 33% del sistema de semáforos distribuidos en 200 cruces considerados como “clave” para el tránsito vial del D.F (el resto es de operación manual, 39 mil semáforos en total). La base está equipada con computadoras, pantallas de plasma y monitores conectadas al sistema de semáforos y cámaras de la red vial y es operada por 50 ingenieros y mandos especializados en el control y manejo del equipo. Para asegurar la cobertura las 24 horas se dispusieron a 50 elementos que laboran en dos turnos.

Tal y como se observa en el cuadro 1, la estructura de operación de la Subsecretaría de Control de Tránsito se divide en tres direcciones: Control e Ingeniería de tránsito son las dependencias sobre las que recae la responsabilidad de la vialidad en la ciudad.

El recorrido propuesto sobre la serie de transformaciones en la SSPDF a consecuencia del informe Giuliani ha estado orientado a establecer un panorama que nos permita comprender de fondo cuál era el estado que guardaba la policía capitalina pero fundamentalmente dar cuenta del proceso de cambio al interno de la secretaría.

Por ello resulta importante relacionar el origen de estas transformaciones en la corporación de tránsito con las recomendaciones que el informe Giuliani (2003) apuntaló en el “Programa Tecnológico Integral” para promover el uso de nuevas tecnologías para una administración eficiente y profesional de la dependencia” (Giuliani, 2003) con miras a entender los cambios en el proceso de trabajo de los policías de tránsito de la ciudad de México. (Ver organigrama en Anexo)

Sabiendo que para el proceso de toma de decisiones, los altos mandos de tránsito requieren de información sensible en la materia para montar operativos viales efectivos (y en vista de que la capacidad de cobertura representa una limitante fundamental) el informe previó que la tecnología es un factor que posibilita la mejora en la coordinación y focalización de las actividades de los elementos que están en la calle.

Y dado que la información necesaria para esta materia difiere de las otras corporaciones de tránsito, propuso la creación de un área especializada que instalara y administrara la nueva red de información que se generará a partir del sistema de radio, cámaras en la red vial del D.F y otras fuentes como los sobrevuelos en helicóptero que se realiza diariamente en la corporación.

Además de la instalación de un puesto de mando que coordine las 24 horas la actividad vial y ubique los puntos de conflicto con sus respectivas alternativas viales para superarlos.

También considero la modernización del proceso para levantar infracciones de manera que se haga efectivo el cobro de infracciones (Hand Held o computadora de mano). Y la utilización de inmovilizadores para lograr el respeto de las zonas de “No Parking” así como ampliar su uso a las zonas de alta conflictividad en la ciudad<sup>20</sup>.

Otra observación para ampliar la cobertura de la fuerza policial de tránsito en eventos masivos y/o especiales es la participación de policías de otras corporaciones (PBI y SP) mediante el Operativo Unión misma que podría extenderse a horarios de alta conflictividad vial.

En vista de que gran fuente de la conflictividad vial es producto de los accidentes de tránsito a causa de la ingesta de bebidas alcohólicas (y segunda causa de muerte en la Ciudad). Se propone el establecimiento de puntos de revisión en la ciudad a fin de que se verifique, a través de los alcoholímetros con comprobación impresa, el nivel de alcohol en sangre de los conductores. Ello ha significado un esfuerzo de coordinación interinstitucional y según los reportes del Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal para el 2011 el programa conduce sin alcohol practicó 39 mil 14 pruebas que resultaron en la remisión al juzgado cívico de 8 mil 343 conductores y el traslado de 6 mil 290 vehículos al corralón (Mondragón, 2011).

Y se refirió a otros aspectos como la implementación de un sistema GPS; dotación de computadoras con conexión en red, equipo de fax y fotocopiadoras en las bases de mando; redistribución de frecuencias de radio geográficamente.

Tomó al menos 4 años para que el nuevo modelo policial implementado por el Alcalde Giuliani en Nueva York rindiera frutos, de manera que al analizar las

---

<sup>20</sup> A inicios del 2012 se instaló la fase dos del programa de parquímetros en la ciudad de México en el perímetro Polanco (Mariano Escobedo, Ejército Nacional, Alfredo de Musset, Horacio, Arquímedes y Presidente Masaryk).

prácticas de trabajo de los policías de tránsito del DF, indirectamente estaremos dando cuenta de los alcances y limitaciones que en materia de tránsito y vialidad ha tenido la instalación de éste modelo en la ciudad de México.

Sin perder de vista que el interés de este trabajo esta puesto en los policías como sujetos que interpretan los cambios estructurales a partir del sentido que otorgan a su práctica laboral y en cómo las transformaciones del NMP impactan en la ejecución y acciones cotidianas en el trabajo, a continuación se abordan las dimensiones analíticas planteadas en el primer apartado de este trabajo en relación a la información obtenida en el trabajo de campo que consistió en la implementación de cuestionarios (ver anexo), entrevistas a mandos, observación participante y otras fuentes documentales.

Tras el modelo policial que se ha dibujado, conviene detenernos en el debate en torno a la división del trabajo y los efectos que tiene la tecnología sobre las capacidades de los trabajadores. La postura de Braverman (1987) es que del desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo propias de la producción en masa deviene una descalificación del trabajador. A partir de su propuesta de diferenciación conceptual entre la división social del trabajo y la división detallada del trabajo (la primera se refiere a la fragmentación social por ocupaciones, que se agrupan por ramas de producción y; la segunda a la segmentación del proceso productivo en múltiples operaciones en la que intervienen múltiples trabajadores) postula que ésta fragmentación de tareas apartan al trabajador del proceso total de producción, limitando sus capacidades a la repetición mecánica pero fundamentalmente restándole autonomía e independencia dado que el resultado de sus operaciones no puede ser intercambiado en términos de mercancía pero sí su fuerza de trabajo.

Las sociedades basadas en la compra y venta de fuerza de trabajo se basa en la división de éste en partes individuales como estrategia de abaratamiento del costo total de la producción pero esta expansión del capital empresarial no repara sólo

en este aspecto, avanza en la extracción del conocimiento del trabajador tal y como lo supone el Taylorismo o el Fordismo, para separar el saber del hacer.

Pero dissociar el trabajo físico del mental requiere de una administración científica del trabajo que diseñe, calcule, planee, archive y controle los procesos productivos antes de su realización, esta re conceptualización que Taylor propone inicialmente supone una cantidad extra de trabajo pero a la larga se traduce en eficiencia y beneficio para la empresa, lo que éste no plantea es que el trabajador queda al margen de la innovación científica que impacta su labor adaptándolo a las condiciones de trabajo que la empresa impone. Estas tendencias de adaptación (Taylorismo y modelo T de Ford) impactaron positivamente en la productividad pero negativamente en las condiciones de trabajo del obrero, la tendencia fue al abaratamiento de la mano de obra por ofrecer trabajos simples que cualquiera puede realizar bajo las instrucciones de la gerencia (polivalencia).

Siguiendo la tesis de Braverman, Burawoy aborda el control patronal que administra el proceso de trabajo y propone que éste dominio se ejerce sutilmente introyectando valores y reglas no formales que promueven la competencia individual, ejemplo de cómo opera esto en las empresas es mediante el estímulo vía bonos de productividad que complementen el bajo salario, premiando así la docilidad del trabajador para el alza de la productividad. La propuesta de Burawoy considera la constitución de los trabajadores en tanto que individuos lejanos a una pertenencia de clase, esto porque sólo así puede explicar la pasividad del trabajador ante la pérdida del control y saber del proceso total de producción que antaño acumulaba.

Contrariamente Touraine tiene una visión optimista ante el nuevo proceso de organización de trabajo que incorpora a las máquinas al proceso productivo, para él las nuevas formas de organización del trabajo como el Taylorismo conllevan a un proceso recalificación del trabajador: ante la universalidad de las máquinas el principio estable es el valor profesional del trabajador que debe saber decidir y ejecutar sobre los mejores métodos de trabajo y reconoce que aunque el trabajo

intelectual se reserva, lejos de mantenerse aislado, se vuelve sobre el trabajador no calificado y lo capacita. Además subraya que la carrera profesional del trabajador es independiente al lugar de trabajo y que las empresas promueven el empleo para los calificados y motivan al resto de los trabajadores mediante ritos y símbolos. Finalmente plantea una suerte de proceso evolutivo para la adquisición de capacidades (o fomento de éstas) de manera que la edad es un reflejo de la experiencia laboral y por ende de un proceso de adquisición de saberes.

Estas visiones opuestas en torno a cómo la tecnología influye sobre las capacidades del trabajador se desarrollan en la sociología del trabajo francesa (que propone que es a través de la incorporación tecnológica que se requiere que el trabajador cuente con capacidades que posibiliten su operación) y la sociología anglosajona (que postula que a mayor complejidad tecnológica la capacidad del trabajador sería inversamente proporcional pues, la tarea difícil la realizaría la máquina). Pese a esta oposición sustancial, convergen al considerar que el proceso de automatización vía progreso técnico no puede generar progreso social.

Durante los 60's, la idea de que la recalificación de la mano de obra es plausible, se extiende bajo la consideración de que la tecnología tiene limitaciones y se no es opuesta al trabajador. De ahí que se proponga a un trabajador calificado y flexible en el proceso de trabajo.

Esta idea empata con la creación y auge del toyotismo, que demuestra que el trabajador tiene un conocimiento necesario para incidir positivamente en el proceso productivo, más aún que si se logra que el trabajador "se ponga la camiseta" el proceso productivo se torna eficiente y estable. Luego entonces se reconstruye al trabajador como poseedor de conocimiento y generador constante de él.

Pero este cambio conceptual que reconsidera al trabajador como fuente de un saber hacer, requiere de un desarrollo de la noción de competencias y su respectivo corolario de definiciones y características. Esta no ha sido fácil, pesan la larga tradición del uso del término para referirse a una gran diversidad de aspectos de esta. Inicialmente el concepto se uso para definir la mayor complejidad técnica que debería tener los obreros, pero después se fue ampliando para incluir aspectos que refieren a una mayor calidad del trabajo en forma de cualidades y capacidades humanas (saberes de orden técnico e intelectual).

Ciertamente pensar en la influencia de la tecnología sobre las calificaciones del trabajador no puede partir de visiones polarizadas, ni determina ni es ajena, acaso habría que plantear calificaciones por sectores para tener una aproximación más específica sobre cómo se expresan estas en el trabajo no industrial. Puesto que ahí es donde se ubican nuestros policías de tránsito, como trabajadores no industriales cuyo producto, en suma es un servicio que está en evaluación constante no sólo por la figura patronal sino por usuarios y medios de comunicación que también controlan el proceso de trabajo.

## **2.2. EL PROCESO DE TRABAJO DE LOS AGENTES DE TRÁNSITO**

Ya nos hemos referido a las limitaciones de cobertura que enfrenta la SSPDF para regular la movilidad en la CM (1 por cada 2513 personas), de tal manera que hay que tener presente que los agentes de tránsito inician su jornada de trabajo en números rojos (para 2011 se estimaban 4.5 millones de viajes / persona, a los que falta sumarle el traslado de una vasta diversidad de mercancías). Sin embargo para contrarrestar esta diferencia numérica, la SCT monitorea a distancia las intersecciones que se identifican como las más conflictivas (1,129 de 18, 728) y controla buena parte del sistema de semáforos (33%) además de vigilar el tránsito por el arrollo vehicular principalmente de la red vial.



Con el objetivo de adecuarse a la reestructuración organizativa de la SSPDF y en paralelo al funcionamiento del sistema de cuadrantes, las operaciones en materia de tránsito se distribuyen en 5 zonas de operación vial (ZV): Centro, Sur, Norte, Oriente y Poniente<sup>21</sup>. No obstante la base Tlaxcoaque funge como un sexto perímetro pues en razón de que ahí se ubican la Dirección de Infracciones con Dispositivos Móviles; Ingeniería de Tránsito y la Subsecretaría de Tránsito, son cerca de 800 agentes de tránsito los que trabajan en esa base de concentración<sup>22</sup>. La elección de qué este centro sirviera como nuestro universo de observación para la realización del presente trabajo, no sólo se debe a que duplica en fuerza de trabajo al resto de las ZOP, sino fundamentalmente en correspondencia a una de las hipótesis de investigación en la que se afirmaba que no es el tipo de trabajo el factor que determine la dificultad en la regulación del trabajo que desempeñan los policías. Esto porque a diferencia del trabajo que realizan los policías en general (una actividad que requiere del uso de un criterio personal sobre qué atender, a quién auxiliar, por dónde vigilar, etc.), el quehacer de los agentes de tránsito está más ligado a la vigilancia del cumplimiento de una normatividad (Reglamento de Tránsito Metropolitano de naturaleza y alcance local) y por ende este margen de aplicación de criterio se acota; por otro lado este sector ha experimentado una serie de profundos cambios que van desde la superficialidad del color de la vestimenta hasta lo trascendental del cambio en el proceso de trabajo. De manera que la selección de los sujetos resulta altamente pertinente ya que nos permitirá abonar en el campo de la incorporación tecnológica en el proceso de trabajo y la efectividad de los mecanismos de control en el mismo, no obstante, se debe anotar que esas transformaciones son de reciente data y se advierte que gran parte de los procesos iniciados aún no están desplegados en su totalidad y más aún, que los sujetos de investigación aún se encuentran en un proceso de asimilación de los cambios.

---

<sup>21</sup>Se estima que son cerca de 400 efectivos de la corporación por cada ZV.

<sup>22</sup> La séptima zona de operación vial es la que se encarga del despacho y administración de las grúas en el DF (concesionadas y propias)

El proceso de trabajo de los agentes que laboran en cada Zona Vial (incluyendo 6 y 7) se define a partir del puesto y la herramienta de trabajo pero mayoritariamente a partir de las asignaciones diarias del mando, quien a su vez atiende las contingencias en materias de tránsito programadas y no programadas. Así, podemos darnos una idea de la diversificación de actividades que se realizan en la base Tlaxcoaque a partir del cuadro 1 en el que se da cuenta de las principales funciones por área de concentración. Cabe anotar en todas las áreas labora personal administrativo que no está dispuesto en las calles pero que es policía de tránsito.

<b>Cuadro 1. Distribución de Funciones en la Base Tlaxcoaque con base en el área y el puesto de trabajo</b>	
Pie Tierra	Controla y regula el tránsito de personas y vehículos de acuerdo a los planes y programas previamente autorizados por la SCT. Según las necesidades del servicio, puede ser asignado a: a) Colaboración en operativos de tránsito con carácter de ordinario, extraordinario y especial. b) Aplicar sanciones por violaciones a las disposiciones establecidas en el reglamento de tránsito metropolitano.
Moto	c) La vigilancia de un perímetro de la red vial del DF para implementar una estrategia de mejora de la vialidad.
Patrulla	d) Patrullar un área con miras a detectar los nodos de conflictividad en la movilidad vehicular y reportarlo al superior inmediato. e) Retiro de vehículos que obstruyan la circulación vial y/o peatonal. De ser necesario debe apoyarse en las grúas de la SCT.
Sistema centralizado y adaptativo de la CM	Operación de la red de semáforos de la CM que consiste en: a) Implementar acciones de supervisión del mantenimiento preventivo y correctivo de la red. b) Implementación de planes de coordinación de semáforos. c) Evaluación de los planes de mejora en la movilidad de la CM
Programa Radar	a) Operación de los equipos dinamométricos (radares) para la detección de vehículos que circulen a exceso de velocidad en las vías primarias de la CM. b) Coadyuvar en la prevención de accidentes viales a causa del exceso de velocidad. c) Sancionar a los conductores que cometan una infracción al reglamento de tránsito metropolitano por exceder los límites de velocidad permitidos

COV	<p>a) Ofrecer información en tiempo real sobre el estado que guarda la red vial de la CM para difundirla en vivo a través de los medios de comunicación (radio, TV e Internet).</p> <p>b) Recorrer las calles para informar vía telefónica desde los puntos de conflicto y reportarla a los orientadores ubicados en la base con miras a su posterior difusión y procesamiento.</p> <p>c) Coordinación con otras áreas del gobierno local como el Centro de Atención del Secretario (CAS), la Policía de Proximidad, el Agrupamiento de Helicópteros, Grupo Cobra, y con los observadores Voluntarios de Tránsito.</p> <p>d) Generar información de apoyo para otras instancias como la Secretaría de Obras y Servicios, y la Unidad Tormenta del Sistema de Aguas de la Ciudad de México.</p> <p>e) Proporcionar asesoría a la ciudadanía de manera gratuita (no están autorizados para sancionar).</p>
Ingeniería de Tránsito	<p>a) Proporciona las bases técnicas para el control y operación de la movilidad peatonal y vehicular de toda la red vial de la CM.</p> <p>b) Elaboración de estudios de ingeniería de tránsito.</p> <p>c) Diseñar proyectos de rutas y redes con miras a hacer más eficiente la movilidad en la CM.</p> <p>d) Proporcionar alternativas de solución inmediatas, de largo y mediano plazo que permitan superar las deficiencias del transporte urbano, y de congestión a causa de la movilidad del autotransporte y personas.</p>
CCCV	<p>a) Manejo y video-vigilancia del sistema de 196 cámaras localizadas a lo largo y ancho de la red vial e instalaciones de alta prioridad de gobierno.</p> <p>b) Procesar información del sistema de cámaras para dar soporte al proceso de toma de decisiones en tiempo real.</p> <p>c) Eficientar y coordinar los operativos de la SCT.</p> <p>d) Brindar alternativas viales, prevenir y atender accidentes de tránsito; así como minimizar los niveles de congestión de la red vial de la CM.</p> <p>e) Video-vigilancia de eventos socio-políticos programados y no programados y otras contingencias a consecuencia de fenómenos naturales o causadas por el hombre.</p>
Grúas y depósitos	<p>Retiro de unidades y transportación de los mismos a los depósitos autorizados de la SCT con miras a :</p> <p>a) Fortalecer las acciones operativas de la SCT para liberar las vialidades y contribuir a la efectividad en la movilidad del autotransporte de la CM.</p> <p>b) Implementación de acciones preventivas en atención a: la ciudadanía, legisladores, delegados, instancias de gobierno local y federal, ONG´s, etc. para solucionar problemas causados por vehículos en estado de abandono; anarquía en estacionamiento; desorganización de la operación del transporte público de pasajeros, e; invasión de vehículos y contenedores de carga de materiales peligrosos.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia con base en Mondragón (2019) y el manual administrativo de la SCT de la SSPDF (2010) <a href="http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/MAdmvoVarios/2ManualAdmonMarzo2010.pdf">http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/MAdmvoVarios/2ManualAdmonMarzo2010.pdf</a></p>	

Si bien la normatividad vigente que rige los estatutos de actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal establece que los horarios de servicio de los elementos de la policía se fijarán por la unidad administrativa de cada corporación y que éste deberá atender el cumplimiento de las funciones que a

cada una de ellas se le ha asignado<sup>23</sup>. En el ejercicio de estas potestades, cada corporación elabora un plan de trabajo en el que ubica los principales problemas para el desarrollo de su función, establece planes de acción y distribuye a sus efectivos en horarios de servicio que se encarguen de implementarlos.

