



**Nuevos policías viales en el Área Metropolitana de
Guadalajara. Política pública y de género:
buscamos a las mejores.**

*Documento para la II Reunión General de la Red Gobernanza Metropolitana.
12 y 13 de noviembre de 2018, Colegio de Jalisco, Zapopan, Jalisco.*

Autor: Villaseñor Manzanedo Horacio

Secretaría de Movilidad del Estado de Jalisco

Email: horaciovillasen@gmail.com

Twitter: [@horaciovillasen](https://twitter.com/horaciovillasen)

Resumen/abstract:

El programa “Nuevos policías viales para el Área Metropolitana de Guadalajara. Política pública y de género: buscamos a las mejores” tuvo como finalidad abrir espacios, muy rápido, sin aumentar la plantilla, a mujeres que meritocráticamente cubrieran con el perfil ideal, la Evaluación de Control de Control de Confianza y su Curso Básico para Policía Vial obligatorio. Así, ingresaron, en poco más de dos años, 700 mujeres, las mejores de 9,500 interesadas que acudieron a las cuatro etapas de la convocatoria publicada y

abierta y que lograron pasar los rigurosos filtros de selección. Hoy, 50 de cada 100 agentes viales, son mujeres.

La obligatoriedad para dar esta oportunidad a las mujeres, se observa en la Ley desde hace más de 10 años, pero ninguna dependencia, probablemente en todo México, tiene un corporativo conformado por mujeres y hombres en este porcentaje de igualdad.

Palabras clave:

Convocatoria pública, meritocrático, policía vial, mujeres, género.

Nota biográfica:

Horacio Villaseñor Manzanedo ha sido consultor en temas de Gobierno y es Consejero Nacional del Programa de Creación de Valor Social Compartido Kybernus del Grupo Salinas. Ha participado como docente en la UP Universidad Panamericana Campus Guadalajara y en la Universidad de Guadalajara. Se ha desempeñado en la administración pública en los distintos órdenes de gobierno: Titular del Órgano Técnico de Asuntos Metropolitanos del Congreso del Estado de Jalisco; Director General de Planeación Institucional y Profesionalización de la Secretaría de Movilidad; Director de Desarrollo y Gestión Estratégica de la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas, en Jalisco; Director de Desarrollo Urbano; Director de Pavimentos; Director de Parques y Jardines; Director de Saneamiento Ambiental y Emergencias Urbanas; Director de Conservación de Edificios y Director de Ecología, entre otros, en ayuntamientos de Guadalajara y Zapopan. Es arquitecto por la Universidad de Guadalajara, Diplomado de Especialización en Protección Civil y Comunicación Social en los Desastres, por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Diplomado de Especialización en Administración Pública Municipal por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Diplomado de Especialización en Desarrollo y Gestión Metropolitana, por el CUAAD de la Universidad de Guadalajara, Maestría en Gobierno y Administración Pública Municipal y Estatal, por El Colegio de Jalisco A.C., Miembro titular de la Red Nacional de Investigadores en Gobiernos Locales Mexicanos, A.C. (IGLOM) e Integrante de la Red Gobernanza Metropolitana del CONACYT.

Antecedentes

La oportunidad de compartir el aprendizaje y resultado de una novedosa política gubernativa para el reclutamiento y profesionalización de personal femenino para la policía vial en el Estado de Jalisco, ha encontrado un excelente espacio en la II Reunión General de la Red Gobernanza Metropolitana.

Constitucionalmente, el servicio de tránsito es una función del orden municipal, sin embargo, desde hace décadas, en el Área Metropolitana de Guadalajara, la vialidad y tránsito fue cedida por los municipios conurbados al Gobierno del Estado, quien ante tal reto, dispuso enfrentarlo con innovadora política pública y de género.

El proceso de feminización de la policía vial, implementado, por cierto sin precedente en la entidad, se inició en el actual periodo de Administración Estatal dirigido por el Gobernador Jorge Aristóteles Sandoval Díaz.

En 2013, la Secretaria de Movilidad (SEMOV) decidió primero integrar mujeres policía al programa denominado Salvando Vidas, el cual consiste en la instalación itinerante de módulos para detectar conductores alcoholizados y sancionarlos o retenerlos, quedando demostrado, a través del tiempo, el éxito del programa pues hay evidencias estadísticas en la reducción de muertes relacionadas con accidentes vehiculares, en los que intervienen conductores ebrios. Para los efectos de este Informe Técnico, destaco que en ese año, 2013, solo el 7 % del total de elementos viales eran mujeres en tanto, para 2015, con la integración de nuevos elementos, particularmente para este programa Salvando Vidas, el número de mujeres en activo, aumentó al 15 % del total de la plantilla (Gráfico 1). A finales del 2015, el Maestro Servando Sepúlveda Enríquez, fue nombrado Titular de la Secretaría de Movilidad, sustituyendo al licenciado Mauricio Gudiño Coronado, con la encomienda, por parte del Señor Gobernador, de combatir y controlar la corrupción percibida por la sociedad, particularmente en el Cuerpo de la Policía Vial de Jalisco.

