



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

Encuesta Institucional del ejercicio fiscal 2023 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública del Sistema Estatal de Seguridad Pública en el estado de **Michoacán** (conforme a los lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para Seguridad Pública para el Ejercicio Fiscal 2023).

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS 

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO 

V. RECOMENDACIONES 

III. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 

VI. CONCLUSIONES 

INTRODUCCIÓN

El informe que a continuación se presenta describe los resultados de la Encuesta Institucional aplicada a los elementos operativos que integran las dependencias de seguridad pública estatal, de la policía ministerial y de vigilancia y custodia del sistema penitenciario del estado de Michoacán, durante el ejercicio fiscal de 2023. La encuesta tiene como principal objetivo conocer la percepción del personal operativo respecto aspectos que inciden en su desempeño. Tiene su fundamento legal en los lineamientos generales de la evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y la Ciudad de México (FASP), para el ejercicio fiscal 2023 y se compone de 4 grandes apartados.

El informe está compuesto por cuatro grandes apartados

Descripción de Objetivos

Describe el objetivo de la evaluación, la nota metodológica del diseño muestral y la logística de campo realizada para la aplicación de los cuestionarios.

Resultados Obtenidos

Muestra los resultados obtenidos de cada uno de los reactivos del cuestionario que fueron aplicados y que se anexa en los lineamientos generales del FASP 2023

Hallazgos

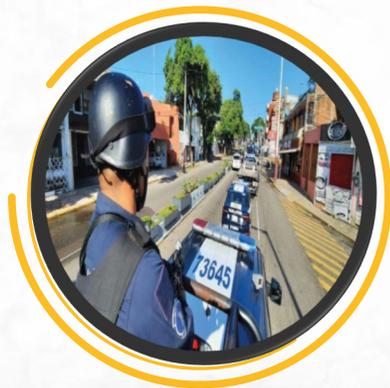
Delinea los hallazgos después del procesamiento de la base de datos y las recomendaciones que derivan de estos.

Informe Final

Presenta las conclusiones del informe.

De acuerdo a los lineamientos del FASP, la base de datos se presentó en el programa estadístico IBM SPSS, utilizando la estructura de la base de datos proporcionada por el Secretariado Ejecutivo.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO



La Encuesta

Consta de 749 entrevistas cara a cara, realizadas entre el 28 de noviembre y el 08 de diciembre de 2023, en distintos recintos de las instalaciones de Seguridad Pública Estatal, Sistema Penitenciario y Fiscalía General del Estado. Los resultados de la encuesta tienen validez a nivel del estado de fuerza policial que incluye los elementos de la policía estatal, ministerial y del sistema penitenciario.



Contenido

- Aspectos socioeconómicos de los entrevistados (edad, escolaridad, ingresos, entre otros).
- Aplicación de los recursos del Fondo Aportaciones a la Seguridad Pública (FASP), en áreas de profesionalización, capacitación, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología e infraestructura.
- Evaluación respecto a sus condiciones, hábitos y problemas de trabajo



Objetivo

Obtener la percepción de personal operativo de las instituciones procuración de justicia, sistema penitenciario y de seguridad pública estatal, en Michoacán..



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Marco Muestral

Requisitos para poder ser
seleccionado en la muestra

Técnica de recolección de
datos

Diseño muestral

Lugar de aplicación

Personal operativo que pertenece a las instituciones de Seguridad Pública Estatal, Sistema Penitenciario y procuración de justicia del estado de Michoacán.

- Pertener a las instituciones de Seguridad Pública, Sistema penitenciario y procuración de justicia de Michoacán en las siguientes corporaciones: policía estatal, policía ministerial y custodios penitenciarios.
- Entrevista cara a cara con cuestionario impreso.
- Muestra probabilística seleccionada mediante un muestreo simple (las unidades de selección tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionadas) y bietápico (en primera instancia se seleccionaron los estratos y luego al entrevistado).
- Instalaciones de Seguridad Pública, Sistema Penitenciario y Procuración de Justicia.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Marco Muestral

Alcance del estudio

Fecha

Tamaño muestral

Margen de error

Personal operativo que pertenece a las instituciones de Seguridad Pública Estatal, Sistema Penitenciario y procuración de justicia del estado de Michoacán.

- Estado de la fuerza policial de estado de Michoacán.
- Del 19 de noviembre al 04 de diciembre 2023

Estrato	Población	Muestra
Policía estatal .	3,563	485
Policía ministerial.	579	103
Custodios penitenciarios.	773	161
Total	4,915	749

- Aunque el porcentaje de cada ítem tiene su error asociado, el diseño de la muestra garantiza un margen de error teórico para un nivel de confianza del 95% y una proporción de 0.50 de +/- 3.3%.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Levantamiento de la Encuesta

Se buscaron los contactos asignados por parte de policía estatal, la policía ministerial y los custodios penitenciarios.

Se les hizo llegar la muestra obtenida en cada una de sus corporaciones

Logística de Campo

Muestreo Aplicado

Se definieron los puntos y las fechas en donde se iban a realizar las entrevistas.

Los elementos que originalmente fueron seleccionados y por alguna razón no podían (incapacidad u otras funciones distintas a la operativas), se procedió a su sustitución siguiendo los mismos criterios metodológicos.

Se eligieron salones específicos y con ayuda de encuestadores previamente capacitados en el manejo del cuestionario, se realizaron las entrevistas al personal seleccionado.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

III. Resultados de la evaluación

- ✓ **Perfil de personal operativo**
- ✓ Aspectos socioeconómicos
- ✓ Profesionalización
- ✓ Capacitación
- ✓ Evaluación policial
- ✓ Equipamiento
- ✓ Uso de tecnología
- ✓ Infraestructura
- ✓ Condiciones laborales y funciones policiales
- ✓ Hábitos de trabajo
- ✓ Problemas en el trabajo