Dado que es en atención a las necesidades del servicio y a que los mecanismos estatutarios que rigen a las corporaciones policiacas del país lo permiten, actualmente en todo el país la duración de la jornada de trabajo van de sistemas de 24 x 24; 12 x 24, 12 x 48 ó 12 x 12 (horas de servicio por horas de descanso) y a pesar de que violan el Art. 123, la LFT y los acuerdos internacionales sobre esta materia, las diversas corporaciones de tránsito han logrado legitimar esta práctica en razón de la importancia del servicio que brindan a favor de la ciudadanía<sup>24</sup>.

Ciertamente éste sector no es el único en el que se violentan las disposiciones constitucionales en esta materia, es de todos conocidos que la clase trabajadora en México realiza jornadas mayores a las de 8 horas ya sea porque son considerados como trabajos por cuenta propia o porque las necesidades del trabajo lo demandan (hay mecanismos formales como la figura de las horas extras que prevén la extensión de la jornada). En el caso de los policías, uno de los argumentos para justificar el trabajo prolongado es la falta de efectivos para enfrentar los altos índices de delincuencia, en consecuencia se han trazado planes de trabajo que cubran la limitación numérica (por ello se obtiene el consenso

<sup>23</sup>El Art. 9 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal dispone que “Las relaciones de trabajo que los elementos de Seguridad Pública se regirán por su propia Ley de conformidad con lo dispuesto en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en su capítulo IV “De los Derechos y Obligaciones de los Elementos de la Policía”, dispone en su Art. 41 que “Los horarios de servicio de los elementos de la policía se fijarán por la unidad Administrativa policial en cuyo ámbito orgánico se ubiquen los Agrupamientos, Servicios y Unidades de Protección Ciudadana, en atención a las características especiales de la función policial que desempeñen.”

<sup>24</sup> En julio de 2011 se manifestaron policías de guerrero ante la disposición de de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Guerrero para incrementar la jornada de trabajo de 8 a 24 horas como medida para enfrentar el incremento delictivo. <http://www.lapolicia.com/nota-roja/protestan-policias-de-acapulco-por-incremento-de-jornada-laboral/> (consultada en septiembre de 2011). En Abril del mismo año, policías de Tlalnepantla, Edo. México, se pronunciaron en contra de las disposiciones para cambiar los horarios de trabajo de 12 x 12 al de 24 x 24. <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/434f5cc48739b1e6f2b64e6cf2ee66c2> (consultada en septiembre de 2011).

social y jurídico). Otra justificación de las dependencias de seguridad pública es que el entrenamiento inicial los prepara para rendir extenuantes jornadas, y en adición, a lo interno se privilegian a los efectivos que a razón de una supuesta vocación y obediencia al mando y, sin que ello justifique una baja en la calidad del servicio que prestan.

En la SSPDF se prevén jornadas que van de 12 x 12, 12 x 36, 24 x 48, 24 x 36 y de 8 horas y, aunque gran parte de su fuerza de trabajo cubre turnos de 12 x 24<sup>25</sup> el establecimiento de la jornada no es claro ni siquiera al interior de una corporación porque “depende de las necesidades del servicio” y/o del puesto de trabajo (de tal manera que el horario abierto está asociado a las responsabilidades que se adquieren en la estructura interna, tal es el caso de los khronos en esta corporación) . Esta falta de claridad sobre la jornada, que afecta al grueso de los efectivos de la policía, tiene efectos significativos sobre los mandos ya que para el cumplimiento de sus tareas de gestión de la fuerza de trabajo y coordinación de estrategias extienden sus horarios (de manera voluntaria pero ante la presión de la estructura jerárquica) durante varios días y con breves intervalos de descanso dentro de las bases y cuarteles de la secretaría.

El peso de la responsabilidad que enfrentan los policías que realizan labores directivas es consecuente con la estructura jerárquica que constituye a los cuerpos policiales y con el salario que reciben (superior al que recibe el policía general), aunque permanece la idea de que los sacrificios personales que éstos realizan para obtener y mantener ese puesto son muy altos.

Ahora bien, sin duda un avance sustantivo en el establecimiento de jornadas de trabajo que se apeguen a la LFT (8 horas) es el que realizó la SCT, para lo cual se basó en estudios de distribución temporal en los volúmenes de tránsito y los

---

<sup>25</sup> En 2009 el Secretario de Seguridad Pública del DF dispuso un cambio en la jornada de trabajo, de 8 a 12 horas como medida “toda vez que el horario de ocho horas no dio buenos resultados”, <http://www.eluniversal.com.mx/notas/578940.html> (consultada en septiembre de 2011).

patrones de los desplazamientos como producto del estilo de vida de los ciudadanos (Estudios de movilidad). Encontrando que las vialidades que corren del centro a la periferia presentan flujos abundantes durante la mañana y que por la tarde el flujo se revierte. Por lo general, los lunes por la mañana y los viernes por la tarde el aforo vehicular se incrementa, mientras que los fines de semana, los volúmenes se reducen. Cabe destacar que si bien no se pueden hacer generalizaciones, si se consideran las variables temporales (mes del año, el día de la semana, la hora del día y hasta el intervalo dentro de una hora) y las espaciales (actividad económica que representa un área (servicios financieros, comercios, centros de esparcimiento, centros de abasto, escuelas, etc.), se pueden tener aproximaciones sobre la problemática que habrán de enfrentar los policías de tránsito en una semana y ello les dará el tiempo necesario para establecer estrategias efectivas para hacerles frente.

Si bien la estrategia de operación que se diseña semanalmente atiende los eventos “especiales” programados para ese periodo (Ingeniería de Tránsito), ésta planeación no basta pues en promedio el cálculo de manifestaciones diarias con impacto en el tránsito vial va de 16 a 9, a lo que se suman las afectaciones de las obras que se realizan en la CM (cerca de 9). De tal suerte que, para hacer frente a este complicado panorama el protocolo de actuación gira en torno a la información que el centro computarizado de control vial (CCCV) genera en tiempo real y que comunica simultáneamente al área operativa, quien a partir de eso emprende acciones que minimicen el conflicto y agilicen la vialidad.

Como vemos, un elemento que posibilita la jornada de 8 horas es la infraestructura tecnológica para hacer frente a la baja afluencia vehicular. En consecuencia, el 68% del total de la fuerza de trabajo que se ha destinado a las tareas operativas encaminadas a controlar el tránsito y aplicar el reglamento de tránsito labora en dos turnos, matutino y vespertino (ver cuadro 5).

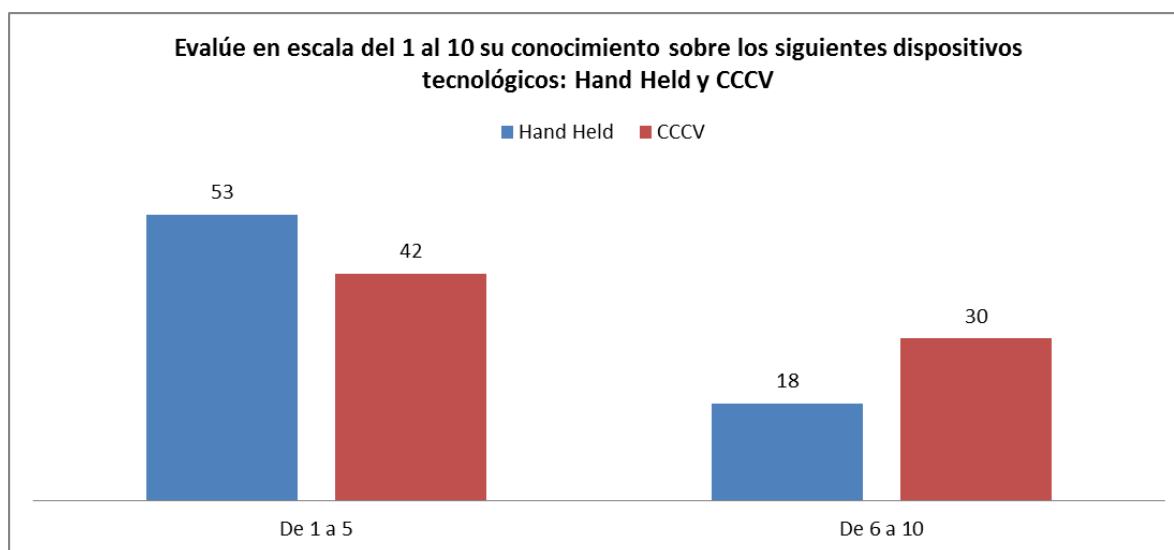
Cuadro 5. Distribución de los Efectivos de Tránsito por actividad, 2010							
		Total	Porcentaje				
Efectivos de Tránsito	2848	100.00	%				
Personal Operativo destinado para el control de tránsito y aplicación de la normatividad	1848	64.89	%	Turno 1 y 2	1600	86.58	%
				Turno Nocturno	248.00	13.42	%
Personal destinado a otras funciones	1000	35.11	%				
Fuente: Elaboración propia con base en Mondragón, 2010.							

No obstante el nivel de desarrollo tecnológico en el que opera la SCT, el programa de innovación está en constante negociación con la SSPDF para la mayor asignación de recursos económicos que permitan ampliar la infraestructura. En un ejercicio hipotético le preguntamos a los mandos entrevistados si consideran que de operar al máximo de sus capacidades el CCCV, ello implicaría una reducción en el número de agentes de tránsito necesarios para el control de tránsito, la respuesta fue negativa e incluso se reconoció que de lograrlo habría efectos benéficos en la composición de la fuerza de trabajo porque les daría un margen de maniobra más amplio para seleccionarla y capacitarla mejor.

En este contexto retomamos la discusión sobre el proceso de calificación o descalificación de la fuerza de trabajo ante la incorporación tecnológica ya que si bien reconocemos el proceso de capacitación de los agentes de tránsito en el uso de tecnologías asociadas al servicio de la SCT, es notable la parcialización de los procesos de trabajo (Cuadro X) y una fuerte concentración de la toma de decisiones que gira en torno a un modelo de mandos con funciones acotadas. En consecuencia, el conocimiento sobre las distintas áreas y funciones del trabajo policial que desempeñan los agentes de tránsito de la SSPDF no se ha extendido, gran porcentaje de los encuestados (96% de recién ingreso a la zona de operación vial 6), valoraron por debajo de la media (en escala del 1 al 10) su conocimiento

sobre las dos herramientas tecnológicas que se valoraron (en la misma encuesta) como las de mayor demanda (ver gráficas 1 y 2)

Gráfica 1.



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta realizada

Gráfica 2.





Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta realizada en el marco

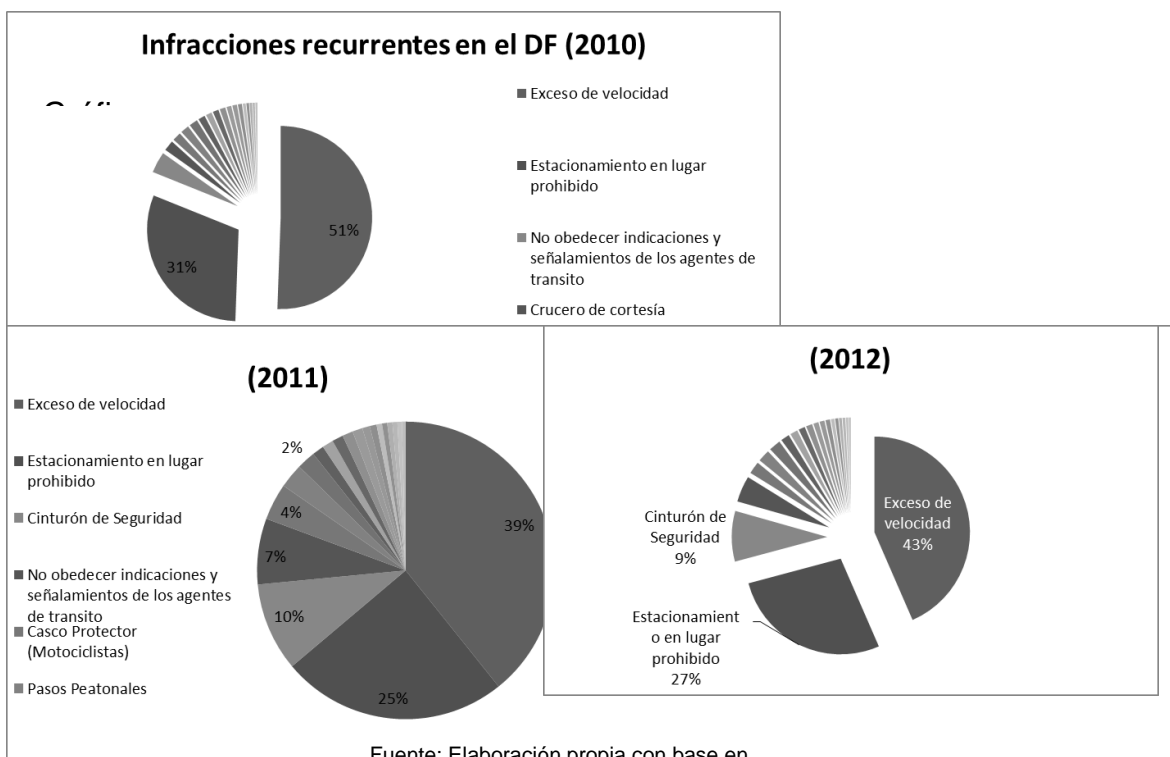
La policía como institución social compleja que da certidumbre sobre la seguridad pública por lo que ofrece resguardo y vigilancia permanente en la vía pública y otros espacios de concentración y tránsito de la ciudadanía; ha establecido algunos indicadores para medir la eficacia de su fuerza de trabajo lo mismo que para rendir cuentas ante la ciudadanía. Empero los resultados sólo reflejan de forma parcial el estado del servicio prestado porque se concentran en el volumen y no en la calidad, además de que no logran superar la dificultad de medir los aspectos no calculables de una actividad que se origina en gran medida a partir de los problemas que resultan de la dinámica social de una ciudad altamente poblada como lo es la CM y que no se visualiza ni materializa como un producto acabado.

Si tomamos como un indicador el número y razón de infracciones en la CM en los últimos 3 años notamos una relación importante entre los motivos de infracción y las asignaciones de los mandos, esto es, que de acuerdo al criterio del mando

superior en la SCT los agentes de tránsito privilegian unos motivos de infracción sobre otros.

Veamos el gráfico “X” y para corroborar que hay una correspondencia entre las infracciones y las políticas de la ciudad, si bien los datos no nos muestran las zonas en las que las infracciones tuvieron lugar, si podemos constatar que en este periodo de gestión del Dr. Mondragón Kalb, a la SCT se le ha asignado la tarea de “sostener la recuperación” del primer cuadro de la ciudad, zona rosa y Polanco (por nombrar las más importantes) por lo que resulta coherente que la segunda posición sea en razón de estacionarse en lugares prohibidos. El cuadro “X” amplía la información sobre esta materia y nos da un horizonte sobre las modificaciones en las posiciones de los motivos de infracción según el número de infracciones levantadas, destacan las variaciones por no contar con licencia de conducir de particulares y de conductores de transporte público (que se corresponden fielmente con las eventuales disposiciones de vigilancia al transporte público o aquella modificación al reglamento de tránsito sobre el uso del teléfono celular).

Gráfica 3.