Sabiendo que la corrupción gubernativa se genera por falta de capacidad directiva (vigilancia de los corporativos públicos) y falta profesionalización de la función pública más que por falta de ética personal y que la eliminación o supresión completa de ella es un tema que en términos realistas se concibe como imposible y que de acuerdo a Arellano el combate a la corrupción requiere más un enfoque con miras al control, disminución o acotamiento de la misma, partiendo de su conceptualización como un sistema (o como parte del propio sistema) que intuye el mismo autor como “una serie de supuestos (culturales) que pueden ser, para

muchos, difíciles de aceptar”, se planteó entonces la necesidad de un Programa que debería tener la capacidad de diferenciar áreas clave dentro de la SEMOV o fuera de ella donde se establecieran metas diferenciadas acordes con la tipificación de la corrupción que se deseaba atacar y que además, con ajustes leves, en algunas, el combate a la corrupción sería por necesidad eliminada, en tanto otras, se deberían afrontar a través de mecanismos relevantes que permitieran su control o acotamiento.

De acuerdo a la literatura especializada, el tema presenta gran complejidad al tratarse de un conjunto de conductas concebidas, desde la Administración Pública como ilegales y desde la sociedad como inmorales y que por su carácter discrecional resultan difíciles de identificar. Casar, en su documento México: Anatomía de la Corrupción recomienda:

“Para entender cualquier problema, primero es necesario definirlo e identificarlo. Esto es especialmente complejo en el caso de la corrupción por dos motivos. En primer lugar, porque la corrupción engloba numerosas conductas siempre enunciadas pero casi nunca bien definidas y tipificadas en la ley. Segundo, porque siendo conductas apartadas de la ley y merecedoras de un castigo, se practican a la sombra o de manera clandestina. Los que la ejercen cotidianamente o los que la cultivan como forma de vida, intentan ocultar sus huellas y desaparecer el cuerpo del delito.”

Una primera aproximación permitió identificar las funciones de servicios a la comunidad (ejemplificada en los trámites de ventanilla) y actividades relacionadas con el tránsito en las calles (enfocándose principalmente en el quehacer de la Policía Vial), como áreas claves. Es evidente que se trata de los dos actos con mayor notoriedad en la sociedad al ser identificados durante más tiempo como las causas por las cuales la voz popular acusa de corrupta a la institución en turno encargada de la vialidad y tránsito en el Estado. Lo anterior generó, para el llamado Programa Anticorrupción de la SEMOV, la siguiente clasificación de elementos del problema:

- 1. En relación a los trámites: Abuso del poder que favorece el intercambio privado entre dos o más partes y que resulta en beneficios privados para un servidor público responsable de algún servicio o hasta en su caso, el involucramiento de sus colaboradores (intermediarios), con la finalidad de modificar o liberar del cumplimiento de algún requisito o procedimiento exigido a cualquier ciudadano en la realización de un trámite ante la autoridad.*

2. *Respecto a las acciones viales: Abuso del poder que favorece el intercambio privado entre dos o más partes y que resulta en beneficios privados para un agente vial, con la finalidad de liberar ante el incumplimiento o falta administrativa de cualquier ciudadano en la conducción de un vehículo en la vía pública.*

Desde su propuesta inicial, concibió su ejecución a través de dos etapas:

- *Contención.- Detener el avance de la corrupción y malas prácticas.*
- *Reconstrucción.- Un proyecto de fortalecimiento institucional, basado en la sustitución de los malos elementos y la capacitación de la Policía Vial.*

De allí nació el programa denominado “Nuevos policías viales en el Área Metropolitana de Guadalajara. Política pública y de género: buscamos a las mejores”. El propósito es claro: contener las malas prácticas y reconstruir el Cuerpo de Policía Vial.

El diagnóstico situacional, elaborado en la Dirección de Planeación Institucional y Profesionalización de la SEMOV, en 2015, destacó que el corporativo público policial, desde hace décadas, está conformado por una plantilla de dos mil elementos cuyo promedio de edad es 42.5 años, su antigüedad en el ejercicio de la función de 15.5 años, solo 20 de cada 100 policías, contaban con un título de licenciatura.