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



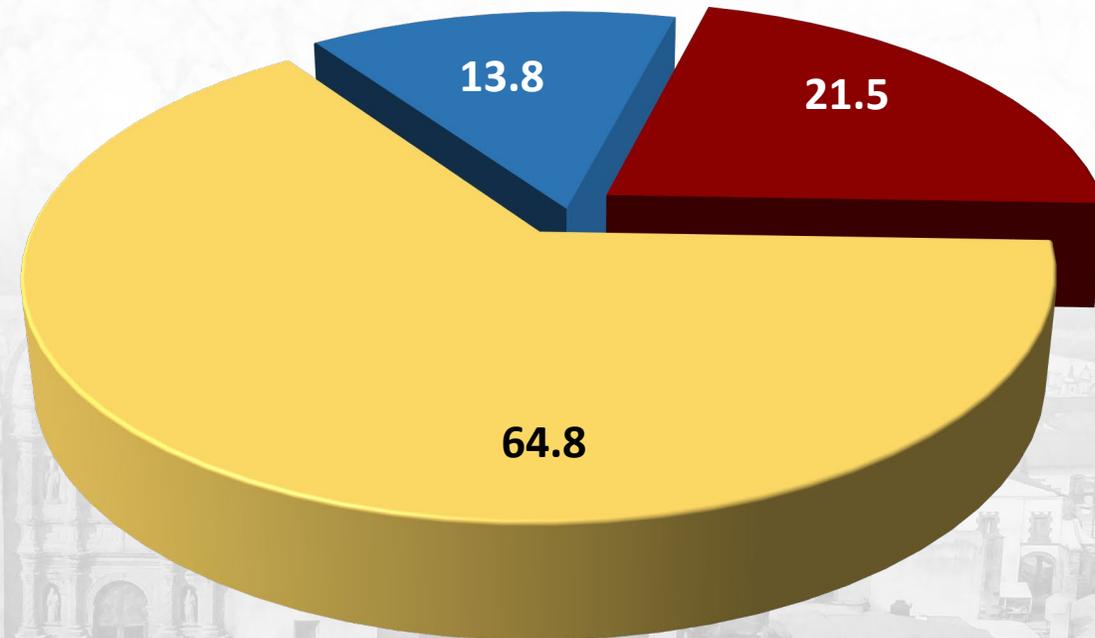
IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

PERFIL DE PERSONAL OPERATIVO

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Del total de entrevistas (749), el 64.8% fueron aplicadas a Policía Estatal (Guardia Civil, Michoacán), el 21.5% a personal Custodios del Sistema Penitenciario y el 13.8% a elementos de la Policía Ministerial.

1. ¿CUÁL ES LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE? (%)



- De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)
- De investigación en la Procuraduría General o la Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)
- De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

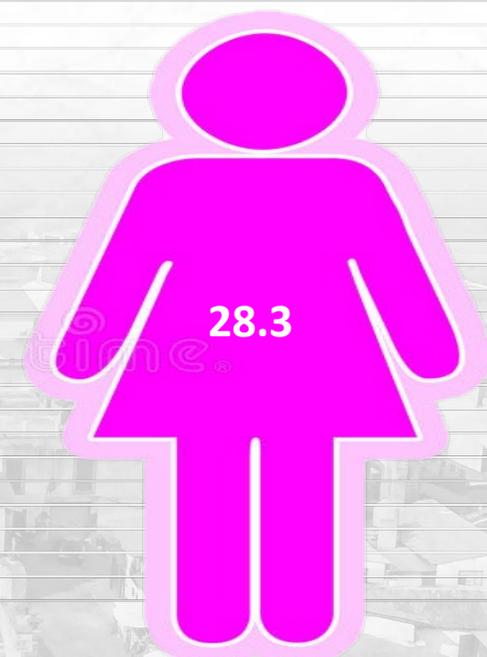
Del total de encuestados, 71.7% fueron hombres y 28.3% mujeres.

2. SEXO (%)

Variables	Población encuestada	%
Masculino	537	71.7
Femenino	212	28.3
Total	749	100



Masculino



Femenino

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La edad de la mayoría de los entrevistados varía entre 24 y 41 años (representan el 62.2% del total de la muestra).

3. EDAD (%)

Mayor a 60 años

1.9%

De 54 a 60 años

6.1%

De 48 a 53 años

12.6%

De 42 a 47 años

17.4%

De 36 a 41 años

16.6%

De 30 a 35 años

22.2%

De 24 a 29 años

18.6%

De 18 a 23 años

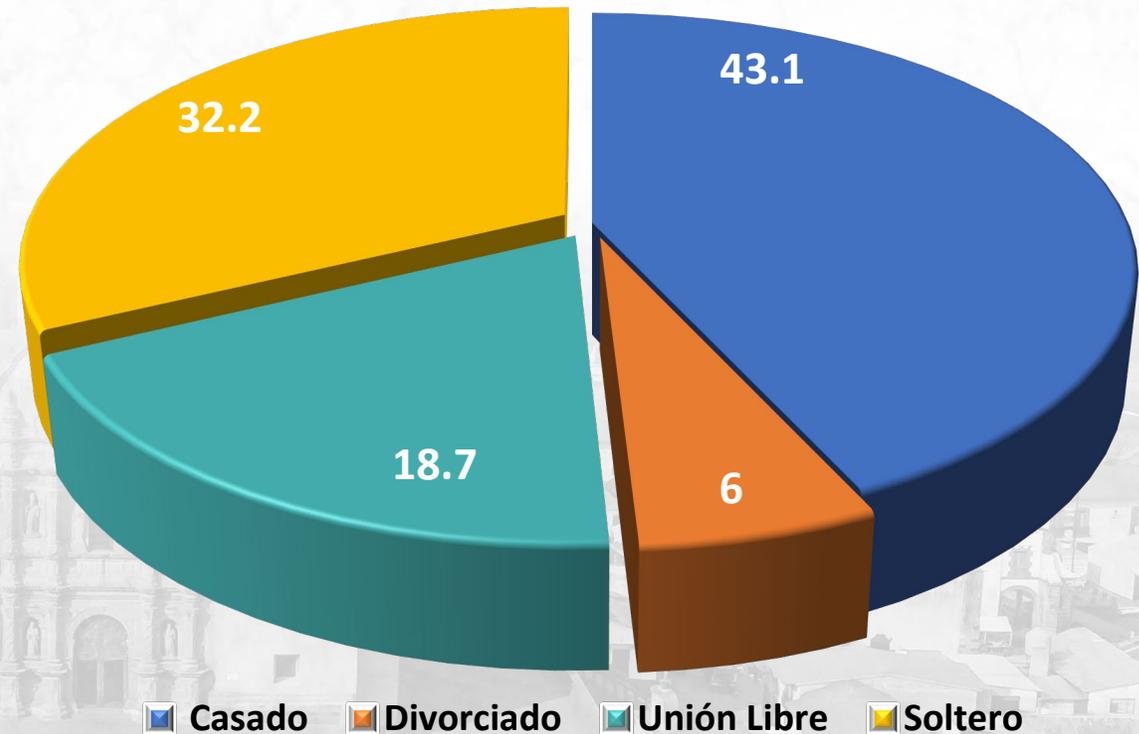
4.8%

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

El 61.8% del personal manifestó tener vínculo de pareja, es decir, casado o en unión libre.