<b>Cuadro. 2 Infracciones recurrentes en el DF (2010-2012)</b>	
<b>2010</b>	
Exceso de velocidad	<b>840,781</b>
Estacionamiento en lugar prohibido	<b>507,246</b>
No obedecer indicaciones y señalamientos de los agentes de tránsito	<b>62,295</b>
Crucero de cortesía	<b>30,637</b>
Alcoholímetro	<b>25,632</b>
Cinturón de Seguridad	<b>24,990</b>
Vehículos de carga carriles centrales	<b>24,902</b>
Pasos Peatonales	<b>20,108</b>
Casco Protector (motociclistas)	<b>17,509</b>
Por obstrucción	<b>16,975</b>
Aparatos de Comunicación (celular)	<b>16,892</b>
Sin Licencia o Permiso	<b>13,894</b>
Contraflujo o Carriles Confinados	<b>13,237</b>
Invadir Pasos Peatonales	<b>11,615</b>
Sin Tarjeta de Circulación	<b>8,582</b>
Maniobras de Ascenso y Descenso	<b>7,546</b>
Vehículos Abandonados	<b>7,117</b>
Vuelta en U	<b>6,307</b>
Sin Placa o Permiso Vigente	<b>6,298</b>

<b>2011</b>	
Exceso de velocidad	<b>610,788</b>
Estacionamiento en lugar prohibido	<b>383,154</b>
Cinturón de Seguridad	<b>149,859</b>
No obedecer indicaciones y señalamientos de los agentes de tránsito	<b>111,467</b>
Casco Protector ( <b>Motociclistas</b> )	<b>62,152</b>
Pasos Peatonales	<b>41,236</b>
Aparatos de Telecomunicación ( <b>Celular</b> )	<b>31,597</b>
Crucero de Cortesía	<b>20,046</b>
Vuelta en "U"	<b>18,880</b>
Luces Blancas Interiores (Trasporte Público)	<b>18,879</b>
Sin Licencia o Permiso	<b>17,975</b>
Alcoholímetro.	<b>17,095</b>
Faros delanteros	<b>12,881</b>
Sin Tarjeta de Circulación o Permiso	<b>11,580</b>
Maniobras de Ascenso y Descenso	<b>9,210</b>
Puertas Cerradas	<b>8,815</b>
Luces Encendidas ( <b>Motociclistas</b> )	<b>8,677</b>
Sentido Contrario	<b>8,405</b>
Contraflujo o Carriles Confinados	<b>7,567</b>
Sin Placas o Permiso	<b>6,292</b>
<b>2012</b>	
Exceso de velocidad	<b>218,638</b>
Estacionamiento en lugar prohibido	<b>137,782</b>
Cinturón de Seguridad	<b>42,966</b>
Casco Protector ( <b>Motociclistas</b> )	<b>22,269</b>
Pasos Peatonales	<b>10,473</b>
Sin Licencia o Permiso	<b>10,285</b>
Aparatos de Telecomunicación ( <b>Celular</b> )	<b>10,023</b>
Crucero de Cortesía	<b>7,348</b>
Sin Tarjeta de Circulación o Permiso	<b>6,420</b>
Luces Encendidas ( <b>Motociclistas</b> )	<b>5,446</b>
Faros delanteros	<b>5,284</b>
Alcoholímetro	<b>4,346</b>
Vuelta en "U"	<b>4,130</b>
Sin Placas o Permiso	<b>3,774</b>
Contraflujo o Carriles Confinados	<b>2,888</b>
Puertas Cerradas	<b>2,593</b>
Por obstrucción	<b>2,401</b>
Vehículos Abandonados	<b>2,399</b>

Carriles Centrales ( <b>Motocicletas</b> )	<b>1,948</b>
Sin Licencia Tarjetón ( <b>Transporte Público</b> )	<b>1,682</b>
Fuente: SCT (2012)	

Como se ha constatado resulta muy complejo definir el proceso de trabajo del policía de tránsito de la SSPDF, no obstante que hemos tratado de dibujar las principales funciones que se desempeñan en la SCT para abonar en este campo, las decisiones sobre las tareas a realizar, como ya se ha explicitado, dependen del área de trabajo y la asignación diaria del mando a cargo. Así, de acuerdo a la hipótesis de la difícil regulación del trabajo policial se corrobora que para el caso de los integrantes de la corporación de tránsito no hay excepción a pesar de que gran parte de su actividad se desprende de la vigilancia de una norma (reglamento de tránsito metropolitano). Más aún, la diversificación de tareas representa la estrategia principal para el combate a la corrupción que por tantos años distinguió a la corporación, y una forma de control efectivo sobre el trabajo que realizan sus integrantes.

Es bien sabido que el CCCV además de las funciones descritas en el cuadro “X” verifica que los efectivos desplegados en las vías de comunicación estén en el puesto de trabajo asignado realizando las tareas designadas, en correspondencia, cada mando es evaluado a partir del apego a los operativos programados y al éxito en las disposiciones que deriven en la mayor fluidez del segmento asignado.

En la práctica, el trabajo de coordinación entre el CCCV, mandos y los policías en de tránsito en la calle llega a ser muy eficiente para el caso de traslados especiales como el que tuvo lugar durante una de mis visitas al centro de mando de la base TLX mediante el que se dio seguimiento al traslado de un alto funcionario de la SSPDF a una reunión de trabajo en el primer cuadro de la ciudad. Dada la importancia de su cargo, el puesto de mando dispuso todos los recursos a su disposición para trazar y monitorear una ruta de traslado de aproximadamente 16 km en la mitad del tiempo programado (cerca de 6 minutos). Las pantallas del centro de control de tránsito daban cuenta del avance del

convoy al tiempo que a través de los radios, el mando a cargo giraba instrucciones a los policías de tránsito que se localizaban en la zona de avance para que diera prioridad a la escolta, el sistema de semáforos se coordinó para que la luz verde fuera permanente en la ruta de reforma, la comunicación fluía a tal velocidad que fue posible localizar al chofer de un camión repartidor de refrescos que se ubicaba en la acera en donde habría de estacionarse el vehículo que transportaba al funcionario.

Muchos de los policías que participaron en la coordinación del traslado, miraban a la cámara de video vigilancia cada vez que se les emitía una orden por los radios de comunicación interna, muestra del ejercicio de control que se tiene sobre ellos por parte de los mandos.

“Dime cómo sí, no porque no” es la frase que concentra la política de trabajo y con la que el subsecretario de la SCT ha hecho frente a los problemas viales de la capital. El esfuerzo por diseñar y coordinar operativos de tránsito “a medida” a través de la incorporación de un área especializada en ingeniería vial ha permitido abordar con más eficacia las eventualidades en esta materia.

Cada operativo es diferente y sin embargo hay un protocolo de actuación que considera un análisis prospectivo de la magnitud de la eventualidad, por ejemplo se sabe que al año hay dos grandes peregrinaciones a la villa (12 de diciembre y 14 de febrero, en la primera participaron en 2011 más de 5 mil personas; y para el mismo año en la segunda participaron cerca de 15 mil). La unidad de ingeniería de tránsito realiza un estudio sobre los cortes necesarios para cubrir la ruta de traslado, misma que se acompaña de un seguimiento puntual sobre el avance de la misma, para que la coordinación con los elementos dispuestos pie a tierra para realizar cortes sea en el tiempo exacto y las afectaciones a las vías de comunicación sean las mínimas.

Además de la propuesta cartográfica, se realiza un reconocimiento de la zona en helicóptero para cotejar visualmente el estado de las vías de comunicación, se ajustan los tiempos de los semáforos de acuerdo a las necesidades de prioridad de avance y se coordina a través del monitoreo en el COV la correcta implementación de las acciones previstas.

La propuesta de “rutinizar” acciones sociales que influyen en la vialidad no es totalmente viable por la multiplicidad de eventos no programables que se suscitan a diario y que emergen como una suma irrepetible de factores de diversa índole (tránsito habitual más lluvia, día de paga, accidentes viales, puentes vacacionales, horarios escolares, temblores, marchas, conciertos, eventos deportivos, etc.);

Aunque lo opuesto, pensar que todo es nuevo y por ello no puede hacerse frente a estas situaciones, oculta la observación de patrones en la dinámica social, y para el trabajo de los policías de tránsito, lo que subsiste de un operativo vial, son los protocolos de actuación como estrategias de adaptación y coordinación para una pronta respuesta. Es decir, se reconoce que en el caso de los operativos, la mayor parte de las tácticas y técnicas son extraídas de las experiencias de campo previas que los mandos han absorbido de los policías de calle con miras a institucionalizar prácticas de trabajo.

Hoy día en la SCT se realiza a diario un sobrevuelo matutino que corrobora el grado de afectación en las vialidades primarias, a lo que se suma la implementación de las tareas previstas por ingeniería vial y operación de tránsito en razón de las eventualidades programadas para la semana. El monitoreo de las cámaras del CCCV centro de control de tránsito genera información pertinente a los mandos para que éstos a su vez, giren instrucciones de acción a los efectivos de calle, este procedimiento estandarizado involucra el manejo del sistema de semáforos para priorizar el flujo de una vialidad sobre otra en función de las necesidades de agilidad del transporte.

La actual administración ha avanzado mucho en temas de coordinación interinstitucional, hoy día hay un alto grado de coordinación entre las dependencias que realizan una obra pública e ingeniería de tránsito. Antes de que se comience a realizar una obra en el GDF, el proyecto pase por las manos de tránsito y control vial para que éstos realicen el respectivo estudio de impacto vial y se determinen rutas alternas y otras estrategias con miras a minimizar el daño en la movilidad, tal es el caso de los carriles reversibles.

Por otro lado, el análisis de la composición de la fuerza de trabajo de las corporaciones policiacas arroja importantes datos para ubicar los nodos de deficiencia en los procesos de selección y capacitación que se han venido realizando en las diversas instituciones de seguridad pública.

La idea de que se elegía la profesión policiaca ante la falta de otras oportunidades de empleo y en razón de la facilidad que representa el ingreso a las corporaciones se corresponde el perfil del policía: De la totalidad de policías de tránsito de la SSPDF la escolaridad promedio es de secundaria, y a nivel nacional la tendencia se mantiene, 68% de los policías cuentan sólo con educación básica (Olivares, 2010; OIP-SSPDF, 2011).

A continuación, los requisitos y prestaciones que se obtienen al ingreso y egreso de la estancia de certificación policial del Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP):

<b>Cuadro 3. Requisitos de Ingreso al Instituto Técnico de Formación Policial y prestaciones al egreso del mismo</b>	
<b>Requisitos de ingreso del Instituto Técnico de Formación Policial</b>	<b>El ingreso al ITFP te acredita para recibir:</b>
Acreditar la nacionalidad mexicana Edad mínima de 18 años Acreditar el grado de preparatoria o equivalente (edad máxima de 24 años) ó el grado de licenciatura (edad máxima de 26 años) Estatura mínima de 1.55 (mujeres) y 1.65 metros (hombres) No tener antecedentes penales. No tener ningún tipo de tatuajes Aprobar los exámenes físico, médico y del Centro de	Curso Básico con duración de seis meses Uniforme de Becario Hospedaje y alimentos durante el curso Beca económica semanal durante tu formación (600 pesos) Servicio médico y dental.



<p>Control de Confianza Además de presentar los siguientes documentos: Copia certificada del acta de nacimiento Certificado de Estudios de preparatoria (mínimo) Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada o en trámite (sólo para hombres) Credencial de elector C.U.R.P. Comprobante de domicilio (vigencia de dos meses máximo)</p>	
<b>Egreso del ITFP:</b>	
<p>Empleo en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal Sueldo Base vigente y prestaciones Amplias posibilidades de desarrollo personal profesional, ya que puedes continuar con los estudios de actualización, especialización técnica o profesional, Bachillerato y Licenciatura, promoción y mandos. Servicio médico para ti y tu familia (ISSSTE). Dos periodos vacacionales al año Fondo de ahorro Prestaciones económicas Uniformes Incentivos de acuerdo a tu desempeño Descuentos en bienes y servicios Seguro de vida y pensión</p>	
<p>Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales publicados en el portal del ITFP <a href="http://www.ssp.df.gob.mx/ITFP/Pages/Reclutamiento.aspx">http://www.ssp.df.gob.mx/ITFP/Pages/Reclutamiento.aspx</a></p>	

Cabe destacar que la carrera policial prevé la constante evaluación de la fuerza de trabajo sin embargo en la consolidación de los esfuerzos entre corporaciones y el ITFP dependen otros factores que limitan una programación periódica de las mismas. Sin embargo, de los exámenes seguros que los policías habrán de aplicar está del que depende la designación de una plaza de trabajo, que se realiza al término de la estancia en el ITFP y; aquellas que se realizan para obtener un puesto superior en la jerarquía del sistema policial (Figura 5)<sup>26</sup>.

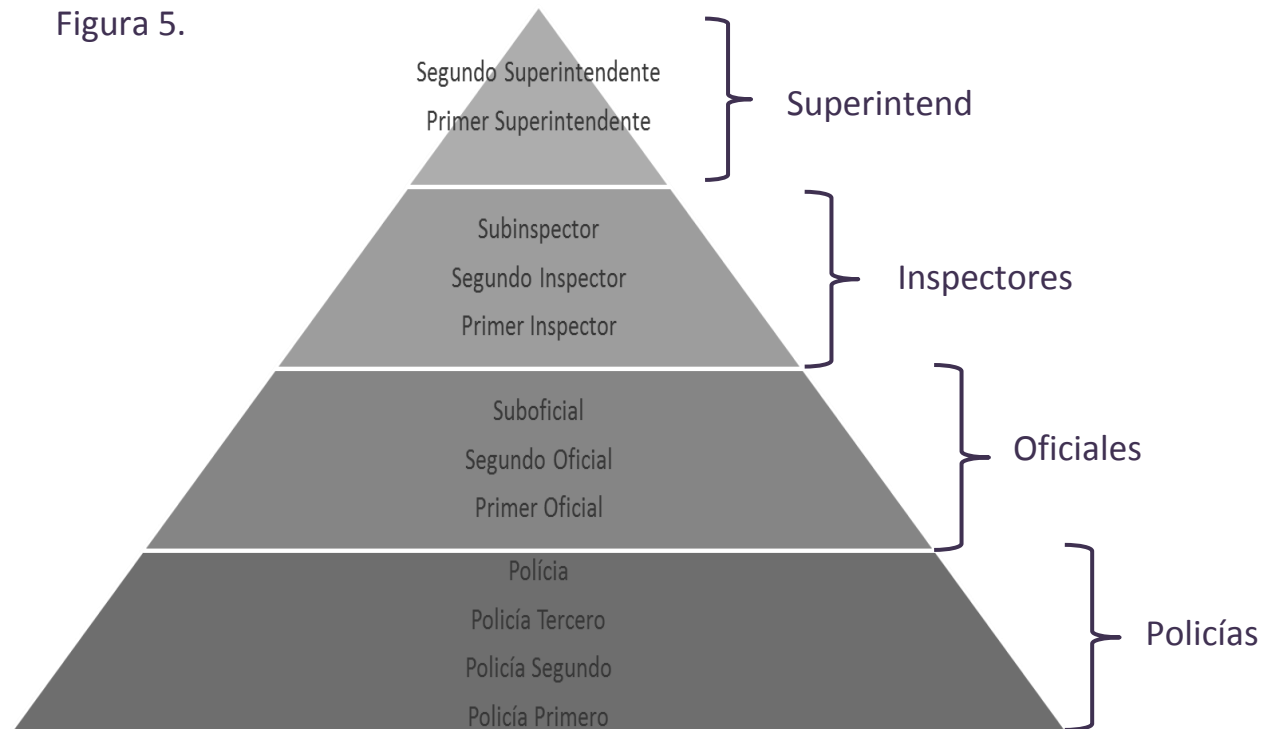
Sin duda, las políticas de profesionalización en la corporación han impactado en el perfil de la fuerza de trabajo, el promedio de edad ha ido descendiendo. La edad

<sup>26</sup> Cabe señalar que la acreditación de las pruebas en el ITFP para obtener una promoción en la estructura jerárquica policial no bastan, a la par es necesaria la permanencia de al menos 2 años en el nivel inmediato inferior y ciertos años de servicio (ambos dependen del grado al que se aspira ascender). De tal suerte que para obtener el máximo grado de la jerarquía se habrán de cumplir al menos 25 años de servicio y por lo menos 3 años como segundo superintendente además de la aprobación de los cursos de mandos medios y superiores en el ITFP y haber fungido como mando operativo. No obstante se contemplan los ascensos por la vía de la condecoración del Consejo de Honor y Justicia. Para más información ver GODF (2001).

promedio a nivel nacional es de 31 a 42 años, y en la SCT, la edad mínima es de 19 años, la máxima de 72. (Olivares, 2010; OIP-SSPDF, 2011)

Para “sanear” la mala imagen de los policías “clásicos” se han creado mecanismos de ingreso a la SSPDF<sup>27</sup> para con ello, renovar su plantilla de trabajadores. Para el caso de la subsecretaría de control y tránsito se han implementado programas de reclutamiento de jóvenes que luego de una estancia mínima de 6 meses en el Instituto de Formación Policial (IFP) en la que adquieren conocimientos básicos sobre la formación policial genera, se gradúan y ponen a disposición de una zona de operación vial aunque el proceso de capacitación en el uso de tecnologías como los radares de velocidad, el *handheld*, el monitoreo del CCCV e incluso el manejo de motocicletas tal y como se ha señalad anteriormente, depende del área de asignación.

Figura 4.



Nota: La presente figura no representa la distribución porcentual de la fuerza de trabajo.  
Fuente: Elaboración propia con base en Gaceta Oficial del Distrito Federal del 17 de julio de 2001.

<sup>27</sup> El instituto de Formación Policial modificó requisitos de ingreso como la escolaridad mínima a bachillerato y la aprobación de un examen de control de confianza.

El caso de los policías de tránsito es particularmente interesante en este sentido, porque las actividades que desarrollan y que están asociadas a la aplicación del reglamento de tránsito, así como coordinar operativos de tránsito y prevención de accidentes (a modo de atribuciones generales) difieren en razón geográfica y en las características de la fuerza de trabajo que se despliega para hacerle frente a pesar de que el Distrito Federal es considerado como asentamiento urbano por excelencia.

Grosso modo, podemos decir que el tipo de capacitación “formal” que reciben los policías está diseñado para cumplir la función de prevención del delito (la inseguridad asociada a delincuencia es uno de los principales problemas de las corporaciones policiacas en el país).