En aquel entonces, el corporativo se percibía avejentado, desprestigiado y con muestras de malas prácticas, ello, se observaba cotidianamente en las redes sociales a través de videos que develaban actos de corrupción por parte de los agentes viales. En el Área de Asuntos Internos dependiente de la Dirección General Jurídica de la SEMOV, había otro dato relevante, en 2013, se recibieron 430 quejas por corrupción; y en 2014, 614; lo que significaba que 43.50 quejas, se presentaban en promedio cada mes.

Una línea de acción era recuperar la capacidad directiva para supervisar, mejorar el control y el trabajo de los policías viales. El reto era encontrar la forma. Conducirse como venía sucediendo, solo garantizaba el mismo resultado indeseable de siempre.

¿Entonces, qué se podía hacer rápido y bien? El Secretario Sepúlveda Enríquez, decidió instruir a la Dirección General de Planeación Institucional y Profesionalización de la SEMOV a mi cargo, analizar y sugerir una metodología distinta que permitiera lograr se renovara y fortaleciera el Cuerpo de Policía Vial, independientemente de los cursos y capacitaciones que por ley, son obligatorios y

constituyen parte de un programa permanente de instrucción. Nació, entonces, la agenda denominada “Proceso de Feminización de la Policía Vial”, cuya premisa básica fue integrar jóvenes mujeres a la función policial, pero no a cualquier mujer, sino a las que cumplieran con los requisitos mínimos indispensables para tan importante labor, sustituyendo a los elementos que voluntariamente se separan del cargo, se jubilan o que al no aprobar su Evaluación de Control de Confianza, tuvieron que ser dados de baja. Debía tomarse en cuenta que la plantilla existente no debía ser aumentada y que el camino correcto, primero, era la depuración. El reto fue idear ese proceso innovador, con características sostenibles, replicables, de rápido resultado, sin crear plazas nuevas y con enfoque meritocrático. Se decidió, como primer paso, aplicar la Evaluación de Control de Confianza a los elementos en activo incluyendo superiores jerárquicos. Con los primeros resultados de dichas evaluaciones y las proyecciones del caso, se calculó que para el proceso de feminización, había que mantener de manera permanente la Evaluación de Control de Confianza, particularmente la de permanencia realizada a través del Consejo Estatal de Seguridad Pública del Estado de Jalisco y diseñar creativamente convocatorias públicas y abiertas para la selección de nuevos policías con la colaboración de observadores de la sociedad, que permitiera garantizar el criterio meritocrático en la selección de aspirantes, y que la “burocracia”, acostumbrada a preocuparse por el ingreso de los “conocidos” o familiares de alguien, invirtiera cuidado y esmero en una diferente forma de seleccionar proponiendo candidatos con base en el perfil ideal, la confianza probada, la capacidad y el interés general. Finalmente, el reto institucional era lograr que en 2018, la Policía Vial de Jalisco mostrara otro rostro: el de policías orgullosas de serlo y no solo parecerlo que transmitieran a la sociedad la confianza necesaria.

La experiencia descrita en este documento es una clara muestra de una política local que pretende dar los primeros pasos para que, además de recuperar el control del corporativo de la policía vial, con elementos que se ganaron su lugar por mérito propio e impulsar el liderazgo de la mujer, provoque una mayor participación ciudadana con criterios de inclusión y respeto a la diversidad.

Sabiendo que habría retos culturales asociados a prejuicios que significan un freno para ese liderazgo y, conscientes del reto que representaba, superar el machismo mexicano, hubo optimismo respecto a una clara respuesta de aceptación y respeto a las nuevas policías. Sin lugar a dudas, el procedimiento de absoluta transparencia

para elegir a las mejores, en función de sus méritos y pruebas realizadas, con el acompañamiento de asociaciones civiles en todo el proceso, fue un factor de certidumbre que contribuye desde entonces a vencer algunos de los retos culturales mencionados.

La narrativa sobre esta experiencia es una clara evidencia de lo significativo del proceso que representa uno de los casos que pueden contribuir al aprendizaje e implementación de políticas exitosas en materia de policía vial.

I. Gobernanza

Aunque no es posible documentar la forma en que se realizaba el reclutamiento de policías viales locales antes de este novedoso proceso, existen creencias fundadas en la experiencia, que lo aseguran: el modelo tradicional partía del proceso de selección de “recomendados o conocidos” de alguien (políticos, funcionarios o comandantes); lo cual indebidamente beneficiaba el interés particular y no garantizaba eficacia y eficiencia en la prestación del servicio ni la igualdad de los derechos individuales, mucho menos, posibilitaba recuperar la confianza de la sociedad en sus agentes viales, pues ni siquiera en el aspecto físico daban un perfil saludable en complexión, menos se podía aspirar a preparación o trato.