Variables	Frecuencia	%
Casado	323	43.1
Divorciado	45	6.0
Unión Libre	140	18.7
Soltero	241	32.2
Total	749	100

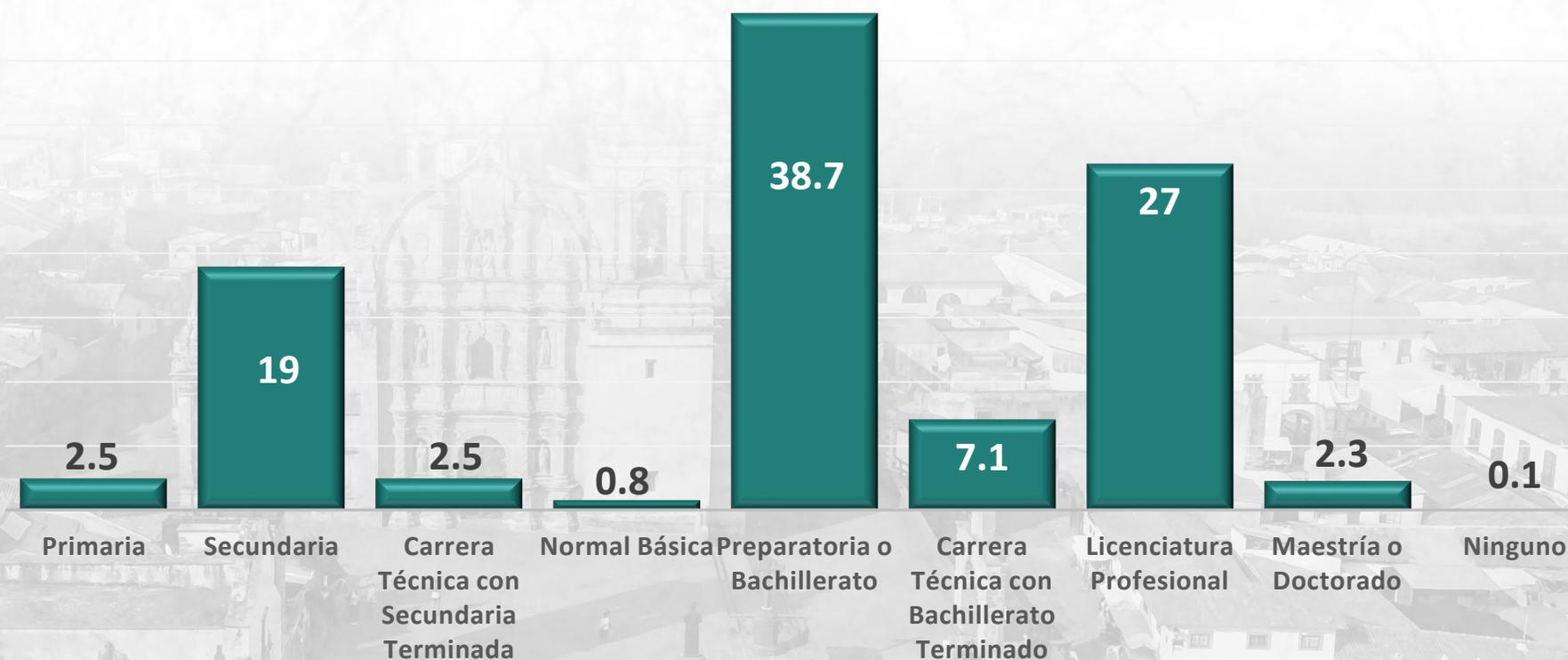
4. SITUACIÓN PERSONAL (%)



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La mayoría del personal cuenta con un perfil de escolaridad media o superior 72.1%.

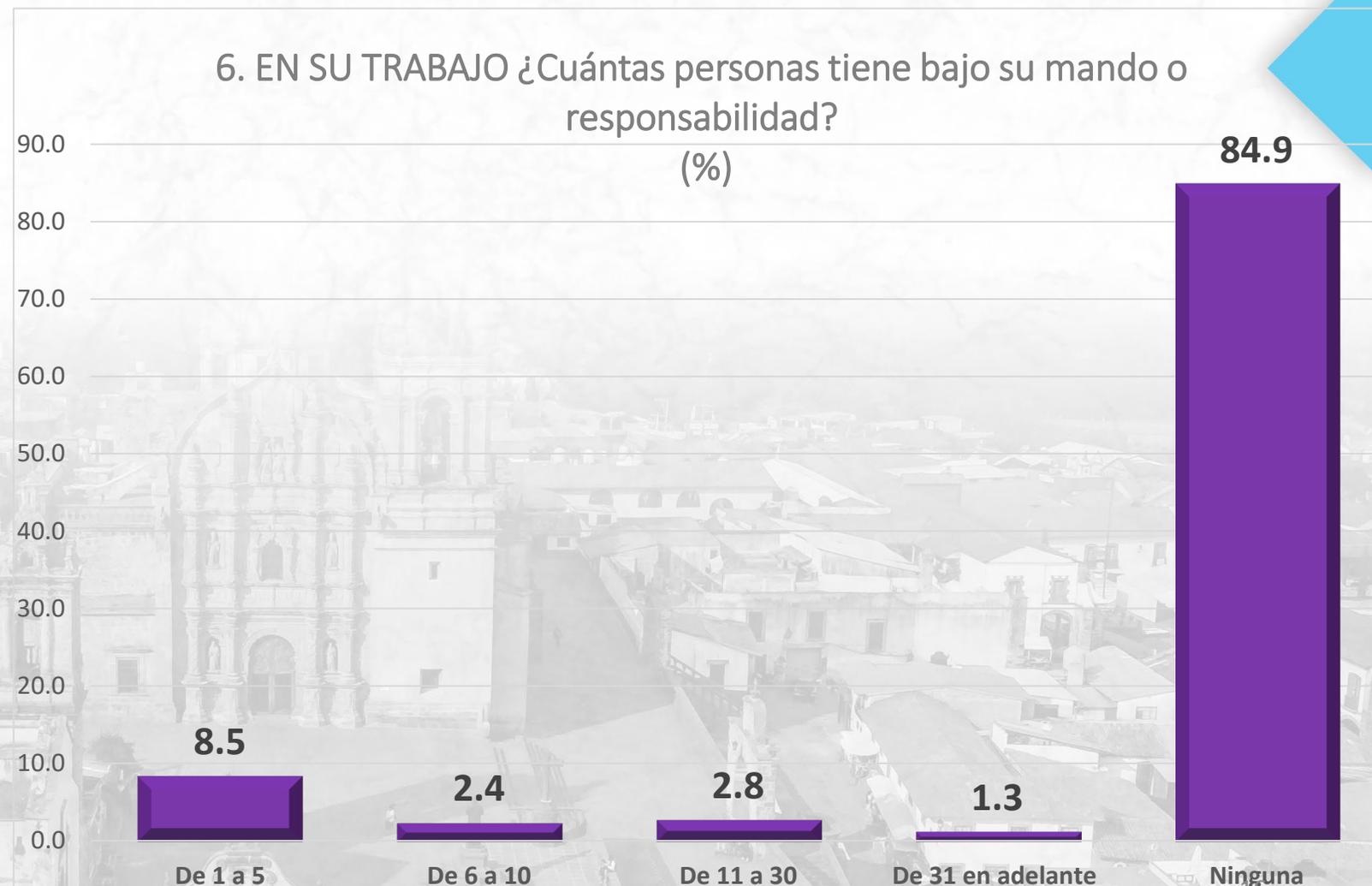
5. ESCOLARIDAD (%)



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

El 84.9% de los entrevistados mencionó no tener personal bajo su mando.