En todas las agrupaciones policiacas del país, el proceso de reclutamiento de personal policial, contempla un proceso previo de formación en academias e institutos, la duración y el plan de trabajo difiere según la entidad política. Pero tal y como hemos anticipado ante un problema común (inseguridad) la capacitación en todos los casos se basa en áreas como manejo de armas; conocimiento de los protocolos de respuesta y del lenguaje de comunicación interno (claves); funcionamiento de protocolos de respuesta; y, en general, todos los insumos que sirvan para afrontar el problema. Tal y como se advierte en la figura 6, gran parte de los insumos que se adquieren en la etapa preparatoria de los aspirantes a policía en el ITFP se avocan a la adquisición de un conocimiento general sobre el quehacer policial como el manejo de armamento, acondicionamiento físico, técnicas y tácticas policiales y criminología.

Ya muchos estudios sobre la instrucción inicial de los policías han concluido que esta, más que encaminarse a la adquisición de conocimientos apropiados para el ejercicio concreto del trabajo policial, se distingue como un cambio de paradigma: romper con la postura civil para que emerja la policial (Sirimarco, 2009).

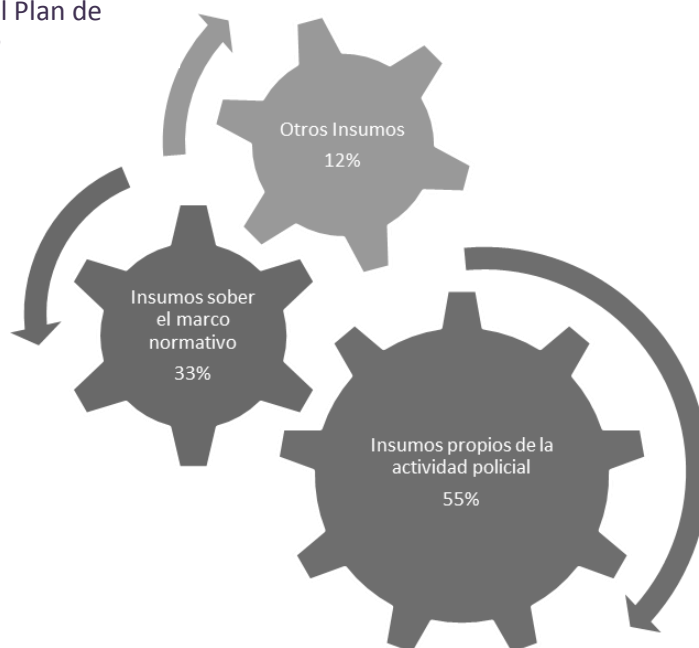
Durante su reclutamiento, los sujetos policías se construyen a través de la acumulación de disposiciones y esquemas de percepción que lo vinculan a las

estructuras sociales de su entorno. Este programa basado en el sometimiento a la jerarquía de la estructura con miras a exterminar las formas de socialización previa (algo propio de instituciones totales que Goffman analiza a profundidad, (1961), se instaure de manera sutil en razón de que los aspirantes a policía se adhieren al programa de manera voluntaria. En razón del *habitus* adquirido como “principio generador de prácticas”, se espera que los policías dispongan de un sistema de valores y representaciones que le permitan clasificar y experimentar su entorno (Bourdieu, 2002).

La perspectiva del *management policial* (Lynch y Lurch, 2005) también se ha ocupado de la importancia de la cultura- definida como una fuerza formal de la que depende el comportamiento de todo un departamento de policía- en el trabajo policial y de cómo a partir de ésta se orienta el proceso de trabajo, la reacción ante una solicitud de apoyo esta mediada por patrones culturales que al interior de un departamento de policía se crean e instituyen. Incluso se considera que gran

Figura 5.

Figura 6. Sobre el Plan de Estudios del ITFP



Fuente: Elaboración propia con base en MUCD (2009)

parte de las creencias, valores y principios culturales se constituyen a partir de las percepciones sobre los jefes del departamento, que no toleran, que pensarían de tal o cual hecho, cómo actuaría ante algo, qué diría.

Señalan también que hay muchas razones por las que el cambio de la cultura de un departamento debe cambiarse, ya sea como estrategia de adaptación ante problemas sociales emergentes ó, a consecuencia del desarrollo de una condición endémica ligada a la corrupción; en todos los casos se recomienda comenzar con cambios visibles como el diseño de las patrullas –el cambio de color en la policía de tránsito de la SSPDF entra en esta línea- y en general de todos los signos que se asocian al viejo modelo. Se estima que el cambio de los cambios físicos toma de 12 a 18 meses pero que esos cambios se reflejen en el comportamiento de los policías del departamento es un proceso más lento que toma varios años (Lynch y Lunch, 2005).

Según la percepción de los policías entrevistados es que los 6 meses de reclutamiento en el Instituto de Formación Policial sólo sirve para “calarlos”, describen una jornada diaria de extenuante actividad física que los coloca al límite de sus capacidades y que poco se relaciona con las exigencias del trabajo que van a desempeñar. En correspondencia a las limitaciones que exponen los agentes de tránsito en la práctica, las autoridades de la SSPDF han tenido que implementar cursos de capacitación no sólo para habilitarlos en el uso de tecnologías, sino en aspectos como expresión oral y derechos humanos.

Y es justamente porque el trabajo policial de la corporación de tránsito está más asociado a la realización de un servicio que suponemos que la orientación formativa debiera considerar la instrucción en insumos que le permitan orientar, informar e interactuar con una ciudadanía cada vez más informada y con acceso a medios de difusión de información de distribución en internet. Son conocidos los casos en que a través de videos en internet se ha dado cuenta de agresiones de ciudadanos contra policías y viceversa.

Hay un acuerdo generalizado sobre la idea de que los grandes problemas que enfrentan las corporaciones policiacas en México son la ineficacia y la corrupción.

Y que para su combate hay que reestructurar el funcionamiento de estas instituciones e iniciar un proceso de profesionalización y modernización que se adecue a los principios democráticos de gobierno al tiempo que garantice la actuación eficaz y eficiente (Villalobos, 2008; Benítez, 2004).

Dentro de las diversas propuestas de profesionalización distinguimos a aquellas asociadas a elevar la capacidad de intervención policial (técnicas y procedimientos); y las que se refieren a las condiciones laborales (normatividad adecuada al puesto de trabajo; programa de incentivos, promociones y ascensos). Ya hemos argumentado que el proceso de capacitación que reciben los candidatos a policía atiende objetivos literalmente formativos para el sujeto policial y que en todo caso puede ser vista como entrenamiento sobre las tareas que en general todo policía debe conocer, de manera que en adelante nos referiremos al proceso de capacitación una vez que el policía ha sido asignado a una corporación y puesto de trabajo<sup>28</sup>.

Los efectivos de cada corporación participan de un proceso de trabajo y de un modelo organizativo y/o procedimental diferenciado, se especializan en el ejercicio de una función y los problemas asociados a su desempeño requieren de estrategias en la capacitación separadas en corporación. La responsabilidad de capacitación del cuerpo policial es de las academias e institutos policiales y en virtud de que cada corporación enfrenta situaciones específicas; cada agrupación elabora de manera coordinada con estas instituciones formativas, propuestas de insumos para instruir a sus efectivos.

Dentro de la corporación de tránsito el proceso de capacitación para los mandos se basa en la impartición de cursos en temas de gestión de la fuerza de trabajo, planeación estratégica, derechos humanos y alta dirección. Sin embargo, el

---

<sup>28</sup> Artículo 48 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito federal, establece que “Los aspirantes que cumpliendo los requisitos de ingreso al proceso de selección y evaluación, hubieren egresado satisfactoriamente del curso básico de formación policial, ingresarán a la Policía con una designación provisional por dos años, al término de la cual serán sometidos a una nueva evaluación, y de ser satisfactoria y cumplir los requisitos de ingreso a la carrera policial, se les expedirá el nombramiento definitivo con el cual formarán parte de dicha carrera policial”. No se cuentan con datos sobre rotación del personal entre corporaciones pero con base en las declaraciones de los entrevistados, ésta no es relevante lo que nos permite suponer que una vez que se asigna un elemento a una corporación, éste permanece en ella.

proceso de capacitación no se ha dado de manera extendida para los operativos de la SCT. Se observa que el proceso de selección del personal destinado al manejo de los insumos tecnológicos que se han venido implementando en la corporación, se organiza y maneja a partir de los objetivos que se le asignan a un grupo de trabajo: para infracciones electrónicas con el dispositivo electrónico de multas *Hand Held*; para el manejo de los radares de velocidad; para la supervisión de parquímetros e instalación de inmovilizadores.

La transición del modelo de operación que se basaba en el despliegue de personal a puntos fijos a una organización en grupos de trabajo que se movilizan para asistir a la liberación de los puntos conflictivos de congestión es el reflejo del impacto de la tecnología sobre el proceso de trabajo. La automatización en el control de semáforos y especialmente el sistema de cámaras que se despliega en las vialidades primarias de la ciudad ha obligado a la corporación a organizarse de otra manera, cuando el caos de la ciudad se desborda, los agentes de tránsito atienden la contingencia de manera coordinada, aplican todos los insumos a su disposición para estructurar operativos, trazan rutas, cortes y desvíos.

Sobre las implicaciones del concepto de “profesionalización” notamos que el área operativa y la de ingeniería de tránsito manifiestan algunas diferencias que resultan relevantes pues, mientras que para los primeros la experiencia de trabajo tiene mayor peso: “Un policía profesional es capaz de entender la dinámica de trabajo de su área, conoce en qué consiste su tarea y actúa en consecuencia”; ingeniería de tránsito ha procurado la capacitación formal.

Para entender estas diferencias debemos recordar que el área operativa funge como la parte práctica del quehacer en la SCT, mientras que Ingeniería de tránsito (IT) se vislumbra como la parte de desarrollo científico y tecnológico pues son éstos los que diseñan con base en sus conocimientos el tratamiento que habrán de dar los operativos ante una eventualidad.

Hallamos en la propuesta de Dubet (2007) sobre el programa institucional una posible respuesta sobre el equilibrio que debe privar sobre estas dos visiones

cuando advierte que la virtud de quien realiza un trabajo sobre los otros no descansa en su competencia técnica o profesional sino en la vocación que se forma al creer que se encarnan en él, los principios de su institución.

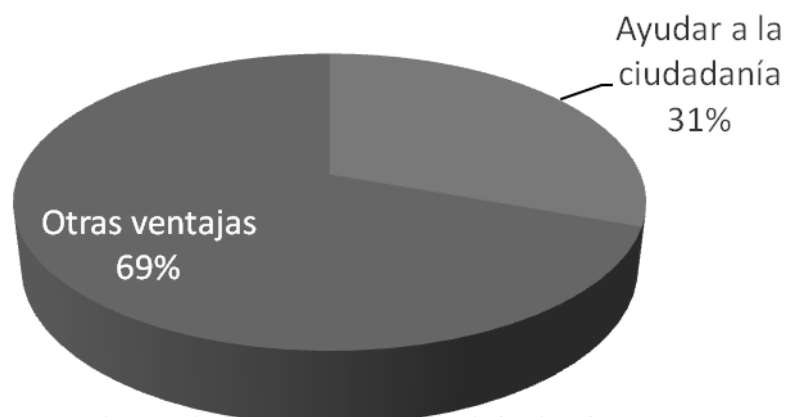
Entendemos los esfuerzos de la SCT para capacitar a sus efectivos pero nos preguntamos qué se está haciendo para lograr una vocación que los distinga de quienes realizan otro tipo de trabajos. Según el 31% de los agentes de tránsito encuestados el servicio a la ciudadanía representa una ventaja mientras que más de la mitad privilegian las prestaciones y la estabilidad en el empleo.

La respuesta es relevante pues ya hemos anotado que por el tipo de actividad que éstos efectivos de la SSPDF realizan, su cercanía con la ciudadanía tiende a asociarse con la sanción más que con la orientación y asistencia. De manera que a esta tendencia de percepción de la ciudadanía sobre los policías de tránsito, son éstos mismos los que han elaborado una propia narrativa sobre su trabajo en la que no prima la vocación de servicio.

Gráfico 4.

Gráfico 2.

### ¿Qué ventajas cree que tiene ser policía de tránsito?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a policías de tránsito en 2012 en el marco de la presente investigación

Lo cierto es que la idea de profesionalización está relacionada con los objetivos del área (cuadro 5). Por ello los mandos entrevistados de la parte operativa perfilaron un policía profesional como aquel que trabaja en equipo para alcanzar



objetivos comunes (implementación de operativos) pero que en el desarrollo de su trabajo es capaz de evaluar la situación e implementar acciones para mejorar los resultados.

En contraposición, los entrevistados de IT consideran que el apego a las instrucciones es una característica de quien actúa con profesionalismo.

Cuadro 4. MANUAL DE ADMINISTRATIVO DE LA SUBSECRETARÍA DE CONTROL DE TRÁNSITO DE LA SSPDF	
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIÓN DE TRÁNSITO	DIRECCIÓN GENERAL DE INGENIERÍA DE TRÁNSITO
Objetivos	
Implementar los planes y programas de control y operación de la vialidad y dispositivos especiales que permitan dar mayor fluidez al tránsito vehicular, evitar los congestionamientos viales y salvaguardar el tránsito de personas.	Establecer los criterios y lineamientos para la operación de la red de semáforos y el desarrollo de proyectos de ingeniería de tránsito y de señalización vial, orientados a mantener la vialidad y mejorar el tránsito de personas y vehículos en la vía pública, previniendo incidentes viales.
Funciones	
I. Diseñar, coordinar y ejecutar los planes y programas en materia de tránsito que coadyuven a agilizar la vialidad y aplicar las disposiciones del Reglamento de Tránsito Metropolitano, para garantizar el tránsito de personas y vehículos en la vía pública con estricto apego a los principios de actual de la policía preventiva.	I. Dirigir la formulación de planes y programas de ejecución y evaluación de los sistemas de operación e ingeniería de tránsito, y de señalización vial, encaminados a agilizar y mejorar el tránsito de vehículos.
II. Dirigir y controlar al personal que lleva a cabo la ejecución de los operativos especiales de regulación y control de la vialidad que permitan el adecuado desarrollo de eventos y concentraciones masivas.	II. Definir y vigilar la aplicación de proyectos de ingeniería de tránsito y de evaluación de la operación y funcionamiento de la red vial.
III. Controlar la ejecución de dispositivos viales para el control y corte de la circulación vehicular por manifestaciones, mítines, marchas, desfiles, eventos deportivos, recreativos y culturales, entre otros, que se desarrollen en la vía pública, siempre orientados a la prevención de accidentes.	III. Consolidar y mantener los canales de coordinación y comunicación con Entes Públicos, organizaciones no gubernamentales e instituciones privadas para la instrumentación de proyectos de ingeniería vial y de evaluación del tránsito vehicular.

<p>IV. Implementar, desarrollar y mantener los canales de coordinación y comunicación con los Gobiernos Federal, Estatales y Municipales e instituciones públicas y privadas para la implementación de operativos de tránsito.</p>	<p>IV. Coordinar la implementación de programas y campañas de educación vial, seguridad y prevención de incidentes, encaminado a crear conciencia y hábitos de convivencia segura en los automovilistas y peatones.</p>
<p>V. Programar y supervisar los dispositivos de vialidad diseñados para otorgar seguridad en rutas presidenciales y de visitantes distinguidos.</p>	<p>V. Controlar y supervisar la operación y mantenimiento de la red de semáforos computarizados y electrónicos, señales dinámicas y circuito cerrado de televisión, instalados para agilizar la circulación vehicular en la vía pública.</p>
<p>VI. Establecer comunicación permanente con la Dirección General de Ingeniería de Tránsito para intercambiar información sobre vialidades para el desarrollo de proyectos y estudios de tránsito.</p>	<p>VI. Determinar y supervisar el desarrollo de los programas de mantenimiento de los semáforos computarizados y electrónicos instalados en la red vial, para optimizar su funcionamiento.</p>
<p>VII. Supervisar la aplicación de los mecanismos para el control, registro y comprobación de las boletas de sanción asignadas al personal operativo de vialidad, para la aplicación de infracciones por faltas a las disposiciones en materia de tránsito.</p>	<p>VII. Dirigir la colocación e instalación de los sistemas de operación y programación de los semáforos computarizados y electrónicos, cámaras de circuito cerrado de televisión y señales dinámicas.</p>
<p>VIII. Asegurar el suministro de equipamiento necesario para garantizar que los operativos de control tránsito se realicen en óptimas condiciones.</p>	<p>VIII. Asegurar la instalación de las señalizaciones preventivas, restrictivas e informativas necesarias para el tránsito vehicular y peatonal, diseñar los indicadores de evaluación de los programas de control de tránsito y vialidad, instrumentar las acciones necesarias en materia de movilidad, seguridad vial y control de tránsito durante la ejecución de los proyectos de obra pública, instrumentar un sistema de registro y análisis estadístico de incidentes que afecten la operación vial, proponer la incorporación de innovaciones tecnológicas, dispositivos y sistema que faciliten los procesos de control de tránsito.</p>

Fuente: Manual Administrativo de la SSPDF, 2010.

[http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Manual%20Administrativo/10Funciones\\_DG%20de%20Operaci%C3%B3n%20de%20Tr%C3%A1nsito.pdf](http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Manual%20Administrativo/10Funciones_DG%20de%20Operaci%C3%B3n%20de%20Tr%C3%A1nsito.pdf) y

[http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Manual%20Administrativo/11FUNCIONES\\_DG%20INGENIER%20DE%20TRANSITO.pdf](http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/Manual%20Administrativo/11FUNCIONES_DG%20INGENIER%20DE%20TRANSITO.pdf) (Consultados en marzo de 2011).