Era preciso diseñar un nuevo modelo, que permitiera, por un lado, recuperar el orgullo de ser policía vial y por el otro, esa confianza que la sociedad ha perdido en sus autoridades. El concepto de gobernanza como instrumento para resolver la frontera entre los intereses particulares y los de la sociedad, era sin duda de utilidad. Debía descubrirse una forma diferente de hacer las cosas considerando la diversidad, el dinamismo y la complejidad del caso.

¿Cómo lograr que los políticos, funcionarios, influyentes y comandantes, aceptaran que sus “conocidos”, podían ingresar al cuerpo policial solo si cumplían con el perfil ideal?; ¿cómo provocar que la sociedad lo supiera: para ingresar no era necesario ser “conocido” de alguien, cualquiera podía intentarlo si se cumplía con reglas claras establecidas en el proceso de reclutamiento y selección?, ¿cómo implementar una forma diferente de seleccionar al personal operativo, con criterio meritocrático en una “burocracia” acostumbrada a que sus familiares y conocidos tenían prioridad? Esto debía cambiar; el modelo tradicional había operado como detractor, básicamente era “unidireccional”, ignorante y corrupto. Era tiempo de iniciar el imperio de la gobernanza interactiva entre la Secretaría de Movilidad y la sociedad. Esto inició con el diseño conjunto del llamado “Proceso de Feminización

de la Policía Vial”, lo cual volvía posible que cualquiera, sin importar su preferencia electoral, compitiera por una plaza. Inició la participación del Colectivo Ciudadanos por la Seguridad Vial, como observador representativo de la sociedad local, económica y civil, invitado por la Secretaría, con objeto de establecer canales de comunicación bidireccional entre la dependencia y los ciudadanos, ello permitió que permanecieran debidamente informados acerca del adecuado proceso de selección y la evolución de las solicitudes, críticas y sugerencias ciudadanas.

La relación de gobierno con la sociedad fue abierta y transparente al tratarse de una convocatoria pública con observadores ciudadanos que concedieron credibilidad y legitimidad al proceso en cuestión. Su función dentro de la pre-selección y selección fue observar el desarrollo general de la convocatoria; la atención que recibe el ciudadano por parte de los servidores públicos y contribuir a la mejora del proceso a partir de la retroalimentación y recomendaciones formuladas a partir de lo observado.

I.1. Profesionalización

Aspecto importante fue cuidar que la Comisión de Ascensos, un espacio institucional colegiado integrado por funcionarios, mandos y representantes del colectivo policial elegidos democráticamente, evaluara el desempeño de los elementos. Con base en el Reglamento Interno del Personal Operativo, en convocatoria publicada y de libre participación, la Comisión selecciona a los mejores para ocupar escalafonariamente otro puesto de las plazas vacantes en la escala jerárquica del personal operativo (Policía Vial, Policía Tercero Vial, Policía Segundo Vial, Policía Primero Vial, Suboficial de Vialidad, Subinspector de Vialidad, Inspector Jefe de Vialidad, Inspector General Vial y Comisario Vial), liberando plazas para las de nuevo ingreso. Hacer énfasis en los concursos para ocupar plazas, permitió el inicio de lo que podría ser en el futuro el Servicio Público de Carrera en Jalisco.

Además, se logró implementar el Programa Permanente de Capacitación, logrando en poco más de 2 años, poner al día a todos los elementos, los cuales cuentan ya con todos los cursos básicos que la Ley les obliga.

II. Diseño Metodológico

En el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se diseñó un proceso de selección dividido en tres filtros: el primero, selección de acuerdo al perfil ideal a cargo de la SEMOV; el segundo, selección basada en la confianza probada a cargo del Consejo Estatal de Seguridad Pública y el tercero, selección

basada en el resultado del Curso de Formación Inicial para la Policía Vial a cargo del Instituto de Formación y Profesionalización de la Fiscalía General. Ningún elemento podía ingresar a la SEMOV, sin pasar todo este proceso metodológico.