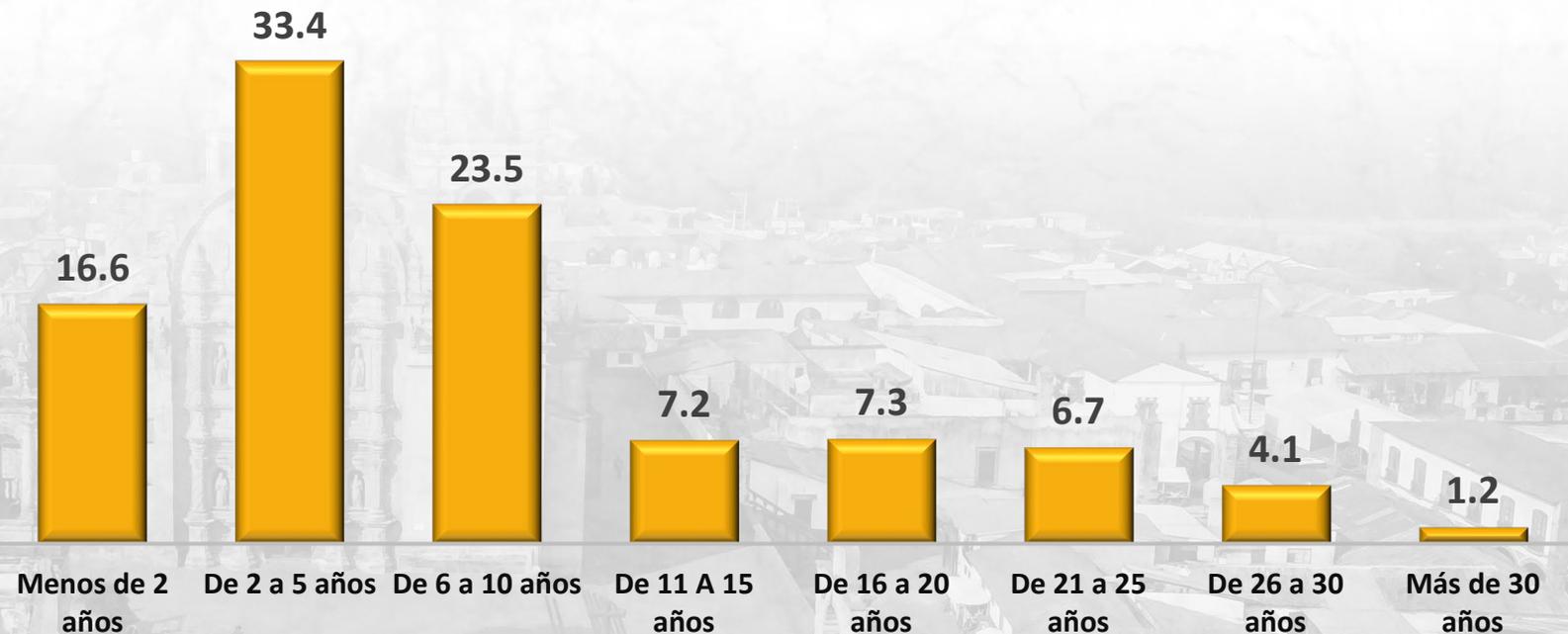
Variables	Frecuencia	%
De 1 a 5	64	8.5
De 6 a 10	18	2.4
De 11 a 30	21	2.8
De 31 en adelante	10	1.3
Ninguna	636	84.9
Total	749	100



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

7. ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN SU ACTUAL INSTITUCIÓN? (%)

La mayoría del personal entrevistado, el 73.5% tiene un máximo de 10 años de pertenecer a su corporación (551 elementos).





SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



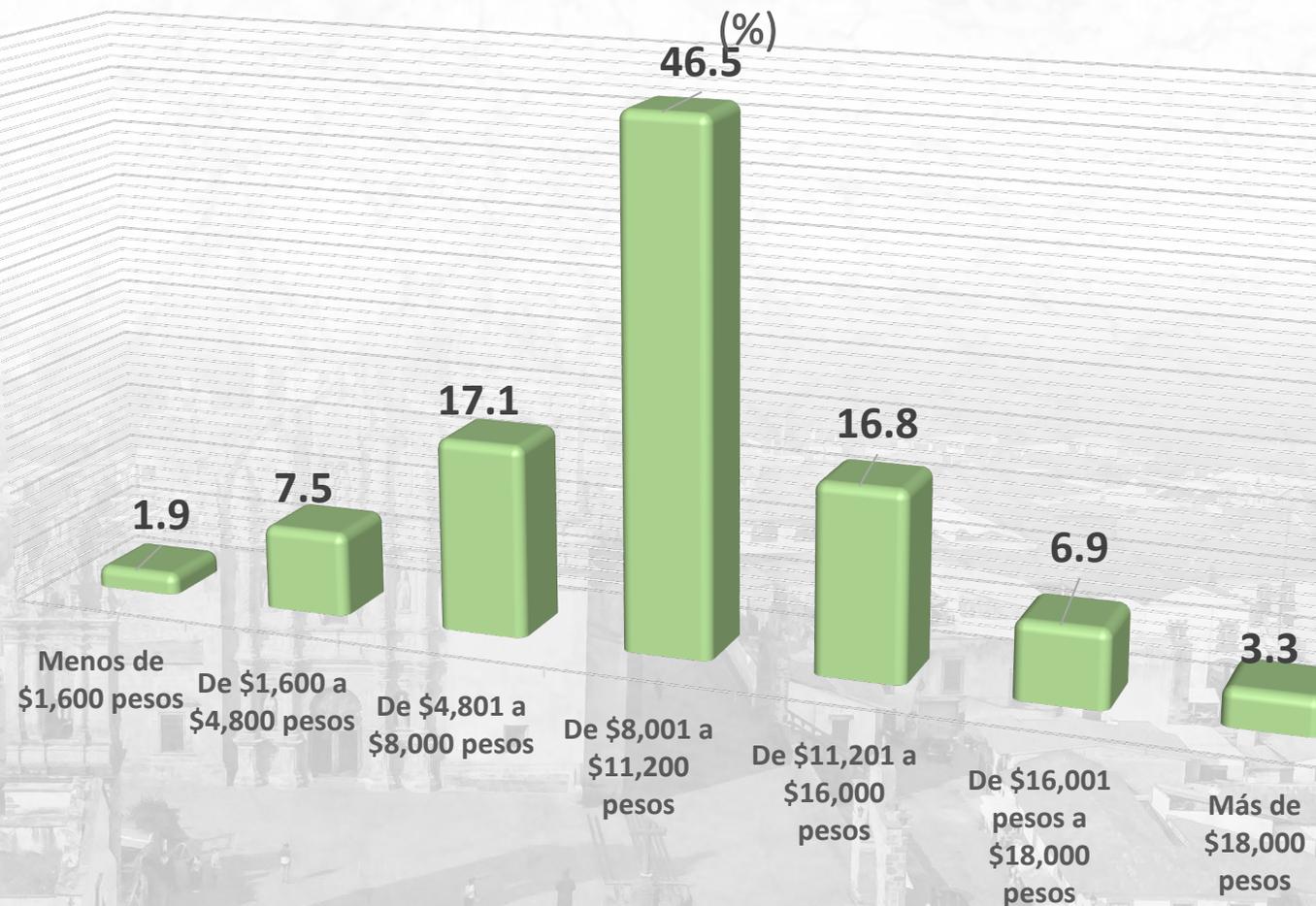
IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