El peso que tiene la jerarquía en el trabajo policial es un tema complejo porque al exterior se vislumbra como una forma organizativa que promueve el orden y la supervisión y que al interior de las corporaciones no se percibe tan rígido como el régimen militar pese a que aspectos como la estructura de toma de decisiones y asignación de tareas de alguna forma son convergentes<sup>29</sup>.

Un aspecto central que posibilita el abuso de poder al interior de las organizaciones policiacas es la falta de claridad en los procedimientos y normas, los mandos tienen la capacidad (e incluso la obligación) de adaptarse a las exigencias en el trabajo a desempeñar, y es el peso de su puesto de trabajo el que le otorga este margen de acción (Azaola, 2008).

La literatura sobre el *management* policial otorga a los supervisores de policía el peso de una administración efectiva. Su experiencia de trabajo se nutre del desarrollo de habilidades de comprensión de los cambios sociales para poder responder con oportunidad y eficiencia. Así se propone que las expresiones de diversidad se vislumbren como aquello que ha obligado a que la organización desarrolle capacidades de adaptación en dos niveles, internas y externas. Si bien, esta propuesta aborda el proceso de supervisión en la vigilancia comunitaria por

<sup>29</sup> El Artículo 17 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, Fracción XIII establece que los elementos de los cuerpos de Seguridad Pública del DF deben de “obedecer las órdenes de sus superiores jerárquicos y cumplir con todas las obligaciones que tengan a su cargo, siempre y cuando la ejecución de estas o el cumplimiento de aquellas no signifique la comisión de un delito. Por otra parte el Art. 10 del Reglamento Interior de la SSPDF en su Fracción III, establece como una atribución de la Subsecretaría de Operación Policial “Supervisar que prevalezca la cadena de mando y el principio de autoridad correspondiente para el cumplimiento y obtención de resultados en materia de seguridad pública”.

Por otro lado, los policías son trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, en cuya fracción XIII s establece que “El Ejército, la Marina, Ministerios Públicos, el Servicio Exterior, los peritos y los cuerpos policiacos, se regirán por sus propias Leyes”. Así, como trabajadores de confianza se dificulta el reconocimiento de su condición de trabajadores y la relación de subordinación ante instancias como la Junta de Conciliación y Arbitraje.

ser una empresa única y característica del sistema policial estadounidense, es relevante para el caso de la policía de tránsito del D.F porque plantea la necesidad de que las organizaciones policiales se adapten a los cambios sociales que impactan en el desarrollo de su trabajo, y propone que se deben asumir los riesgos de esta transformación en dónde no solo lo económico determina (la cantidad de recursos que se destinen para ello) sino que muchas veces la diferencia se debe basar en la originalidad, creatividad y resolución de problemas menores con miras a obtener un funcionamiento óptimo; lo que legitima la estrategia de las ventanas rotas (More y Miller, 2011).

Estas facultades consideran la gestión de la fuerza de trabajo; asignación de puestos; el otorgamiento de incentivos y promociones; etc. En el extremo está la destitución de cargos por desacato a la autoridad. Y es posiblemente que en atención a que uno de los orígenes asociados a la corrupción se relaciona íntimamente con el peso de la jerarquía, es que se han implementado “candados” y supervisión permanente a los mandos (ver cuadro 3 sobre los correctivos disciplinarios).

Cosa aparte es el tema de la percepción de la ciudadanía sobre la efectividad del trabajo que realizan los agentes de tránsito desplegados en la CM, pues según varios estudios sobre el tema (ENSI, 2010), las personas tienden a relacionar ésta con el número de elementos que se despliegan en las calles. Ello se puede observar con la declaración de uno de los mandos operativos de tránsito entrevistados en el marco de esta investigación, quien reconoció que a pesar de que no estén desplegados todos los efectivos de la SCT en las calles, una buena parte de la efectividad de las estrategias de movilidad depende del monitoreo y control del sistema de semáforos en el centro de operación vial “si no ven a un policía cerca de donde hay un congestionamiento, creen que no estamos haciendo nuestro trabajo, aunque por el CCCV se monitoree a la ciudadanía”.

De ello resulta una metáfora de visibilización sobre el trabajo policial que se antoja peculiar porque aunque un alto porcentaje de la ciudadanía califica negativamente el desempeño de la policía, relaciona la falta de policía en las calles con el incremento en la inseguridad (ENSI, 2010); así se visualiza la correspondencia de que ante mayor número de policías en las calles se disuade la delincuencia común.

Para el caso de las corporaciones de tránsito esta comparación tiene matices interesantes porque a nivel nacional es la peor calificada en términos de eficiencia y la que más corrupción se le atribuye. Empero, hemos notado que cuando se invisibiliza es cuando hace bien su trabajo; es decir, cuando no hallamos congestionamientos menores y el tiempo de traslado es reducido, dejamos de percibir el cumplimiento efectivo de las funciones de los agentes de tránsito, de lo contrario, los responsabilizamos por su pereza y falta de capacidad para resolver el conflicto.

Ciertamente a pesar de que la SCT contara con el personal más capacitado y la tecnología más avanzada, los problemas asociados al tránsito de la ciudad se presumen en incremento primero por el contexto de sobrepoblación del DF (y sus dificultades sobre los patrones de asentamiento humano); además, está el aumento en el aforo vehicular (en una operación matemática simple, ante más autos se obtiene más caos vial); las deficiencias del transporte público; y en menor importancia la falta de cultura vial (ver cuadro "X"). Nos preguntamos por qué si la presencia de un elemento de tránsito en las calles no otorga certeza sobre la correcta resolución de los problemas viales requerimos de ésta. La respuesta está asociada a prácticas culturales de responsabilidad sobre el otro, pues según el total de los encuestados, "al policía de tránsito es al que menos se respeta y con el que todos se meten".

<b>Cuadro 5. PRINCIPALES CAUSAS QUE INCIDEN EN LA VIALIDAD</b>	
Comportamiento humano (80%)	Incumplimiento de la normatividad, patrones en el desplazamiento, movilizaciones masivas
Infraestructura de la Vialidad (10%)	Diseño de la ruta, características geométricas del camino, señalización y de dispositivos de control de tránsito
Estado del parque vehicular (6%),	Fallas mecánicas
Condiciones atmosféricas (4%),	Lluvia, neblina, temperatura, vientos, sismos, etc.
Fuente: Elaboración propia con base en la ponencia del SSPDF, Manuel Mondragón en el 2° Encuentro Iberoamericano y del Caribe sobre Seguridad Vial, realizado en la ciudad de México, el 12 y 13 de mayo de 2011 ( <a href="http://www.cenapra.salud.gob.mx/PONENCIAS/EISEVI_2/13_de_Mayo/Manuel_Mondragxn_Kalb/Dr_Mondragxn_FINAL.pdf">http://www.cenapra.salud.gob.mx/PONENCIAS/EISEVI_2/13_de_Mayo/Manuel_Mondragxn_Kalb/Dr_Mondragxn_FINAL.pdf</a> )	

Se suma la ciudadanía como otro elemento de control del proceso de trabajo policial que incide de manera efectiva en las políticas de aplicación de la norma de los agentes de tránsito de la CM.

Según la siguiente narración podemos dar cuenta del procedimiento de sanción que realizan los agentes autorizados para tal efecto en nuestra ciudad: “Nosotros tenemos que hacer cumplir el reglamento de tránsito pero cuando levantas una infracción la gente empieza a discutir y luego hasta te graban para intimidarte...es su palabra contra la tuya. Ahorita la orden es que cada infracción cuente con una evidencia física, con esto tomamos las fotos (refiriéndose al Hand Held) por eso nada más nos ocupamos de las faltas al reglamento que no son polémicas (le pido que me explique a qué se refiere con polémica) por ejemplo como no podemos tomar fotos de alguien que no respeta la luz roja de un semáforo lo dejamos ir, a la mejor le podemos recomendar que no lo haga...Yo lo que hago primero es tomar una foto del hecho, me acerco para identificarme y le indico qué es lo que hizo, le pido sus papeles y me alejo para que no se preste a que me digan nada (le pregunto si también lo hace por las cámaras de vigilancia y asiente afirmativamente) levanto la infracción, le indico el monto y el procedimiento de pago y me monto en mi moto”.

Muchas son las fallidas experiencias que a diario enfrentan los policías de tránsito con una ciudadanía que antepone su interés al del resto de la ciudadanía, de tal suerte que ante las múltiples necesidades de los habitantes de la ciudad, el agente de tránsito tiene que aplicar “un criterio” sobre las prioridades de atención pero sea cualquier decisión que tome, un sector habrá de ser desatendido, ya sea la orden del mando, la petición de un particular; ó ambos por ejemplo, en el caso de que simplemente decida tomar un descanso o ir al sanitario.

Un ejemplo de la complejidad de la toma de decisiones de poca relevancia (en apariencia) durante una jornada se constató durante la marcha del 15 de marzo de la coordinadora nacional de trabajadores de la educación (CNTE) en la que diferentes contingentes marcharon al zócalo para terminar en un plantón ahí mismo. El operativo de tránsito que se montó desde las primeras horas del día, incluyó cortes a la circulación que terminaron por afectar a un gran número de automovilistas, que luego de valiosos minutos en completa inmovilidad, comenzaron a dar vueltas en “u” para encontrar otras opciones de ruta. Ante el hecho hubo quienes se acercaron a los dos agentes de tránsito dispuestos a la realización del corte vial para solicitarles que fueran a sancionar a los “vivales” que estaban saltando la banquetta (cabe anotar que éstos se encontraban “encerrados” por lo que esa opción no era posible en su situación) pero éstos hicieron caso omiso lo que provoco una lista de insultos por su incompetencia.

La orden superior (R10) de los policías era apostarse en un cruce para impedir que los automóviles avanzaran, del cumplimiento de la orden dependía que los cortes adelante no presentarán problemas, empero atender una orden superior o atender un llamado ciudadano resultaría una encrucijada de fácil resolución si el policía se considera un trabajador que atiende una orden del patrón, empero, en el camino está comprometida una supuesta vocación de servicio.

Tras la anécdota, emerge el problema que resulta de no contar con un amplio consenso por parte de los actores que integran el proceso productivo (policías autoridades y/o “patrones”; policías “trabajadores” y; ciudadanos “consumidores”) respecto a las guías e indicadores para medir la dupla eficacia / eficiencia del

servicio público (número de eventos atendidos, tiempo de respuesta, calidad del servicio, etc.). Se deja a criterio del policía determinar cuándo se apoya o da seguimiento a una petición ciudadana y cuándo se atiende la orden superior. Lo que se tiene por lo general es que gana la estructura jerárquica de la estructura sin que ello contravenga la misión de los mandos efectivos en la SCT: Ordenar, regular y hacer cumplir las disposiciones establecidas en las Leyes y reglamentos, que garanticen la seguridad y movilidad de los usuarios de la vía pública y participar en los programas de protección al medio ambiente, transporte público de pasajeros y de carga, obras, así como movilizaciones sociales y eventos masivos.

La estrategia de combate a la corrupción de la SSPDF considera la supervisión y evaluación permanente de las unidades administrativas y operativas, además ha renovado el sistema procedimental en la dictaminación y resolución del Consejo de honor y Justicia. Según los datos de la institución (Mondragón 2011), en un periodo de aproximadamente un año y a consecuencia del proceso de investigación de este órgano colegiado, se destituyeron a 4 mil 26 policías, se iniciaron 324 investigaciones administrativas, se realizaron 1107 supervisiones y se aplicaron 6 mil 137 correctivos y ello significa un incremento en la actividad que se registra en el cuadro 6.

Cuadro 6.

Cuadro 3. Correctivos disciplinarios aplicados a elementos en servicio de la policía de la SSPDF de 1999 a 2009

Concepto	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Destituciones	594	716	211	1,567	1,168	1,476	1,239	1,474	790	1,367	654
Suspensiones	57	118	39	114	192	216	190	84	63	88	9
Recomendaciones p/correctivos disc.	144	235	174	255	181	217	197	130	124	0	0
Amonestaciones	4	2	2	2	2	0	0	7	1	5	0
Cambios de Adscripción	4	0	17	1	3	1	0	0	1	1	1
Arrestos	136	233	155	252	176	216	197	123	124	118	69
Absoluciones	170	216	121	111	114	39	41	48	104	54	65
Incompetencias	1	0	0	8	5	5	0	3	0	0	0
Improcedencias	3	0	1	0	3	0	5	44	2	0	85
Archivo	3	1	32	137	1,085	668	584	440	690	1,641	294
Baja por Renuncia	0	0	0	2	0	0	593	1	0	0	0
Pendientes	2	10	35	23	11	17	4	28	16	0	105
Recursos de Rectificación	4	1	3	0	3	4	3	1	0	0	0
A favor del recurrente	2	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0
En contra del recurrente	2	1	3	0	2	3	1	0	0	0	0

Fuente: MUCD (2009)



No obstante estos “candados” que suponen la supervisión permanente de la fuerza de trabajo, la CDHDF (2009) encontró que persisten prácticas de abuso de los superiores como el mobbing a consecuencia de que las reglas y procedimientos siguen siendo poco claras. Además, observo que los mecanismos de despido dejan en estado de indefensión a los afectados, no hay una figura semejante a los defensores de oficio, los procesos de investigación son largos e involucran una suspensión de pago y labores, y en suma las posibilidades de cambiar una resolución del Consejo de Honor y Justicia es nula. Ello significa poco avance en la creación de mecanismos efectivos de inconformidad del trabajador y otorga mayor poder a las decisiones de la estructura jerárquica de organización del trabajo.

Cada localidad tiene puntos sensibles, muestra fallas o debilidades añejas y en tanto que la policía tiene la tarea de subsanarlas; en materia de tránsito y vialidad el trabajo policial no puede reducirse a garantizar el cumplimiento del reglamento de tránsito. Su presencia en las calles busca influir en el comportamiento de la ciudadanía para institucionalizar prácticas sociales de respeto, seguridad y orden.

Tal y como lo refiere Dubet, (2006) el análisis del programa institucional que se erige tras todo trabajo sobre los otros, busca generar un tipo particular de socialización, inscribir una cultura en los individuos al tiempo que moviliza los valores o principios asociados a la vocación de servicio de estos profesionistas. Visto des este modo, las decisiones, llevadas a la práctica de los policías de tránsito, determinan en última instancia el éxito de toda la política de tránsito de la SSPDF, se espera de ellos una conducta ejemplar en la materia así como una capacidad de servicio ciudadano cuyas características no son fáciles de definir.

En un estudio de caso sobre el proceso de construcción social y personal de la identidad de los policías de Baruta, en Venezuela, Chacón y Trujillo (2009) encuentran que la masculinidad es un eje fundamental para la emergencia de la

identidad. Sin importar si se es hombre o mujer, las representaciones de esta masculinidad orientan la acción policial para lograr respeto, dominación y autoridad, no obstante, en las localidades que desarrollan estructuras de poder independientes y paralelas a las del Estado priman las estrategias de acción policial que exacerban los símbolos de dominio para lograr el respeto a su autoridad. En estos contextos, las representaciones asociadas a la hombría priman sobre las femeninas simplemente porque las segundas refieren a debilidad y/o fragilidad.

No obstante se observa que las asociaciones en torno a los imaginarios de ser mujer han ido cambiado a consecuencia de múltiples factores (liberación sexual, relevancia numérica en la PEA, políticas de no discriminación, etc.). Hoy en día las estrategias de asignación de tareas a la fuerza de trabajo femenil ya no se abocan únicamente a la asignación de tareas administrativas, cada vez hay más experiencias en el mundo de gobiernos que toman como bandera contra malas prácticas y de reestructuración de las corporaciones policiacas la incorporación de cuerpos policiacos femeniles.

Basta con recordar el grupo de las dianas que se desplegó en reforma, o aquellas 500 policías de tránsito que el Edo. De México autorizo como las únicas para infraccionar por faltas al reglamento de tránsito de esa demarcación. A nivel mundial destacan los casos de un grupo de 50 mujeres en la ciudad de Hebrón, Cisjordania que fue capacitado para hacer frente al alto índice de evasión de la justicia<sup>30</sup> y el de las policías de Fidji que están tratando de ser más que una cifra que demuestre equidad de género en una institución policiaca.

Ciertamente son menores los avances para lograr una verdadera representación de mujeres en una profesión que desde el origen fue pensada y desempeñada por hombres (la policía que mayor representación de mujeres tiene es la de Sudáfrica

---

<sup>30</sup> Según reportes de la BBC, siendo la población de esa ciudad, muy conservadora, los delincuentes usaban a las mujeres para transportar mercancía ilícita bajo el supuesto de que un policía no se atrevería a revisarlas. Así mismo sucedía con los cateos en casas donde estaban las parejas y niños de los infractores.  
[http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/05/120504\\_internacional\\_mujeres\\_policia\\_cisjordania\\_bd.shtml](http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/05/120504_internacional_mujeres_policia_cisjordania_bd.shtml)

con el 29%). Inclusive hay algunos estudios que señalan que algunos criterios físicos para el ingreso a las corporaciones policiacas como la estatura o correr 100 metros en un número determinado de segundos, representa un criterio discriminatorio (Osse, 2007).

No obstante, más allá del género, lo que debe premiar en esta profesión es la vocación de servicio y el buen desempeño, por eso es que tocar el tema de una feminización de los cuerpos policiacos resulta pertinente. El gobierno de la ciudad de México, más que explotar el argumento de la cuota de género, ha propuesto asociaciones a cualidades como la incorruptibilidad y/o la transparencia como propias de éstas integrantes de la fuerza de trabajo.