II.1. Visión sobre la eficacia en la selección

El eslogan de la convocatoria, fue “Buscamos a las Mejores”, es decir, a las aspirantes más aptas, esa fue la razón de ser del proyecto. Lo anterior se consideró el primer paso hacia la implementación de un servicio público de carrera como parte de las obligaciones de apertura para escalar plazas y convocatorias públicas para ocupar vacantes. Se trató de un proceso con reglas claras, dinámico, ágil y eficiente. Ahora, acceder a una plaza se volvió un proceso laborioso de un poco más de seis meses. El cumplimiento de los filtros debía pasar por papeles diferenciados entre varias dependencias estatales. Por ejemplo, solo para referir una, el Curso de Formación Inicial para la Policía Vial, de carácter obligatorio, implica más de 1,200 horas de dedicación, es decir, poco más de 4 meses de estudios, con horarios de las 7 de la mañana a las 7 de la noche, de lunes a sábado. Por primera vez, nadie fue dado de alta en la SEMOV sin antes aprobar los tres filtros del proceso.

II.2. La estrategia

“[...] Mi estrategia es en cambio, más profunda y más simple...” (Mario Benedetti). Así de simple evitamos la discrecionalidad, se actuó correctamente: se seleccionaron a los agentes en procesos abiertos, a partir de convocatorias publicadas y con criterios precisos para la participación. Buscar a las aspirantes más aptas, implicó vencer diversas inercias culturales y administrativas; debieron fortalecerse estrategias para el cambio en la relación ciudadano-servidor público:

- a) El proceso permitió detectar aquéllas que no tuvieron los hábitos, antecedentes y vocación para el servicio público;*
- b) Se socializaron los criterios con los cuales se seleccionaron candidatas; era muy importante que fueran conocidos por toda la comunidad.*
- c) El proceso dignificó y empoderó cada día más a las policías viales como servidores públicos que trabajan a favor de la comunidad.*
- d) La sociedad reconoció el esfuerzo de la SEMOV para ordenar y regular a favor de todos la vía pública, espacio donde coincidimos los habitantes del Área Metropolitana de Guadalajara.*
- e) Las aspirantes seleccionadas requerían el reconocimiento, confiabilidad y respeto de todos los ciudadanos, por eso “buscamos a las mejores”.*

f) El reto era ejercer autoridad en el campo del orden vial a partir de una ética del servicio público y un comportamiento moral intachable.

El proceso se diseñó por filtros, en los cuales habrían de ser descartadas aquellas candidatas que no cumplieran los requisitos previstos en la convocatoria. Los filtros fueron agilizando el proceso de preselección para volver viable al perfil deseado.

II.3. Convocatoria

Fue de carácter público y abierto, en prensa escrita local de mayor circulación, conforme el diseño y características sugeridas por la Coordinación General de Difusión e Imagen Vial de la dependencia. Se recurrió a la difusión en radio, televisión y en la página web de la SEMOV. También, se exhibió la convocatoria en las dependencias estatales, durante el tiempo de inscripción.

II.4. Filtros:

Filtro 1. Evaluación del Perfil Ideal

a. Recepción de documentación:

De acuerdo con lo solicitado en la convocatoria, se certifica su validez.

b. Filtro médico:

Se valora la relación peso-talla, estatura y agudeza visual integral conforme a lo publicado en la convocatoria.

c. Captura de datos:

Se revisa la información del aspirante registrada previamente y se otorga un número de registro, el cual servirá a la aspirante para dar seguimiento a la información de su proceso.

d. Entrevista:

Se verifica el grado de escolaridad que exige la ley para el puesto solicitado, los antecedentes laborales del aspirante, residencia comprobable de por lo menos dos años en la entidad federativa, disponibilidad de horario y motivaciones.

e. Evaluación física:

Se valora la capacidad física de la candidata a través de pruebas de resistencia, velocidad, fuerza y habilidad para la función policial.

f. Evaluación psicométrica:

Se determina su nivel de inteligencia, el cual no debe ser inferior al término medio. Se verifica que no se presenten rasgos de personalidad no deseables al puesto (agresividad, impulsividad, rasgos depresivos, trastorno mental manifiesto).

g. Examen médico y toxicológico:

Se realiza una exploración física del candidato a fin de descartar malformaciones que le impidan realizar sus funciones, perforaciones y tatuajes visibles con uniforme, así como el estado de salud general y aplicación de examen toxicológico.

Filtro 2. Evaluación Control de Confianza

a. Evaluación de Control de Confianza:

Se practican las cinco evaluaciones que obliga la ley para el ingreso del personal operativo.

- 1. Evaluación Entorno Socio Económico.*
- 2. Evaluación Psicológica.*
- 3. Evaluación Médica y Análisis Clínicos.*
- 4. Evaluación Toxicológica.*
- 5. Evaluación de Poligrafía.*

Filtro 3. Curso de Formación Inicial

a. Curso de Formación Inicial para Policía Vial:

Se proporcionaron al candidato conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de la función como policía vial enmarcados en siete núcleos de formación que contienen las siguientes 33 asignaturas.