Únicamente el 27% de los entrevistados (202 elementos) respondieron que perciben más de \$11,201 pesos.

8. ¿A CUÁNTO ASCIENDE SU SUELDO MENSUAL BRUTO?

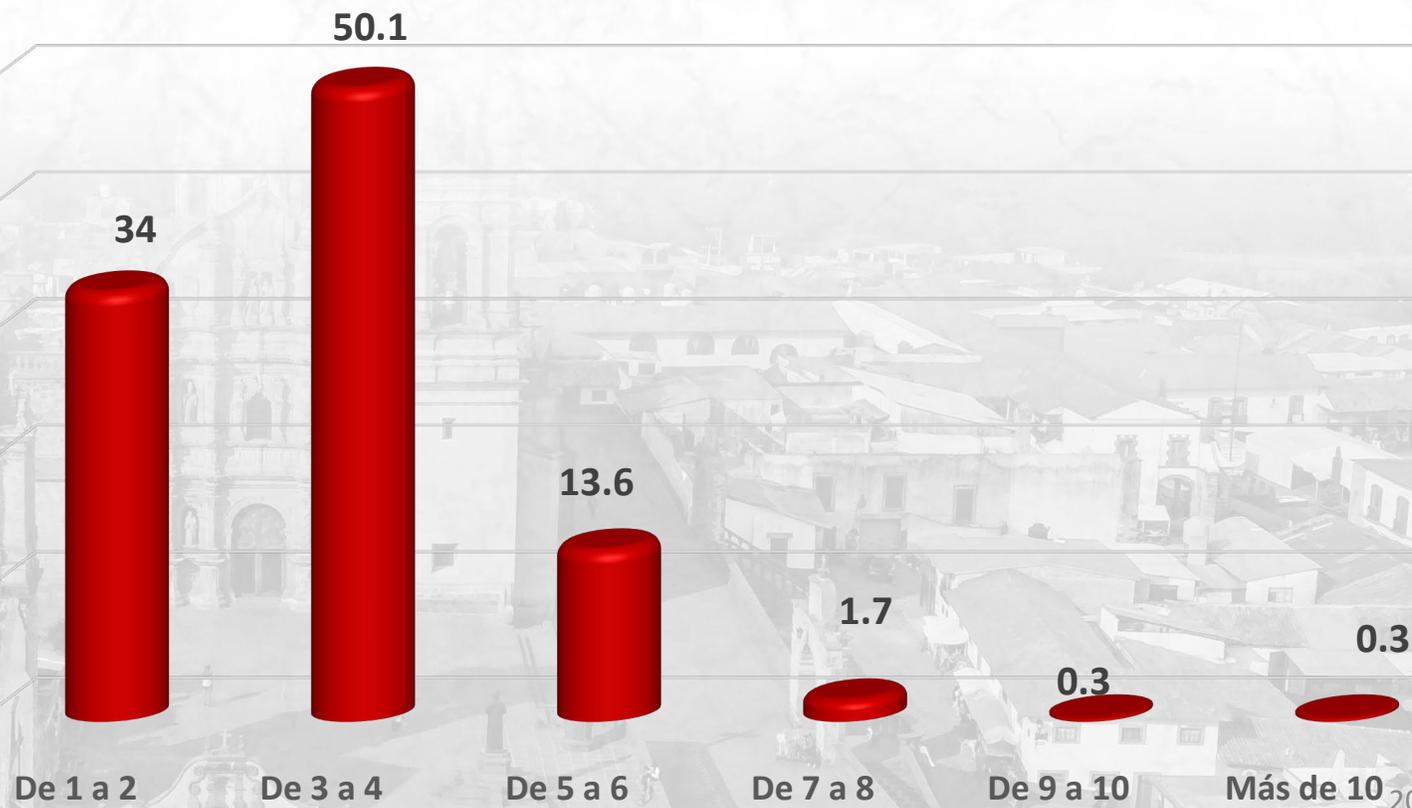


ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

9. ¿CUÁNTAS PERSONAS DEPENDEN DE ESE INGRESO (INCLUYÉNDOSE)? (%)

El 84.1% se encuentra en el promedio de dependientes de un hogar familiar.

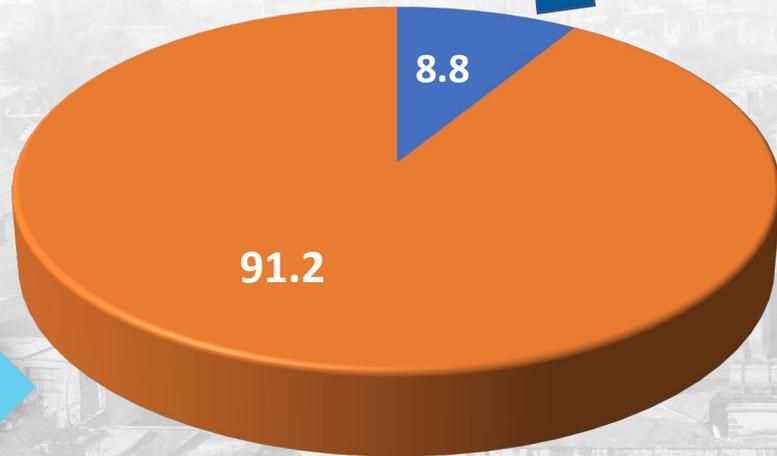
Variables	Frecuencia	%
De 1 a 2	255	34.0
De 3 a 4	375	50.1
De 5 a 6	102	13.6
De 7 a 8	13	1.7
De 9 a 10	2	0.3
Más de 10	2	0.3
Total	749	100



ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

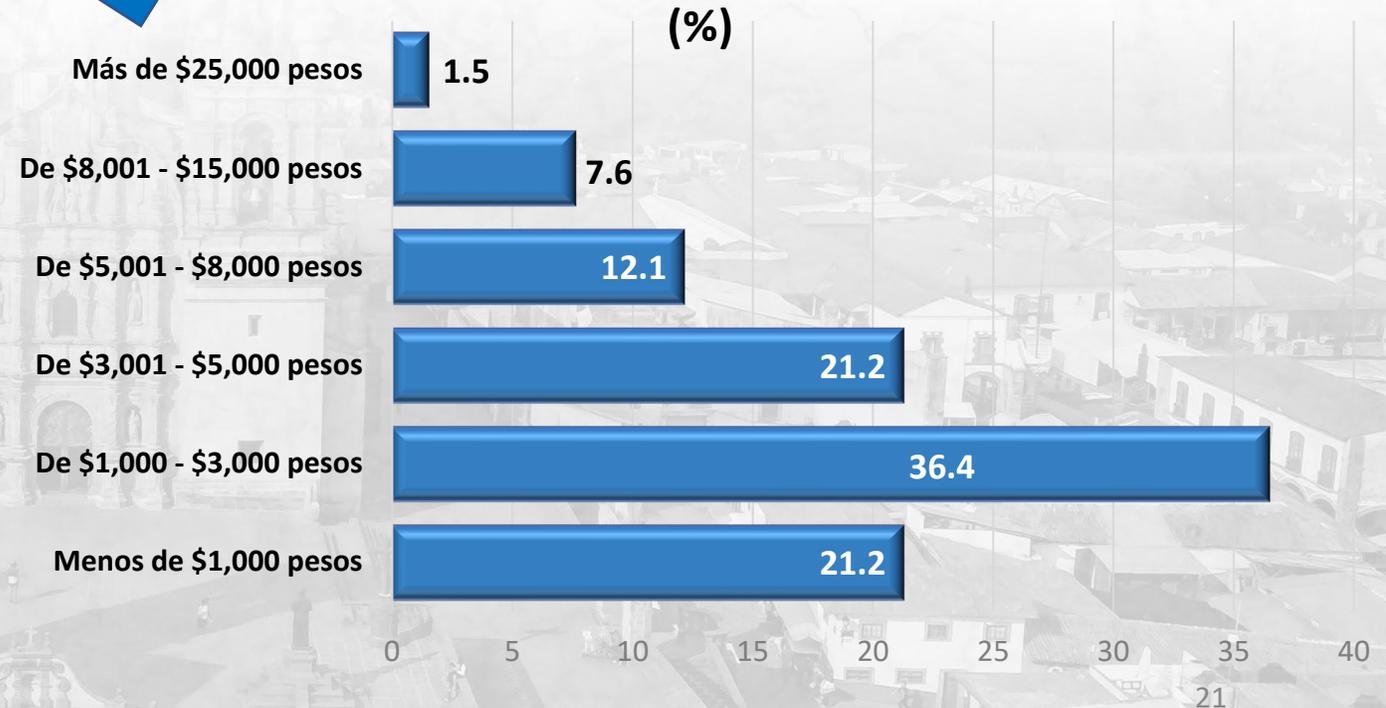
10. ¿CUENTA CON OTROS INGRESOS POR ACTIVIDAD COMERCIAL, FINANCIERA O SERVICIOS PROFESIONALES? (%)

■ Sí ■ No



De los (66) elementos que indicaron percibir ingresos adicionales, el 19.7%, es decir 12 de los entrevistados, indicaron que perciben entre \$5,001 y \$15,000.00.

10.1. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional? (%)





SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

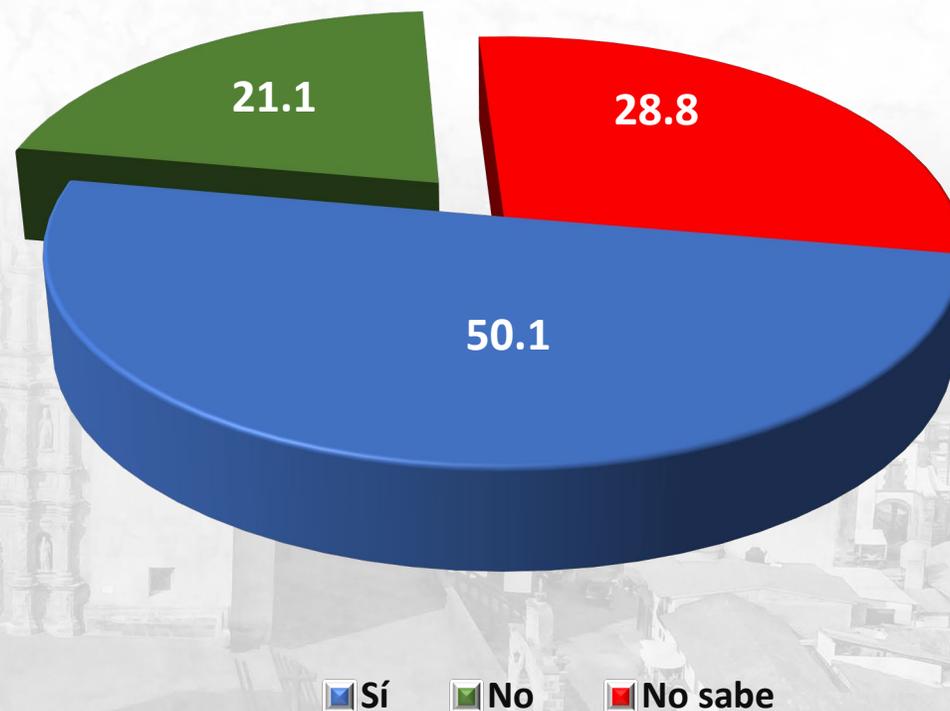
PROFESIONALIZACIÓN

PROFESIONALIZACIÓN

Solo la mitad de los entrevistados indicó que su institución cuenta con servicio de profesional de carrera.