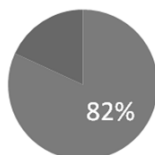
Tal y como lo anticipábamos, al analizar la numeralia de las corporaciones policiacas del país, observamos una permanencia de ciertos patrones en la composición de la fuerza de trabajo como es el género (ver figura 2), que se corresponden con supuestos que cimentaron la profesión policial. La virilidad y la fuerza necesaria para el desarrollo del trabajo, son aspectos que caracterizaron el modelo policial implementado en nuestro país durante el régimen autoritario del siglo XX (Haro, 2011).

Gráfico 6.

Figura 4. Comparativo de la composición de la fuerza de trabajo de las corporaciones policiacas por género. 2010 y 2011

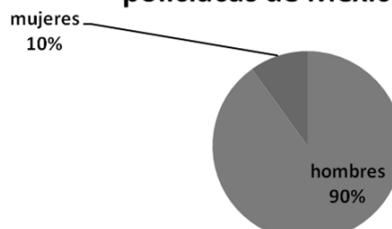
**Composición por género de la Fuerza de trabajo en la corporación de tránsito (D.F) 2011.**

■ hombres ■ mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Oficina de Información Pública de la SSPDF

**Composición por género de la Fuerza de trabajo de las corporaciones policiacas de México, 2010**



Fuente: Elaboración propia con base en Olivares (2010)

Otro aspecto que vulnera el trabajo femenino en las corporaciones policiacas, es que si podemos hablar de una cultura de “reconocimiento de autoridad” esa es menor si se trata de una mujer, además de que muchas de ellas manifiestan ser presa de ofensas de índole sexual y machista, no solo por parte de la ciudadanía sino que del resto de sus compañeros policías, lo que sin duda genera tensión en el desempeño de su trabajo. Según los datos encontrados en el estudio sobre las trayectorias femeninas y delictivas en el mundo policial, las tasas de acoso sexual contra mujeres dentro de la policía son mayores a las registradas en otras ocupaciones (Suárez, 2006).

Ello se corresponde con el programa institucional sobre el que descansan las corporaciones policiacas en torno a la promoción de prácticas masculinizadas por su asociación a elementos de fortaleza, virilidad y dominio propios del género masculino (recordemos que la profesión policial fue durante mucho tiempo una actividad propia de hombres).

La figura femenina al interior de la SCT ha constituido parte de la estrategia de mejoramiento de la imagen de tránsito. Las experiencias en otros países sobre los resultados del trabajo policial femenino han demostrado que sus acciones son menos proclives a acciones violentas, demuestran una mayor comprensión sobre los problemas comunitarios y que establecen un mayor compromiso con la ciudadanía (Arteaga, 2000). Pero poco se ha analizado sobre las estrategias que despliegan las mujeres para adaptarse a las prácticas no formales de poder que constituyen el trabajo policial, cabe preguntarse si su condición de género las hace menos proclives a la corrupción o a las prácticas de abuso sobre la ciudadanía y en la búsqueda de una respuesta habría que centrarse en los sujetos y no en la institución. Un error que con frecuencia se comete es avalar con datos duros (número de policías en campo o que tienen un mando) la efectividad de su desempeño comparándolos con el número de policías hombres que han sido cesados de su cargo por malas prácticas, dejando de lado que la diferencia numérica sigue siendo significativa, y dibujando una lectura alterna, que la estructura misma las deja fuera por considerar que no tienen las mismas capacidades y las relega a puestos de trabajo de orden monótono en zonas donde “no pasa nada”.

### **2.3 ESTRATEGIAS POLICIALES Y ESPACIALIDAD**

Empero el problema de regulación del trabajo policial involucra además, la dimensión espacial. La calle como espacio laboral tiene profundas implicaciones sobre el proceso de trabajo policial, para los elementos de tránsito, su dinámica impone entre otros aspectos, el ritmo de la actividad que desempeñarán, pues pese a los mecanismos de programación de actividades que semanalmente se realizan en la SCT, la naturaleza del desequilibrio permanente de la metrópoli (de

origen multifactorial)<sup>31</sup> impacta significativamente en la capacidad de respuesta ante las eventualidades que éstos deben solventar.

En el primer capítulo hemos dado cuenta del proceso que realizaron las ciencias sociales para aproximarse a un actor con capacidad de agencia (que aunque posee una subjetividad, no escapa a la sujeción del mundo social y sus estructuras) que interactúa con los otros para producirse, producir y reproducir el mundo social. En este viraje la teoría social consolida un campo de estudio que se interesa por el análisis de los procesos de interacción social y que abona en otras áreas del conocimiento<sup>31</sup> como la geografía humana y los estudios urbanos.

De tal manera que a pesar de que es reciente el vínculo entre estas perspectivas, se han ido consolidando los estudios sobre la constitución de la sociedad y el papel que la dimensión espacial juega en ello. La visión del sujeto habitante sirve de pretexto para pensar la ciudad como productor y producto de la interacción social que logra transformar (se) a partir de las prácticas sociales cotidianas (Santos, 1990).

Se distingue a la ciudad por su carácter dinámico, abierto, susceptible de la apropiación de todo el que la transita, habita y respira. Y tal es su importancia sobre el comportamiento social urbano que en un esfuerzo sintético hemos adaptado el esquema de microsituaciones<sup>32</sup> propuesto por Lindón (2009) con miras a ir desentramando las lógicas de acción de los actores que intervienen en el proceso de trabajo de los policías de tránsito de la CM:

- a) Automovilistas y peatones: Su relación con la ciudad es de carácter móvil y fugaz en tanto que se constituye a partir de una lógica de desplazamiento que se

---

<sup>31</sup> La vasta obra de Mumford (1959) sobre el desarrollo de las ciudades y su relación con las prácticas sociales da cuenta del proceso de complejidad que va suscitándose en el camino hacia el desarrollo y progreso que suponen la modernidad de ahí su postulado sobre el desequilibrio permanente de las metrópolis.

<sup>32</sup> Para Lindón (2009), la construcción de la dimensión socioespacial se produce en escala microsocioal. Prácticas interindividuales que se dan en un tiempo y lugar específicos y que se suceden de manera discontinua pero permanente con otros sujetos y en otros lugares y otro tiempo.

acompaña con un distanciamiento de los otros en tanto éstos influyen en su lógica de movilidad. Estos actores cruzan el espacio y para ello han trazado rutas y tiempos de traslado frecuentes.

- b) Policías de tránsito: La ciudad se utiliza de manera utilitaria (para el desarrollo de una actividad en un lugar específico). Se generan vínculos con el espacio en el que se permanece durante el ejercicio de su trabajo, se le reconoce e incluso puede relacionarse afectivamente con este segmento de la urbe.
- c) Actores de denuncia: Utilizan el espacio para expresarse y visibilizarse para hacer efectiva la estrategia de socialización de su descontento. Conocen los espacios de memoria e influencia política y su permanencia en ellos representa un desafío o una confrontación aunque ésta sea de manera temporal.

Es a partir de estas imágenes situacionales de pequeña escala que se puede dar cuenta de patrones en la producción y reproducción socio-espacial de la ciudad. A partir de éstas emergen algunas pautas en los códigos de comportamiento y de interpretación así como sus anclajes que resultan una alternativa para afrontar los problemas analíticos sobre la heterogeneidad de las prácticas urbanas (Lindón, 2009).

Al abordar el trabajo policial de los agentes de tránsito de la Ciudad de México debemos considerar que el espacio juega, y juega como un actor más que representa unas lógicas propias (haciendo referencia a sus características geográficas y climáticas); otras producto de la influencia de actores con influencia en la materia (gobernadores que implementan políticas urbanísticas y de desarrollo que impactan la geografía: vivienda, transporte, etc.); y otras en las que se manifiestan los actores locales y sus prácticas comunes. Pensar en el espacio como un contenedor que se define por la condición socioeconómica de sus habitantes o por el tipo de actividad económica y/o social que ahí se realiza, nos priva de la visión estenopéica en la que se engendran los sentidos a las prácticas.

Por ejemplo, referirnos al “barrio bravo” no es únicamente pensar en un grupo de comerciantes informales de estrato popular, hay una relación específica de apropiación del espacio de quienes lo habitan o lo transitan; y qué decir de los que lo administran (como el jefe delegacional) o los policías que son encomendados a cubrir la zona. Hay que reconocer pues, que el proceso de definición del espacio se da en la interacción y que en ésta, el espacio también participa; empero, este reconocer pautas nos permite transitar de lo micro a lo macro, y en ese trance, *“dar cuenta de espacios cuya apariencia de desorden resulta de la yuxtaposición o superposición de intervenciones no coordinadas o contradictorias de actores sociales diferentes”*<sup>33</sup> (Tomas, 1994:224).

Ahora bien, no obstante que ya hemos argumentado sobre la importancia del análisis microsituacional para abordar el problema que resulta de la heterogeneidad de la ciudad como espacio urbano y con miras a dimensionar los problemas de movilidad que se tienen en la Ciudad de México, consideramos como factores de influencia, a la política de centralización de la actividad comercial y social en torno a las grandes urbes como la CM; al cambio de patrones de movilidad producto del incremento en su población (permanente y flotante)<sup>34</sup> y con ello la transformación en las pautas de asentamiento (hacia el poniente, oriente y sur de la ciudad).

Los tiempos de traslado hacia los centros de trabajo, de estudio o de esparcimiento se han prolongado y con ello se han desatado una serie de movimientos de respuesta casi emergente: Construcción/ ampliación de líneas de metro; creación del metro bus (y ampliaciones en rutas); segundos pisos de periférico (vía primaria); ejes viales con horarios reversibles; circuitos para bicicletas; etc. Visto en esta escala, el problema no es menor, se estima que el tiempo promedio de traslado de los más de 4.5 millones de autos que circulan en

---

<sup>33</sup> En su artículo, François Tomas (1994), se refiere a actores diferentes en todos sentidos, en tiempo (pasados, presentes y futuros), en perfil socioeconómico, en prácticas socioculturales, credo, etc.

<sup>34</sup> Según datos del INEGI (2010) en los últimos 5 años más de 250 mil personas migraron de la ciudad de México a la zona conurbada, quedando ésta con 8 millones 851 mil 80 habitantes.



la ciudad es de 53 minutos lo que algunos estiman que equivale a una pérdida en pesos de cerca de 11 mil 500 millones de pesos anuales ó 3.3 millones de horas hombre (FIMEVIC, s/a; IMCO, 2012; Martínez, 2012; CTSEMBARQ, 2012).

Tal y como proponemos, las cifras anteriores sirven para ubicar el problema en una dimensión genera, no obstante, hay a nivel de piso (en alegoría al piso de fábrica del proceso productivo industrial) otro efecto de la dimensión espacial sobre el trabajo policial que es más sutil y que se asocia al tipo de contexto en el que se desarrolla su actividad y nos remite a las diferencias en las características de las estrategias que despliegan para interactuar en conformaciones urbanas en oposición a las de tipo rural.

La contribución de Harvey (1977) sobre la *distribución justa justamente lograda* con la que analiza la relación que tiene la política de centralización en la distribución del ingreso y la marginación territorial de las zonas rurales, nos permite trazar líneas análogas para abordar las diferencias en los efectos que la relación en el acceso a la justicia y el apego a la legalidad tiene lugar a partir de contextos espaciales diferenciados.

Dimensiones como la composición social de los habitantes de la ciudad (niveles de escolaridad más altos que los que se tienen en áreas rurales, el ingreso económico como otra dimensión relevante, lo mismo que las prácticas sociales asociadas al uso de tecnologías<sup>35</sup>), se expresan en una dinámica de interacción que se va consolidando en la formación de configuraciones socioeconómico políticas específicas, y en última instancia termina por impactar en la conformación de la experiencia de trabajo de los policías. Así, se distinguen las estrategias de acción policial en contextos urbanos y rurales y se da cuenta de que ante el empoderamiento ciudadano de las primeras, sus habitantes participan del proceso

---

<sup>35</sup> La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y uso de las Tecnologías de la Información (INEGI, 2010), reporto que en entidades como el Distrito Federal, Nuevo León, Sonora y Baja California, 4 de cada 10 hogares cuentan con computadora (43.4%) en contraste con estados como Chiapas, Guerrero y Oaxaca, en donde el promedio es del 14% (1 de cada 10).

productivo del policía, fungiendo como otro elemento activo en el control del trabajo policial.

Nos sorprende cada vez menos que se denuncien prácticas de corrupción de policías mediante la publicación de videos en las redes sociales de comunicación y que sea a través de estas, que las autoridades policiacas inicien averiguaciones que terminen en la destitución de efectivos para demostrar la eficiencia en la estrategia de limpiar a las corporaciones de los elementos ineficientes. En consecuencia, se observa que los policías urbanos tienden a apegarse a los procedimientos formales, mientras que en las zonas rurales, el proceso de negociación de su autoridad requiere del ejercicio del dominio de su fuerza.

Hechos como los ocurridos en Tláhuac en 2004, en donde la deteriorada imagen de los policías y la poca confianza en la administración de la justicia llevo a los habitantes del pueblo de San Juan Ixtayopan a linchar a 3 elementos encubierto de la Policía Federal Preventiva por considerar que eran secuestradores de niños; así se ilustran configuraciones socio-espaciales que desarrollan relaciones de poder autónomas que imponen una dinámica de relación de la autoridad diferenciada.

A menos de 24 horas del suceso, se montó un operativo basado en la exaltación de la fuerza pública en el que se desplegaron en la zona a más de 1000 efectivos (federales y locales) totalmente equipados (chalecos, armas, toletes, etc.), y tres helicópteros para lograr la detención de tan solo 33 personas.

En contraste, la relación de autoridad de la configuración urbana se ilustra con el video conocido como “Las ladies de Polanco”, en el que se deja ver una imagen disminuida de los cuerpos policiacos ante el temor de la presión de instancias de protección de derechos humanos como muestra de la diferencia en el acceso a la justicia: *“en el estado en que estaban (las llamadas “Ladies de Polanco) si ellos las hubieran detenido, algunas organizaciones como Derechos Humanos los hubieran tachado de abuso de poder”*<sup>36</sup>. Según la información obtenida en entrevistas a

---

<sup>36</sup> Declaración del Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal en entrevista al noticiero de López Dóriga, 25 de agosto de 2011, <http://www.sinembargo.mx/25-08-2011/30452> (consultada en enero de 2012).

mandos de la SCT, las mujeres policías dispuestas para el operativo de parquímetros en la zona de Polanco cursaron algunas materias sobre expresión oral y derechos humanos en razón del tipo de ciudadanos que ahí circulan.

Ciertamente el contraste en el tipo de actividad que se espera que el policía desarrolle en uno y otro caso se diferencia en razón de la naturaleza y magnitud de los hechos. Lo que pretendemos es anotar las dificultades de estandarizar el proceso de trabajo policial ante las diferencias que las configuraciones socioeconómicas políticas tienen sobre el ejercicio del trabajo policial. Y de cómo es que se da, de manera diferenciada, el proceso de movilización de saberes asociados a la práctica de trabajo en estos contextos. Así mismo, al considerar al NMP de la SSPDF como un producto inacabado podemos entender las lógicas de centralización de las estrategias que se están implementando, esto es, que el modelo explota en el centro de la ciudad y su réplica prevé una lógica de expansión hacia su periferia, de modo tal que en demarcaciones como Tláhuac, Xochimilco, Milpa Alta, Iztapalapa ó Cuajimalpa; aún no se observan alteraciones tan marcadas al proceso de trabajo en términos de incorporación tecnológica, transformación en la fuerza de trabajo a razón del sexo o la edad; protocolización de respuesta y/o parcialización del proceso de trabajo.

## A MANERA DE REFLEXIÓN

En el contexto de transformaciones que se han implementado en la SSPDF y, a partir del análisis de la corporación de Tránsito, hemos abordado problemáticas comunes del ejercicio de la actividad policial como es el caso de la regulación de su actividad. De la premisa inicial que apuntaba a que los agentes de tránsito poseen funciones de trabajo más acotadas en comparación con los policías de otras corporaciones (la actividad de los primeros gira en torno al cumplimiento del reglamento metropolitano de tránsito; la de los segundos es más amplia en tanto que considera acciones de prevención y sanción del delito) y que a consecuencia de ello, estrategias como la incorporación tecnológica habrían de impactar positivamente en la calidad del trabajo. Hallamos que ante el problema al tema de la regulación del trabajo policial, la SCT no se encaminó a una estrategia de limitación de facultades deliberativas del policía de tránsito sino que fraccionó el proceso de trabajo en segmentos complementarios que se coordinan en el CCCV, mismo que además supervisa la efectividad en las decisiones de los mandos y que los efectivos se encuentren en su puesto de trabajo, es decir, hay una doble

función de la centralización del proceso de trabajo en torno al CCV y la estructura jerárquica, pues en el camino para elevar la calidad y transparencia del servicio policial, se han utilizado estas dos instancias para ejercer un control efectivo de los agentes de trabajo durante su jornada de trabajo.

Al inicio del presente trabajo nos planteamos la pregunta sobre qué es lo que realmente producen los policías de tránsito, un servicio o un trabajo y entendemos que el problema pudiera parecer de fácil resolución en tanto que son trabajadores que realizan un servicio, empero, reconocemos que hay un esfuerzo institucional y hasta constitucional por deslaborizar el sector de manera que el tratamiento de servidores públicos resulta un mecanismo efectivo para oscurecer las condiciones de trabajo y las estrategias de gestión de mano de obra de las corporaciones policíacas nacionales, la SSPDF no escapa a esta lógica, observamos la falta de transparencia en la asignación de jornadas de trabajo, de puestos de trabajo (no de cargos en la estructura jerárquica) y hasta de salarios. En adición, no hay instancias efectivas de defensa al trabajador pues aunque la comisión de honor y justicia ha realizado una importante labor de transparencia y simplificación de resolución de desavenencias, ésta no deja de ser juez y parte por lo que muchos de los efectivos policiales prefieren que se les ponga a disposición de la SSPDF (implica colocarse en una lista de efectivos sin adscripción en espera de asignación) porque en palabras de muchos de los entrevistados, lo que buscan los mandos es confianza en el policía, en consecuencia, inconformarte “te quema” ente éstos.