- 1. Instrucción y Disciplina Policial*
- 2. Defensa Policial*
- 3. Acondicionamiento Físico*
- 4. Doctrina Policial*
- 5. Ética Policial*
- 6. Perspectiva de Género*
- 7. Cultura de la Legalidad*
- 8. Uso legítimo de la Fuerza*
- 9. Derechos Humanos*
- 10. Introducción al Derecho y a la Seguridad Pública*
- 11. Sistema Penal Acusatorio*
- 12. Protección Civil*
- 13. Proximidad Social y Vinculación con la Ciudadanía*
- 14. Prevención de la Violencia y la Delincuencia*
- 15. Disturbios Civiles*
- 16. Conducción de Vehículos Policiales*
- 17. Redacción de Documentos Policiales e Informe Policial Homologado*

18. *Primeros Auxilios*
19. *Uso de Armas No Letales*
20. *Armamento y Prácticas de Tiro*
21. *Entrevista Policial*
22. *Radiocomunicación*
23. *Vigilancia y Patrullaje*
24. *Comunicación Oral y Escrita*
25. *Plataforma México*
26. *Victimología*
27. *Manejo de Emociones*
28. *Desarrollo Humano Policial*
29. *Hechos de Tránsito Terrestre*
30. *Ley y Reglamento de Movilidad*
31. *Elaboración de Cédulas de Notificación e Infracción*
32. *Nomenclatura del Área Metropolitana de Guadalajara.*
33. *Movilidad No Motorizada.*

III. Descripción de Criterios

III.1 Resultados

Los resultados del programa dan cuenta del proceso de feminización del cuerpo de policía vial, asumiendo que históricamente había sido un área que relegaba a las mujeres. La iniciativa demostró su mayor efectividad en puestos sensibles relacionados con el trato ciudadano. El programa impulsado por la SEMOV es una Acción Afirmativa que buscó ofrecer mayores espacios a las mujeres para disminuir la brecha de desigualdad laboral, respetando principios de justicia y proporcionalidad.

El indicador base es el número de plazas ocupadas por mujeres antes del programa, en 2013, solo 7 de cada 100 agentes viales eran mujeres. En 2015, las plazas asignadas a mujeres alcanzaban el 15% del total; en 2016, de 1,859 plazas llegaron al 21 %, en 2017 al 33% y a finales de 2018, en menos de tres años ellas conquistaron la meta, actualmente de cada 100 elementos, 50 son mujeres.

La mejora en la percepción sobre la confianza en los agentes viales es otra variable relevante. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2014 (ENVIPE), los habitantes de Jalisco manifiestan tener 37.7% de confianza respecto a la Policía Vial. Evidentemente, la inclusión de

mujeres en estos espacios tiene un impacto muy significativo en las actitudes de la población hacia ellas, hecho que ha contribuido a mejorar la percepción de la ciudadanía sobre los agentes viales en servicio y que en su momento deberá reflejarse. Actualmente, uno de los componentes es que ellas salen mejor evaluadas en los exámenes de control de confianza y aunque el programa considera criterios de género como punto de partida, son los criterios de mérito en los resultados los que determinan la permanencia y ascenso en el cuerpo de policía vial. De acuerdo con información documentada disponible, de cada 100 mujeres a quienes se aplican los exámenes de control de confianza aprueban 92, mientras en el caso de los varones, la proporción es 76 aprobados.

Debe reconocerse adicionalmente que, en la relación entre policías viales mujeres y conductores, se espera reducir los prejuicios asociados al denominado “machismo”, el cual ha inhibido la participación de mujeres en actividades públicas. La actuación pública de ellas fomenta su liderazgo en un tema clave de convivencia cívica como es la vialidad y la forma de conducirse de los usuarios en la vía pública.

La reforma administrativa en materia de recursos humanos para favorecer directamente la incorporación de mujeres es deliberada y marca un reto de relación e imagen al interior de la SEMOV. El agente en motocicleta, por ejemplo, había sido tradicionalmente hombre; tal elemento simbólico ha cambiado, hoy la SEMOV cuenta, por primera vez, con más de 160 jóvenes oficiales mujeres capacitadas en conducción de motocicleta.

III.2. Sostenibilidad

El programa tuvo componentes claves para la sostenibilidad y el aseguramiento de su continuación en el tiempo. Éstos son de índole presupuestal, jurídico-institucional y administrativos.

Desde el punto de vista presupuestal, son plazas existentes con presupuesto asignado. Lo que cambia es el criterio de selección para definir quién las ocupará a partir de las evaluaciones permanentes y obligatorias por ley en torno al desempeño y control de confianza.