Variables	Frecuencia	%
Sí	375	50.1
No	158	21.1
No sabe	216	28.8
Total	749	100

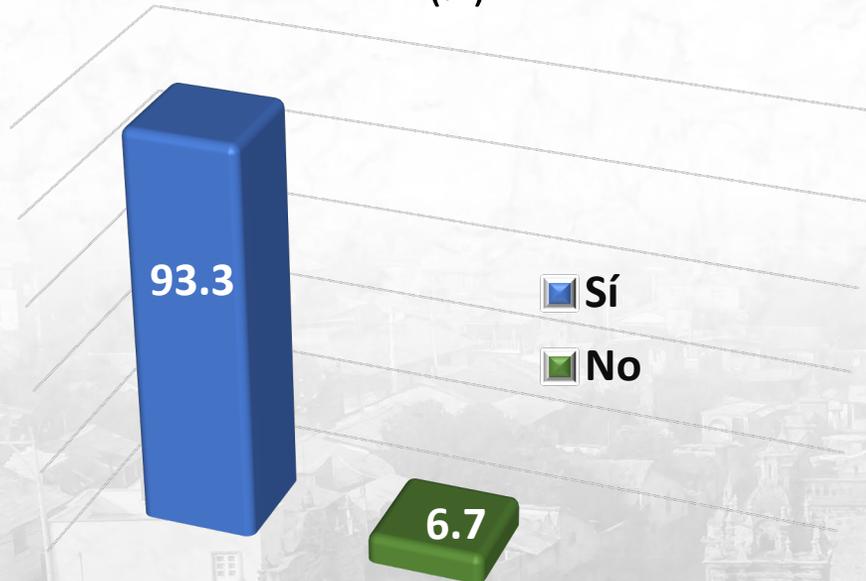
11. ¿SU INSTITUCIÓN CUENTA CON SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA?
(%)



PROFESIONALIZACIÓN

11.1 ¿CONOCE LAS FUNCIONES Y REQUISITOS QUE DEBE CUBRIR PARA EL PUESTO QUE ACTUALMENTE OCUPA?

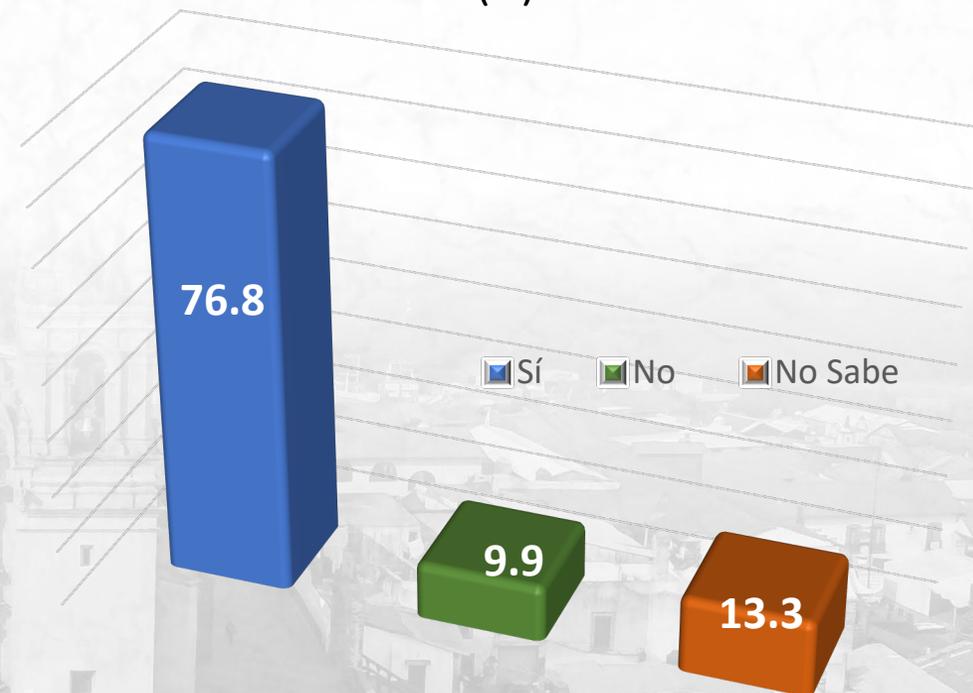
(%)



50 de los entrevistados (6.7%) indicaron que no conocen las funciones y requisitos de su puesto.

11.2 ¿SU INSTITUCION EMITE CONVOCATORIA PUBLICA Y ABIERTA PARA OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES?

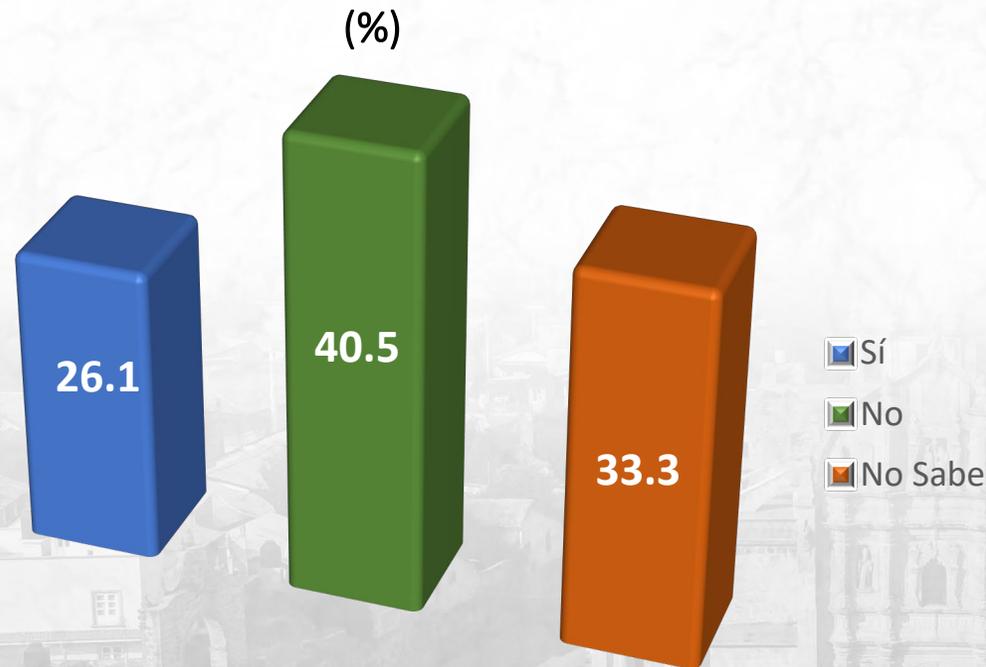
(%)



El 23.2% desconoce o respondió que no se emiten convocatorias en su institución.