Sobre el proceso de construcción de la experiencia laboral, encontramos que es fundamental en la conformación de la identidad policial, en el desarrollo del sentido de pertenencia que se traduce en pertenencia y compromiso, según las respuestas que obtuvimos en la encuesta realizada a los agentes de tránsito de la SSPDF (96% de nuevo ingreso), más del 80% manifiesta que este es un trabajo como cualquier otro, y un 74% manifiesta que si llegara a perder su trabajo como

policía podría emplearse en cualquier otra actividad que no tiene relación con la seguridad pública o privada. En contraposición, el total de los policías en servicio entrevistados con una experiencia en la corporación mayor a un año manifestaron que se reconocen como servidores públicos y que de perder su empleo buscarían continuar en la SSPDF. Estas diferencias nos remiten sin duda a la falta de experiencia en el desarrollo de la actividad policial, recordemos que hay varios programas de la SSPDF para incorporar a más jóvenes sin precedentes laborales por lo que difícilmente estos jóvenes han portado identidades previas como trabajadores. En consecuencia, son quienes ya han desempeñado el trabajo policial los que han iniciado un proceso de construcción de experiencia en torno a esta labor.

Ya en el estudio de Azaola (2004 y 2009) teníamos algunos precedentes sobre la relación subjetiva con la que éstos sujetos relacionan su pertenencia como son la placa, la pistola ó el uniforme. En esta investigación encontramos la prevalencia de esta relación, por un lado, en los policías de primer ingreso notamos un interés casi apremiante por obtener su autorización para portar un arma y una amplia mayoría esperaba su paga para comprarse un nuevo chaleco (con la Leyenda de autorizado para infraccionar y con el diseño de los que utilizan muchos de los mandos). Y por el otro, encontramos que los agentes efectivos (incluyendo a los de reciente ingreso) realizan una dinámica para iniciar su jornada que consiste en portar elementos del uniforme como la chamarra, chalecos, armas y sombrero *in situ* (antes de pasar lista) y en consecuencia, una estrategia para concluir la misma es dejar de portar el uniforme.

Un aspecto que sin duda impacta en el proceso de trabajo derivado del mayor peso que se le ha asignado al área de ingeniería de tránsito es la implementación y diseño de operativos viales. De este modo se ha consolidado la parcialización del PT en segmentos rutinizados que, a semejanza de los tiempos y movimientos, evalúa la implementación de estas estrategias para mayor y mejor movilidad en la

CM así como a los superiores a cargo de las diversas áreas que en ellos intervienen.

A partir del estudio de caso de la zona de operación vial número 6 hemos constatado que si bien una parte de la estrategia de transformación de la corporación de tránsito ha girado en torno a la implementación de mecanismos tecnológicos, el punto nodal es el trabajo de centralización de las decisiones en mandos capacitados y evaluados permanentemente que se coordinan con otras corporaciones e instancias de gobierno para poner en marcha una estrategia de diseño común. Y hemos anotado que hasta ahora, se vislumbra un modelo centralizado cuyo epicentro no ha hecho mella en la periferia, surgen dudas sobre la efectividad que pueda tener su implementación a escala total sino se adecuan a un entorno diferenciado en el que priman otras relaciones socioespaciales, otros problemas de movilidad y otras necesidades de servicio. Sin embargo, reconocemos que hay en la SCT una sensibilidad al tratamiento de la dinámica socioespacial y que en consecuencia las estrategias de capacitación del personal han considerado el tipo de interacciones que se dan en los lugares asignados, el ejemplo al que ya nos hemos referido es el de las agentes dispuestas en los parquímetros de Polanco, mismo que se refuerza con la nueva estrategia del GDF para asignar a los policías de tránsito para acompañar a los manifestantes por considerar que éstos tienen menor carga negativa (en el sentido represivo) y son más asociados al servicio y la orientación.

Notamos también una tendencia dual, por un lado a la especialización de agentes de tránsito en el manejo de herramientas tecnológicas (Dispositivos electrónicos Hand Held, sistemas de semáforos, operación y monitoreo de cámaras del CCCV, radares) así como de motos, patrullas, grúas y camionetas; y por el otro, policías “polivalentes” que lo mismo que atiendan una vialidad, acompañen una marcha o impongan una sanción económica por incumplimiento al reglamento de tránsito. De manera que estas diferencias en el proceso de trabajo dificultan el

establecimiento de condiciones generales de trabajo (como la definición de la jornada de trabajo ó la asignación de salarios), promueven el dominio de una estructura jerárquica en la asignación de los mismos y con ella la permanencia de cotos de poder de los mandos.

Ciertamente uno de los grandes hallazgos de la presente investigación es el papel que desempeñan los mandos, y con base en la información obtenida pudimos ubicar de manera general que tienen jornadas extendidas, que por la importancia del cargo y con miras al buen desempeño se les dificulta tomar sus vacaciones o días de descanso; que la inestabilidad en el empleo está dada por no obtener los resultados solicitados, que están en capacitación y evaluación constante; quedan muchos vacíos sobre éstos trabajadores como sujetos, sobre sus percepciones y sentidos del trabajo, sobre las relaciones que han hilvanado a lo largo de su trayectoria, sobre el grado de rotación que hay en este nivel y la influencia que hay en su designación con el ámbito político (deben manifestar una posición igual a la del partido en el gobierno).

La coyuntura de cambio de gobierno abre sin duda otra serie de incógnitas en torno a los cómo en la continuidad del NMP de la SSPDF, pues hemos notado que cada secretario de seguridad pública del DF, han imprimido cierto sello en su gestión y sin duda la del saliente secretario, Dr. Mondragón, será recordada por la organización en sectores, los policías de proximidad, el cambio en la SCT (que incluye modernización por la vía de la incorporación tecnológica) y los operativos viales.

Sabemos que los cambios en la composición de la fuerza de trabajo que ha promovido el nuevo modelo policial así como los otros de tipo organizativo y de coordinación interinstitucional suponen nuevos retos. Uno de los cuales apunta a la renovación de directrices en el programa institucional para solventar las fallas en torno a la vocación de servicio, a la generación de vínculos sociales que



promuevan una cultura de respeto a la autoridad y de apropiación del espacio urbano en comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

Arteaga, Nelson (2000), "El trabajo de las mujeres policía", **Revista El Cotidiano**, mayo-junio, Vol. 16, Núm. 101, UAM-A, México, Pp. 74-83.

Azaola, Elena (2009), "Las debilidades de la fuerza pública de la ciudad de México", "Imagen y auto imagen de la policía en la ciudad de México", en Raúl Benítez Manaut et. al (eds.), en **Atlas de la Seguridad y la Defensa de México 2009**, Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia, A.C, México, Pp. 16-46.

----- (2004), **Las Debilidades de la Fuerza Pública de la Ciudad de México**, ponencia presentada en la universidad de Oxford.

Benítez, Raúl (2004), "México: seguridad ciudadana, conflictos y orden público", en **Revista Nueva Sociedad**, Núm. 191, mayo-junio, Pp. 103-116.

Berger, Peter y T Luckmann (1968), **La Construcción Social de la Realidad**, Ed. Amorrortu, Madrid.

Bourdieu, Pierre (1991), "Estructuras, prácticas y Habitus" en Pierre Bourdieu, en **El sentido práctico**. Ed. Taurus, Madrid.

Braverman, Harry (1975), **Trabajo y Capital Monopolista**. Nuestro Tiempo, México.

Calvillo, Miriam y Alejandro Favela (1996), "Hacia la categoría de sujeto social en la teoría sociológica" en, **Revista Polis** No. 96, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Pp. 13-52.

Carrillo, Jorge y Consuelo Iranzo (2000), "Calificación y competencias laborales en América Latina" en, Enrique De la Garza (Ed.), en, **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Pp. 179-211.

Castillo, Juan José y Carlos Prieto (1990), "El problema social de las condiciones de trabajo", en Juan José Castillo y Carlos Prieto, en **Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo**, Ed. Siglo XXI, España, Pp. 29-110.

CIDE (2010), **Encuesta de victimización y eficacia institucional. Informe anual 2009**, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C, México.

CDHDF (2009), **Informe especial sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal**, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México.

CTSEMBARQ (2012), "Acuerdo por las ciudades de México. Calidad de vida para 90 millones de mexicanos"; Centro de Transporte sustentable, México, <http://www.ctsmexico.org/taxonomy/term/397>

Davis, D. (2007), "El factor Giuliani: Delincuencia, la "cero tolerancia" en el trabajo policiaco y la transformación de la esfera pública en el centro de la Ciudad de México" en, **Revista Estudios Sociológicos**, 42. México, D.F: El Colegio de México, Pp. 639-681.

De la Garza, Enrique (2011), **Trabajo no clásico, organización y acción colectiva**, en Enrique De la Garza coordinador, Tomo I, Plaza y Valdés, UAM-I, México.

------(2006), "Introducción: Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado", en **Teorías Sociales y Estudios del Trabajo**, en De la Garza (coord.), Ed. Anthropos-UAMI, Pp. 7-22.

------(2001) "Democracia, representatividad y legitimidad sindical" en **Democracia y cambio sindical en México**. Plaza y Valdés, UAM, Fundación Friedrich Ebert, UNAM, México.

------(200b), **La Formación Socioeconómica Neoliberal**. Plaza y Valdés, UAM. México.

----- (1999), "Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción", en **Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI**, CLACSO, Argentina.

De la Garza, Enrique, et al. (2010), "La querrela de las identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario? **En Trabajo, identidad y acción colectiva**, en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coords.), Ed, Plaza y Valdés/ UAM, México, Pp. 9-42.

De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (2010), **Trabajo y modelos productivos en América Latina**, CLACSO – UAMI, México

Dubet, François (2006), **El declive de la Institución. Profesiones, sujetos e individuos ante la reforma del Estado**, Ed. Gedisa, España.

Dunlop, John (1958), **Sistema de relaciones Industriales**, Barcelona, Península.

ENSI (2010), **Encuesta Nacional sobre Inseguridad, 2010**. Resultado de 17 zonas metropolitanas, Instituto Ciudadano de Estudios sobre Inseguridad A.C, México,

[http://www.icesi.org.mx/documentos/encuestas/encuestasNacionales/ENSI-7\\_resultados\\_ciudades\\_feb2011.pdf](http://www.icesi.org.mx/documentos/encuestas/encuestasNacionales/ENSI-7_resultados_ciudades_feb2011.pdf) (Consultada en marzo de 2012).

FIMEVIC (s/a), **Diagnostico de la movilidad de las personas en la ciudad de México, Fideicomiso para el Mejoramiento de las Vías de Comunicación del Distrito Federal, Gobierno del Distrito Federal**, <http://www.fimevic.df.gob.mx/problemas/1diagnostico.htm> (consultado en febrero de 2012).

García Luna, Genaro (2006), **¿Por qué 1,661 corporaciones de policía no bastan?: pasado, presente y futuro de la policía en México**. México: Ed. KansasanaPrinter.

Garretón, Manuel Antonio (1997), "Revisando las transiciones democráticas en América Latina", en **Nueva Sociedad**, No. 148, Marzo-Abril, Pp. 20-29.

Giddens, Anthony (1995), **La constitución de la sociedad**, Amorrortu, Buenos Aires.

----- (1991), "El estructuralismo, el post-estructuralismo y la producción de la cultura" en Wallerstein, Immanuel et. al, en **El sistema mundo y las clases y la cultura**, cuaderno de ciencias sociales, número 38, Flacso. Pp. 69-112.

Giuliani, Rudolph (2003), **Reporte Giuliani-SSP**, Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Gutiérrez, Daniel (2001), "Reseña de la Sociología de la Experiencia de Francios Dubet", en **Revista Estudios Sociológicos**, Vol. XIX, Núm. 003, México, El Colegio de México.

Harvey, David (1977), **Urbanismo y desigualdad social**, Ed. Siglo XXI, España.

Haro, Dante (2011), "Comentarios sobre el nuevo modelo policial en México", en **Revista Letras Jurídicas** (Revista Electrónica de Derecho), Núm. 12 (Extra), <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3703544> (Consultada en diciembre de 2011).

IMCO (2012), **Movilidad competitiva en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México: diagnóstico y soluciones factibles**, Instituto Mexicano para la Competitividad, México, [http://imco.org.mx/images/pdf/Costos\\_congesti%C3%B3n\\_en\\_ZMVM2\\_final.pdf](http://imco.org.mx/images/pdf/Costos_congesti%C3%B3n_en_ZMVM2_final.pdf) (consultado en enero de 2012).

Lynch, Ronald y Scott Lynch (2005), "Organizational Culture", **The police Manager**, Anderson Publishing, USA, Pp. 23-29.

Lindón, Alicia (2009), “La construcción socioespacial de la ciudad: el sujeto cuerpo y el sujeto sentimiento”, en Revista Cuerpos, emociones y Sociedad, Año. 1, Núm. 1 (Dic), Córdoba, Pp. 6-20.

Lindón, Alicia, Daniel Hiernaux y Miguel Ángel Aguilar (2006), “De la espacialidad, el lugar y los imaginarios urbanos: a modo de introducción”, en Alicia Lindón et al., **Lugares e imaginarios en la metrópolis**, Antrhopos-UAMI, España.

Lipsky, Michael (1980), **Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services**, Russell Sage Foundation.

Llanos, Raúl (2009), “En el DF hay un policía de tránsito por cada mil 250 autos, revela la SSP local”, en **La jornada** del 2 de marzo de 2009, Sección Capital, Pp. 38. <http://www.jornada.unam.mx/2009/03/02/capital/038n1cap>

Marx Carlos (1995), **El Capital crítica de la economía política**. FCE, México.

Martínez, Fernando (2012), “Ingeniería vial evita que la ciudad entre en caos”, **Periódico El Universal**, Sección Metrópoli, Pp. 1.

Mondragón y Kalb, Manuel (2011), **Comparecencia del Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal**, Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, 29 de septiembre de 2011.

----- (2010), **Informe de Resultados 2010**, Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, México, abril de 2010.

----- (2009), **Comparecencia del Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal ante la Asamblea Legislativa del Distrito Federal**, Secretaría de Seguridad Pública, 29 de septiembre de 2009.

More, Harry y Larry Miller (2011), “Preface”, “Supervision”, **Effective Police Supervision**, Anderson Publishing, USA.

Mumford, Lewis (1959), **La cultura de las ciudades**, Buenos Aires, Emecé Editores.

Neffa, Julio César (1982), **Proceso de Trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo**. STPS/INET, México.

O'Donnell Guillermo (1989), “Introducción a los casos latinoamericanos” en O'Donnell, Schmitter y Whitehead, **Transiciones desde un Gobierno Autoritario**, Vol. 2, Paidós, Buenos Aires, Pp. 15-36.

Olivares Ferreto, Edith (2010), **Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública**, Serie de Análisis Político, FES-México.

OIP-SSPDF (2011), **Respuesta a la solicitud de información de la SSPDF**, Folio 010900021861, Oficina de Información Pública de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Ortiz, Luis Ángel (1999), "Acción, significado y estructura en la Teoría de A. Giddens", en **Revista Convergencia**, Año. 6, Núm. 20, UAEM, México, Pp. 57-84.

Piore, Michael (2006), "En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos", **Revista Inspección del Trabajo**, Enero-Junio, Pp. 107-114.

Retamozo, Martín (2011), "Constructivismo: Epistemología y Metodología en las ciencias sociales" en Enrique de la Garza, en **Tratado de metodología de las ciencias sociales**. (en prensa).

Safa, Patricia (2002), "El concepto de habitus de Pierre Bourdieu y el estudio de las culturas populares en México", en **Revista de la universidad de Guadalajara**, CIESAS occidente, México.  
<http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug24/bourdieu3.html> (consultada en noviembre de 2010).

Santos, Milton (1990), **Por una nueva geografía**, Madrid, Espasa Calpe.

SSPDF(2006), **Memoria Institucional. Programas, acciones y resultados 2000-2006**, Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, México.

Sirimarco, Mariana, (2010), **Estudiar la Policía. La mirada de las Ciencias Sociales sobre la Institución policial**, Ed. Teseo, Argentina.

-----2009a), **De civil a policía. Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial**. Argentina: Teseo.

-----2009b) "El abordaje del campo policial. Algunas consideraciones en torno a la formación inicial: entre la praxis y las reformas jurídicas", en **Revista Jurídicas**, Universidad de Caldas, Colombia, Pp. 123-139.

Soja, Edward (2003), **Postmodern geographies: the reassertion of space in critical social theory**, Londres, Verso.

Schutz, Alfred (2003), **El problema de la realidad social**. Buenos Aires, Amorrortu.

Taylor Winslow, Frederick (1973), **Principios de La Administración Científica**. Ateneo, Buenos Aires.

Tomas, François (1994), "La ciudad y las estrategias socioespaciales", en **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 56, Núm. 4 (Oct-Dic), UNAM, México, Pp. 209-225.

Torrente, Diego (1997), **La sociedad policial: Poder, trabajo y cultura en una organización**, Centro de Investigaciones sociológicas, Madrid.

Villalobos García, L (2008), “Enfoque institucional para la reforma policial y la rendición de cuentas”, en **Revista Latinoamericana de Seguridad Ciudadana**, Ed. Urvio-FLACSO, Ecuador. Pp. 1-13.