En cuanto a los instrumentos administrativos, existen dos elementos de aseguramiento de la calidad en el desempeño: el papel de responsabilidad ejercido por la Dirección General de Planeación Institucional y Profesionalización que lidera este programa y el propio escalafón ya descrito.

La observación social y el escrutinio público que ha acompañado todos los filtros del programa, son elementos a favor de su permanencia en el tiempo, más allá del cambio de autoridades políticas. En ese sentido, un área de oportunidad es la difusión del proceso y resultado obtenido (contratación de nuevas policías viales) para que la sociedad conozca y se apropie de estas nuevas formas del quehacer público permeadas por la certeza y plenamente transparentes.

El uso de nuevas tecnologías informáticas aporta robustez al programa pues contribuyen a reducir costos de operación y tiempos de transacción, además son elemento vital para la transparencia y rendición de cuentas en todo el proceso de la política pública.

III.3. Replicabilidad

El programa, con perspectiva de género, es fácilmente replicable y se puede consolidar en poco tiempo porque en una primera etapa solo se modificaron disposiciones normativas internas y procedimientos administrativos propios de la Secretaría de Movilidad con el fin de avanzar en la feminización del cuerpo de policía vial.

Cabe destacar cuatro componentes necesarios para replicarlo:

- i. Capacidad directiva y administrativa para el diseño y ejecución de los cambios.*
- ii. Pleno compromiso de colaboración por parte del equipo directivo.*
- iii. Respaldo social y vinculación con grupos civiles.*
- iv. Apertura y transparencia en todo el proceso.*

Después de esta primera experiencia, la SEMOV debe trabajar en la institucionalización de los cambios para darles permanencia y “blindarlos” ante posibles virajes político-electorales.

Hay que destacar, que la Acción Afirmativa es una “medida temporal encaminada a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres”, y que a partir de que hay 50 % de mujeres y 50 % de hombres en el servicio policial, las convocatorias deberán ser mixtas e ingresarán al servicio las o los mejor calificados, con base en méritos, sin importar su género.

III.4. Inclusión Social

El Programa es socialmente incluyente en al menos dos dimensiones:

III.4.1 Justicia laboral. *En Jalisco hay más mujeres (51.1%) que hombres (48.9%). Sin embargo, ellas tienen menos oportunidades laborales. Bastan tres datos: a) la*

tasa neta de participación laboral (población económicamente activa/población en edad de trabajar) femenina es 47.2%, mucho menor que 78.9%, la tasa masculina; b) la tasa de informalidad laboral de mujeres (51.83%) es casi tres puntos más alta que la de los hombres (48.7%), de acuerdo con cifras oficiales; y c) el ingreso promedio de un trabajador varón es 61% mayor al de una mujer trabajadora \$7,820 contra \$4,870 pesos. En este sentido, el sueldo base ofrecido por la SEMOV para el puesto de Policía Vial es de \$17,594 mensuales, tanto para mujeres como para hombres.

Por ello es muy importante este programa como política pública pues promueve avanzar hacia la igualdad de trato y ampliar las oportunidades de las mujeres en un mundo laboral estructuralmente asimétrico e injusto. El programa implementa medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción para acelerar la inclusión de mujeres como policías viales.

III.4.2. Desafío cultural. *Se sabe que son lentos los cambios en el terreno de la visión profunda, valores y prácticas de toda sociedad. Eso es contundente en la sociedad mexicana por estar impregnada de fuertes rasgos machistas y costumbres discriminatorias por lo que, históricamente, considera superior al varón respecto a la mujer y por tanto, le resulta “natural” que haya brechas en algunos puestos, cargos y/u oficios en favor de los hombres. En este sentido, el programa empodera a las mujeres en un trabajo tradicionalmente masculino y contribuye a romper paradigmas culturales y prejuicios con el aparente trato discriminatorio a favor de ellas.*

IV. Innovación

Entre los aspectos innovadores del nuevo proceso de feminización y profesionalización de policías viales, está la apertura institucional pues se abrieron las puertas a la participación de mujeres en órganos de toma de decisión en el sector público en el campo de la vialidad. Una vez que forman parte del cuerpo policial en función del criterio meritocrático -ahora puesto en marcha- ellas podrán acceder a cualquier nivel directivo, eventualmente hasta a ser titular de la SEMOV. Antes predominaba el machismo, indiscreción, “influyentismo” y subjetividad. Ahora las puertas están abiertas a continuar con un servicio público de carrera.