**ANEXOS**

La presente encuesta se realizó a 72 efectivos de tránsito en mayo de 2012 y se anexa una versión abierta que sirvió como guía de entrevista a los mandos de la Subsecretaría de Control de Tránsito que se realizaron en el marco de la presente investigación.

<b>ID</b>					
El presente cuestionario tiene la intención de recabar información para la realización de un proyecto académico sobre los policías de tránsito de la SSP-DF. Es anónimo por lo que se le pide que conteste con toda honestidad, nuestro interés en su experiencia como policía de tránsito es estrictamente académico y por ello se asegura que no habrá ninguna medida de sanción ante lo respondido.					
<b>I. Características personales, socio-familiares y educativas</b>					
<b>Edad:</b>	<b>Estado civil:</b>				
<b>Sexo:</b>	F ( ) M ( )	<b>Soltero</b>	<b>Unión Libre</b>	<b>Divorciado</b>	<b>Separado</b>
<b>Lugar de Nacimiento:</b>					
<b>Código postal de la ubicación de tu vivienda</b>					
<b>¿Con cuántas personas compartes la vivienda?</b>	De 2 a 3 ( )	De 3 a 4 ( )	Más de 5 ( )		
<b>Tipo de vivienda:</b>	Propia ( )	Rentada ( )	Prestada ( )	Otro ( )	
<b>¿Quiénes aportan ingresos para el sostenimiento del hogar?</b>	Conyugue (1)	Padres (2)	Hijos (3)	Otros familiares (4)	Sólo el entrevistado (5)
<b>¿Cuáles son tus ingresos mensuales?</b>	De 4 a 5SM	De 6 a 7SM	Más de 8	Otro (especifique)	
<b>¿Además de tu sueldo, recibes algún bono o incentivo económico? ¿De cuánto?</b>	De 1 a 2SM	De 2 a 3SM	Más de 4	Otro (especifique)	
<b>¿Además de ser policía, realizas otro trabajo?</b>	Si ( )	No ( )	<b>¿Cuál?</b>		
<b>¿Considera que la totalidad del ingreso familiar alcanza para cubrir los gastos de tu hogar?</b>	Casi siempre ( )	Siempre ( )	Nunca ( )	Casi nunca ( )	
<b>Nivel de escolaridad:</b>	Básica trunca ( )	Básica concluida ( )	Media Superior trunca ( )	Media Superior Concluida ( )	Superior trunca ( )
	Superior concluida ( )	Posgrado ( )	Otra ( )		
<b>II. Características laborales</b>					
<b>¿Cuánto tiempo lleva laborando como policía?</b>	Más de 5 años		Menos de 5 años		Otra
<b>¿Desde que se inició en este trabajo perteneció a tránsito o estuvo en otra corporación?</b>	Si ( )	No ( )	<b>¿Cuál?</b>		



¿Cuándo ingresaste a la corporación pensabas que era un trabajo....?	Provisional ( )		Permanente( )		Otra ( )
	¿Cuál?				
¿Cuánto tiempo lleva en el actual puesto de trabajo?	Más de 6 meses ( )	Más de 1 año ( )	Más de 3 años ( )	Más de 5 años ( )	Otra ( )
¿Cuántos puestos has ocupado dentro de la corporación?	Más de 1 ( )	Menos de 3 ( )	Más de 5 ( )	Otro ( )	
¿Has participado en algún curso de actualización y/o profesionalización en los últimos 2 años?	Si ( )		No ( )		¿A cuántos? _____
Elige una de las opciones a continuación para completar la frase: "El uso de tecnologías en el trabajo de un policía de tránsito..."					
a) Ha ayudado a combatir la corrupción			d) Es un factor de confiabilidad para la ciudadanía crea en el acierto del trabajo que realiza un tránsito		
b) Contribuye a mayor precisión en el trabajo			e) Dificulta la aplicación del criterio o "saber" de los policías		
c) Contribuye a la eficiencia en el trabajo			f) No sirve si no se combina con la experiencia de un policía de tránsito		
d) Es útil para los altos mandos pero no para el resto de los policías de tránsito			e) Significa menos puestos de trabajo para los policías		
De la siguiente lista elija cuál de estas opciones sabe utilizar:					
a) Hand Held			d) Interpretación de mapas de puntos conflictivos del COV		
b) Radares de velocidad			e) Programas básicos de computadora		
c) Semáforos automatizados			f) Programas avanzados de computadora		
De los 7 días de la semana ¿cuántos sale del trabajo a la hora exacta del fin de su jornada?	Al menos 1 día ( )	Más de 3 días ( )	Los 7 días ( )	Otro ( )	
¿De cuántas horas ha sido la jornada más larga que has tenido?	1hrs ( )	3hrs ( )	4hrs ( )	Más de 5 hrs ( )	Otra ( )
Por lo general ¿qué turno cubres?	Matutino ( )		Vespertino ( )		Otro ( )
¿Hay otra actividad que realices como parte de tu trabajo que no consideres que corresponde al puesto de trabajo que tienes?	Sí ( )		No ( )		¿Cuál? ( )
En una semana ¿Cuántas ocasiones apoyas en algún operativo especial?	Al menos 1 día ( )	Más de 3 días ( )	Los 7 días ( )	Otro ( )	
De la siguiente lista elige 3 aspectos que consideres que representan los principales obstáculos para la realización de tu trabajo					
Burocracia institucional ( )			Ciudadanía desinformada ( )		
Estructura Jerárquica ( )			Falta de incentivos/ apoyos de la SSPDF ( )		
Falta de incentivos y/o apoyos de los superiores ( )			Falta de capacitación para el uso de tecnologías		

Falta de cooperación de la ciudadanía ( )		Falta de dispositivos tecnológicos para el total de policías ( )					
De la siguiente lista elige 3 de las opciones que describen las estrategias de las que dispones para superar tales obstáculos?							
Ganas de superación personal ( )		Capacitación en temas relevantes a las problemáticas de tránsito ( )					
Experiencia en el trabajo policial ( )		Manejo y/o conocimiento de tecnologías aplicadas					
Un Equipo de trabajo en que apoyarse ( )		Otra ( ) ¿Cuál?					
Mandos superiores disponibles al diálogo ( )							
¿Cuál es el puesto ideal para ti dentro de la corporación de tránsito?							
¿Qué crees que se requiere para obtener tal puesto?		Mayores estudios ( )	Más experiencia ( )	Capacitación para uso de tecnologías ( )	"contactos" ( )	Suerte ( )	
		Es imposible ( )	Otra ( ) ¿Cuál?				
¿De cuántas horas libres dispones a la semana?							
¿En qué actividades ocupas ese tiempo "libre"?		Familia ( )	Amigos ( )	Otro trabajo ( )	Deporte ( )	Descanso ( )	
		Estudios( )	Otra ( )	¿Cuál?			
¿Qué opina tu familia de que seas policía de tránsito?		Esta orgullosa ( )	Tiene temor ( )	Le gustaría otra cosa para mi ( )	Piensa que es otro trabajo más ( )	Otra ( )	
		¿Cuál?					
Sobre las mujeres policías, usted cree que....		La ciudadanía confía más en ellas que en los policías hombres ( )		Son más responsables y dan mejores resultados en el combate a la corrupción ( )		Son muy faltistas y poco responsables con su trabajo( )	
		Es difícil tenerlas de compañeras con las mismas responsabilidades ( )		No tienen experiencia y/o capacidad para ser mando superior ( )		Tienen las mismas capacidades y oportunidades que un hombre policía ( )	
		No tiene las mismas oportunidades dentro de la corporación y por eso utiliza su físico ( )		Se enfrentan a un trabajo de hombres en igualdad de condiciones( )		Otra ( ) ¿Cuál?	
¿A quién prefiere de compañer@?		Mujer policía ( )	Hombre Policía ( )	La selección depende de su experiencia ( )	Es igual ( )	Otra ( ) ¿Cuál?	
¿A quién prefiere de mando superior?		Mujer policía ( )	Hombre Policía ( )	La selección depende de su experiencia ( )	Es igual ( )	Otra ( ) ¿Cuál?	

III. Trayectorias Laborales previas al trabajo policial					
¿En dónde te desempeñaste antes de ser policía de tránsito?	Sector privado ( )	Sector público ( )	Otra corporación ( )	Trabajo informal ( )	Otra ( )
	¿Cuál?				
¿Durante cuánto tiempo?					
¿Qué ventajas crees que tiene el ser policía de tránsito?	Prestaciones ( )	Estabilidad en el empleo ( )	Prestigio ( )	Jubilación/Pensión ( )	Ayudar a la ciudadanía ( )
			Otra ( )	¿Cuál?	
¿Qué desventajas crees que tiene el ser policía de tránsito?	Prestaciones ( )	Inestabilidad en el empleo ( )	Desprestigio ( )	Jubilación/Pensión ( )	Ciudadanía violenta contra el policía ( )
			Otra ( )	¿Cuál?	
¿Qué distingue el trabajo de un policía de tránsito del que realizan los policías de otras corporaciones?	Los colores ( )	Uso de tecnologías ( )	Tipo de organización ( )	Equipamiento ( )	Relevancia numérica ( )
	Capacitación ( )	Experiencia ( )	Otra ( )	¿Cuál?	
¿Cuáles son los cambios más relevantes que has experimentado recientemente en tu actividad de trabajo?	Los colores ( )	Uso de tecnologías ( )	Tipo de organización ( )	Equipamiento ( )	Capacitación ( )
	Cambio de mandos ( )	Mayores responsabilidades ( )	Mayor control ( )	Otra ( ) ¿Cuál?	
Ante una investigación del Consejo de Honor y Justicia de la SSPDF, Usted se siente...	Respaldado por sus superiores ( )		Confiado en la justicia de la resolución ( )		Temeroso ( )
	Desprotegido por sus superiores ( )		Otra ( ) ¿Cuál?		

### Guía de Entrevista

La entrevista que le realizaré tiene la intención de recabar información para la realización de un proyecto académico sobre los policías de tránsito de la SSP-DF. Nuestro interés en su experiencia como policía de tránsito estrictamente académico y por ello se asegura total confidencialidad en el uso de la entrevista.

#### I. Características personales, socio-familiares y educativas

Edad:		Estado civil:			
Sexo:	F M	Casado (1)	Soltero (2)	Unión Libre (3)	Divorciado (4) Separado (5)
Lugar de Nacimiento:					

¿Dónde vives? (Delegación y/o Colonia)					
¿Con quién vives?					
¿Con cuántas personas compartes la vivienda?					
Tipo de vivienda:	Propia (1)		Rentada (2)		Prestada u otro (4)
¿Quiénes aportan ingresos para el sostenimiento del hogar?	Conyugue (1)	Padres (2)	Hijos (3)	Otros familiares (4)	Sólo el entrevistado (5)
¿Cuáles son tus ingresos mensuales?	De 1 a 2 SM	De 2 a 3 SM	De 3 a 4 SM	Más de 5 SM	Otro
¿Además de éste trabajo, realiza otra actividad remunerada?	Si (1)	No (2)	¿Cuál?		
¿Considera que la totalidad del ingreso familiar alcanza para cubrir los gastos del hogar?	Casi siempre (1)	Siempre (2)	Nunca (3)		Casi nunca (4)
Nivel de escolaridad: (Básica concluida/trunca; Media superior c/t; Superior c/t; Posgrado c/t; Otra					

• **Sobre el perfil socio-familiar**

1. ¿De cuántas horas libres dispones a la semana?
2. ¿En qué actividades ocupas ese tiempo "libre"?
3. ¿Cuál fue la última fiesta a la que asististe?
4. ¿Qué actividades realizaste en tu último día de descanso?
5. ¿Tienes familia cerca del lugar de ubicación de tu vivienda?
6. Cuando está en casa ¿con quién come?
7. ¿Cuánto tiempo tarda en trasladarse desde su casa al trabajo?
8. ¿Viaja en transporte público ò en auto particular?
9. ¿Le gustaría vivir más cerca de su trabajo?
10. ¿Practicas alguna actividad fuera del trabajo con otros policías? ¿Y con la familia? ¿Cuál (es)?

• **Trayectoria laboral**

11. ¿Cuánto tiempo lleva laborando como policía?
12. ¿Desde que se inició en este trabajo perteneció a tránsito o estuvo en otra corporación? De ser así ¿a cuál perteneció y cuáles fueron las razones del cambio a la de tránsito y vialidad?
13. ¿Cómo se enteró de este trabajo?
14. ¿Consideras que son necesarios los "contactos" para ingresar a la corporación? ¿Por qué?
15. ¿Tú, tienes familiares o "contactos" dentro de la corporación? (Sí, No, ¿Cuántos? ¿Qué tan cercanos?)
16. ¿Qué requisitos cubriste para ocupar este puesto?
17. ¿En dónde y en qué otras actividades te desempeñaste antes de ser policía de tránsito? ¿Durante cuánto tiempo?
18. ¿Por qué decidiste ser policía de tránsito?

• **Significados del trabajo policial**

19. ¿Siempre quisiste ser policía?
20. ¿Te gusta ser policía de tránsito? ¿Por qué?

21. ¿Cuáles son los valores que consideras que están asociados al trabajo de policía de tránsito?
22. Describe ¿cuáles crees que son las experiencias de trabajo que se obtienen de ésta profesión?
23. ¿Para qué otras actividades crees que el trabajo como policía te capacita?
24. ¿Si no fueras policía de tránsito, en qué otra actividad te gustaría desarrollar?
25. ¿Qué crees que distingue al trabajo policial?
26. ¿Cuál ha sido la experiencia más significativa que has experimentado como policía de tránsito?
27. ¿Qué ventajas crees que tiene el ser policía de tránsito? Y ¿Qué desventajas crees que tiene el ser policía de tránsito?
28. ¿Qué crees que distingue el trabajo de un policía de tránsito del que realizan los policías de otras corporaciones?
29. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
30. ¿Qué opina tu familia de que seas policía de tránsito?
31. ¿Te gusta que tus vecinos sepan que eres policía de tránsito? ¿Por qué?
32. ¿Te gustaría que alguno de tus hijos o tu hermano menor fuera policía?  
¿Por qué?
33. ¿Cuál es el puesto ideal para ti dentro de la corporación de tránsito?
34. ¿Qué crees que se requiere para obtener tal puesto?

• **Proceso de trabajo**

35. ¿Cuál es el puesto de trabajo que tienes?
36. ¿Podrías decirme cuáles son las principales actividades que realizas?
37. ¿De qué elementos se componen las herramientas de trabajo de las que dispones para la realización de tu trabajo? (uniforme, arma, vehículo, etc.)
38. En un día normal ¿Cuántas horas componen tu jornada de trabajo?
39. Y en uno extraordinario ¿Cuántas horas componen tu jornada de trabajo?
40. ¿De cuántas horas ha sido la jornada más larga que has tenido y con qué regularidad pasa ésta?
41. Por lo general ¿qué turno cubres?
42. ¿De qué o quién (es) depende la extensión de la jornada de trabajo?
43. ¿Qué tipo de incentivos recibes por participar en eventos extra jornada de trabajo? (Pago de horas extras, bonos de productividad, puntos para ascenso, etc. )
44. ¿Cuál es el puesto de trabajo que tienes?
45. ¿Consideras que es suficiente el sueldo que recibes a cambio del trabajo que realizas?
46. ¿Qué te parecen las prestaciones sociales a las que tienen acceso los policías de tránsito? ¿Cuáles crees que hacen falta? ¿a cuáles has tenido acceso?
47. ¿Hay otra actividad que realices como parte de tu trabajo que no consideres que corresponde al puesto de trabajo que tienes?
48. ¿En qué lugar se desarrolla principalmente tu jornada de trabajo? Calle, Patrulla, Oficina, Etc.
49. ¿En qué tipo de eventualidades participas como parte de tu trabajo? (Operativos especiales, apoyo a otras corporaciones, etc.)
50. ¿Cuáles crees que son los principales obstáculos para la realización del trabajo del policía de tránsito?
51. ¿De qué estrategias dispone un policía de tránsito para superar tales obstáculos?
52. ¿Qué diferencias hay entre aquellos policías que tienen mayor escolaridad o cursos de capacitación y aquellos que no?
53. ¿Has participado en algún curso de actualización y/o profesionalización durante el tiempo en el que

has estado como policía de tránsito?

54. ¿Crees que actualmente hay un mayor interés dentro de la corporación por capacitarlos o profesionalizarlos?

• **Sobre el NMP**

55. Como sabes, al mando del actual gobierno se han implementado cambios en el trabajo policial ¿cuáles crees que han sido los más importantes en la corporación de tránsito y vialidad?

56. ¿Cuáles los más exitosos?

57. ¿Cuáles los que a la gente le gustan más?

58. ¿Tú qué cambios has experimentado recientemente en tu actividad de trabajo?

59. ¿Cómo te sientes acerca de la incorporación de mecanismos electrónicos en el trabajo policial de tránsito?

60. De los mecanismos tecnológicos implementados por el NMP ¿Qué instrumentos electrónicos sabes utilizar?

61. ¿Consideras que recientemente ha habido una reducción de policías de tránsito?  
De ser así ¿Por qué crees que ha ocurrido?

62. ¿Consideras que a partir de los cambios implementación en la corporación ha habido mejoras en el desempeño de los policías de tránsito?

63. ¿Crees que sea viable la conformación de un policía único? (Que desempeñe todas las actividades policiales sin que opere la división en corporaciones actual)

Finalmente te recuerdo que todo lo que me has contado será utilizado confidencialmente, tu aportación ha sido muy valiosa, muchas gracias por tu tiempo