Otro aspecto novedoso es la certeza jurídica a mujeres aspirantes a ese servicio público de carrera policial: por primera ocasión se lanzó una convocatoria, en su primera etapa, mixta, se buscaba cubrir 200 plazas vacantes (enero de 2016);

aunque asistieron poco más de 2,500 interesados, la selección cuidadosa solo permitió el ingreso de 150 académicas, de ellos 67% mujeres. La segunda convocatoria lanzada en agosto del mismo año fue dirigida exclusivamente hacia mujeres para ocupar 300 vacantes, sucedió lo mismo, de más de 2,500 que asistieron nuevamente, solo pasaron los estrictos filtros, 250. A mediados de 2017, se lanzó la tercera convocatoria, una vez más, solo para mujeres, en esta ocasión se presentaron poco más de 1,500 interesadas, de ellas solo 120 cumplieron con todos los requisitos, en marzo de 2018 se lanza la cuarta convocatoria, y de aproximadamente 3 mil interesadas, solo lograron ingresar a la Academia 230.

La innovación organizacional muestra claramente nuevos mecanismos en operación: una convocatoria pública y abierta, requisitos precisos y criterios objetivos verificables de evaluación. Todo ello favorece igualdad de condiciones y certeza legal a quienes aspiran a este servicio público. Por diseño, la primera fue una convocatoria para hombres y mujeres con cuotas de vacantes distintas, pues se buscó ejercer un proceso de aceleramiento en la incorporación femenina.

El programa hace aportaciones innegables al avance contra la discriminación. Este programa se sustenta jurídicamente en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que plantea la posibilidad de realizar acciones positivas o afirmativas, definidas como un conjunto de medidas legítimas y temporales encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Aunque dicha norma está vigente desde 2006, son mínimos los avances y pocas oficinas públicas han hecho esfuerzos significativos en favor de la igualdad de género.

Dato relevante es, que siendo requisito de Convocatoria, una escolaridad mínima de bachillerato, edad mínima de 19 años y máxima de 35 años, el promedio de edad de las nuevas policías viales es de 27 años, por otro lado, 38 de cada 100 cuentan con grado de licenciatura.

En 2018, el Cuerpo de Policía Vial del Estado de Jalisco, logró la meta, 50 de cada 100 elementos son mujeres y el corporativo se fortaleció mejorando significativamente sus indicadores; el promedio general de edad bajó a 33 años, 22 % menos que la de hace dos años; 28 % tiene grado de licenciatura, 37 % más que hoy; la antigüedad de los elementos bajó de 15.5 años a 8.3 años, promedio, y se mejoró 45 % el nivel de elementos con la Evaluación de Control de Confianza aprobada, en el 2013, 35 de cada 100 oficiales no estaban aprobados y en 2018, el 100 % del corporativo quedó evaluado, teniendo como resultado que solo 16 de

cada 100 elementos, no aprobaron, todos estos avances han implicado mejoras notables para el fortalecimiento institucional de la dependencia, rejuveneciéndola, motivándola a mejores prácticas e iniciando un proceso de profesionalización real y de rápidos resultados.

Bibliografía

Arellano Gault, David “¿Podemos reducir la corrupción en México? Límites y posibilidades de los instrumentos a nuestro alcance”. México: CIDE, 2012.

Arellano Gault, David; Lepore, Walter; Zamudio, Emilio; Blanco, Felipe. Sistemas de Evaluación del Desempeño para Organizaciones Públicas. México, D.F.: CIDE, 2012.

Arellano Ríos, Alberto. La Coordinación Metropolitana en el Sistema Federal. Experiencias y trazos institucionales. México, 2016.

Astudillo, César; Casarín León, Manlio Fabio. Derecho Constitucional Estatal. Memorias del VIII Congreso Nacional de Derecho Constitucional de los Estados. México, D.F.: UNAM, 2010

Casar, María Amparo. “México: Anatomía de la Corrupción”. México: CIDE, IMCO, 2015.

Donadio, Marcela. La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina. Buenos Aires: RESDAL, 2009.

Gertler, Paul J.; Martínez, Sebastián; Premand, Patrick; Rawlings, Laura B.; Vermeersch, Chistel M.J. La Evaluación de Impacto en la Práctica. Washington, DC: Banco Mundial, 2011.

Íñigo Retolaza, Eguren. Teoría del Cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social. Guatemala: Sergráfica, S.A. Litografía, 2010.

Merino, Mauricio. Políticas públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos. México, D.F.: CIDE, 2013.

Kooiman, Jan. “La gobernanza hoy: 10 textos de referencia”. Gobernar en gobernanza. México: INAP, 2005.