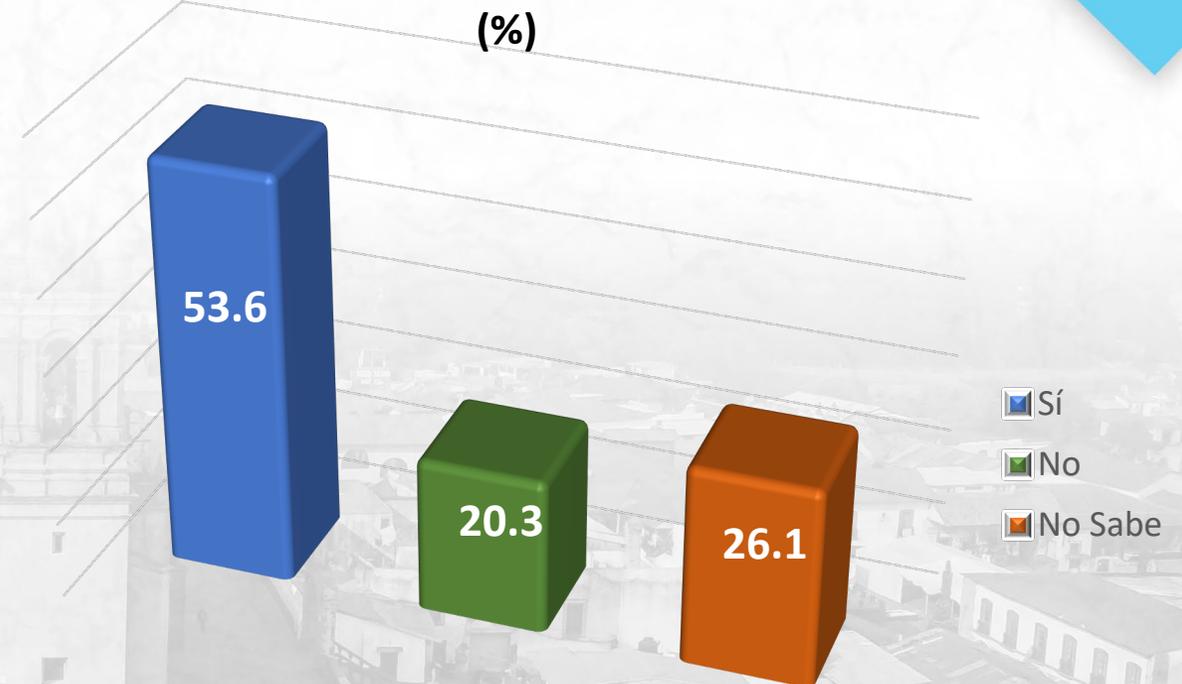
PROFESIONALIZACIÓN

11.3 ¿CUENTA CON UN PLAN INDIVIDUAL DE CARRERA APROBADO POR SU INSTITUCIÓN?



En su mayoría (73.8%) desconocen o indican no contar con promoción de los planes individuales de carrera.

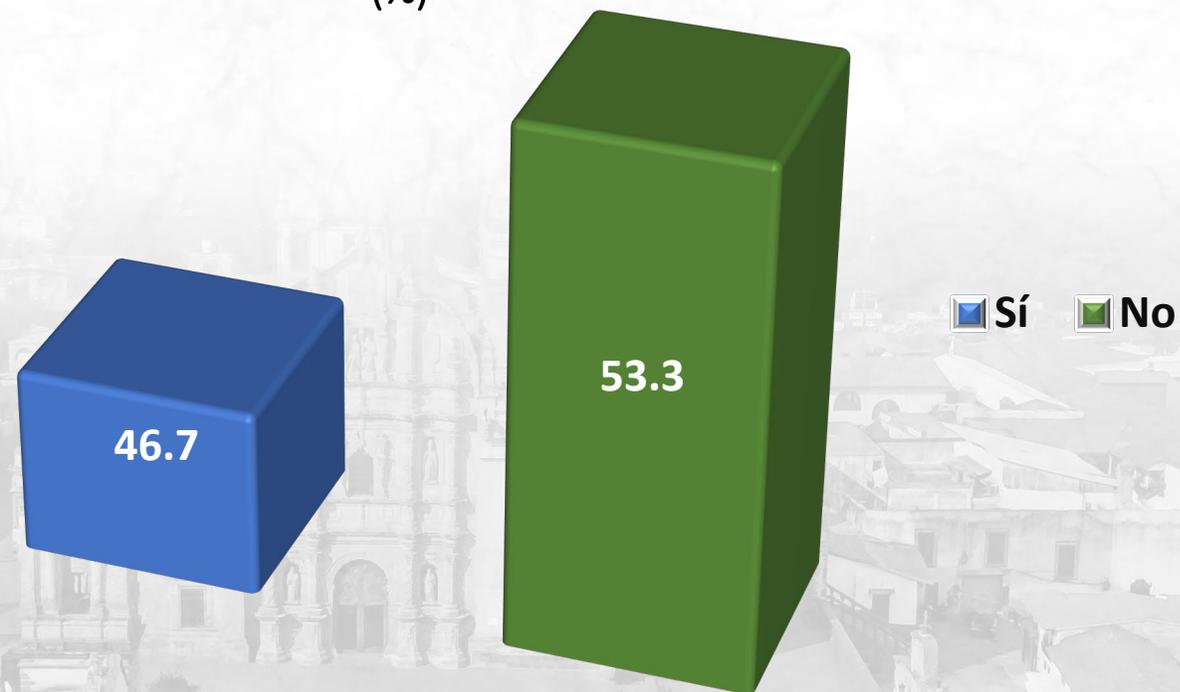
11.4 ¿LA PROMOCION O ASCENSOS SE REALIZAN A TRAVÉS DE CONCURSOS DE SELECCIÓN PÚBLICOS Y ABIERTOS?



En cambio, el 53.6% respondió que los ascensos sí se realizan a través de concursos públicos.

PROFESIONALIZACIÓN

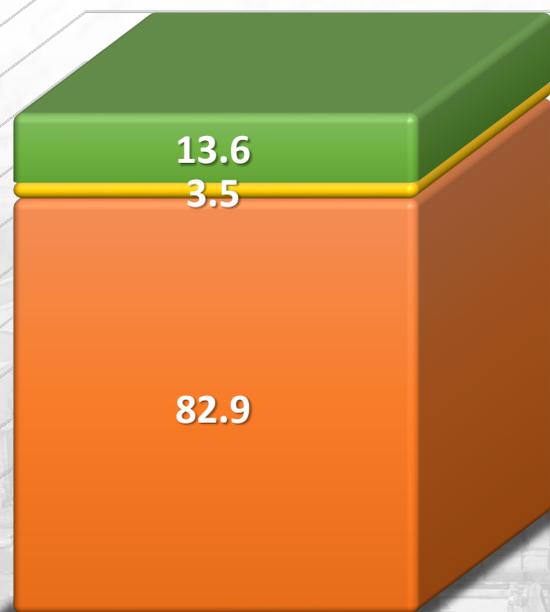
11.5 ¿SABÍA QUE, COMO INTEGRANTE DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, TIENE DERECHO A QUE SE REVISEN LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS EMITIDAS EN SU CONTRA MEDIANTE EL RECURSO DE RECTIFICACIÓN?
(%)



La mayoría de los elementos operativos encuestados (399) contestó desconocer los derechos de revisión de las resoluciones disciplinarias.

PROFESIONALIZACIÓN

12. ¿SE ENCUENTRA INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA? (%)



■ Si ■ No ■ No sabe

Únicamente el 82.9% (621 elementos) afirmó estar inscrito en el RNPSP, mientras que el 94.2% de ellos (585) respondió que cuenta con CUIP.

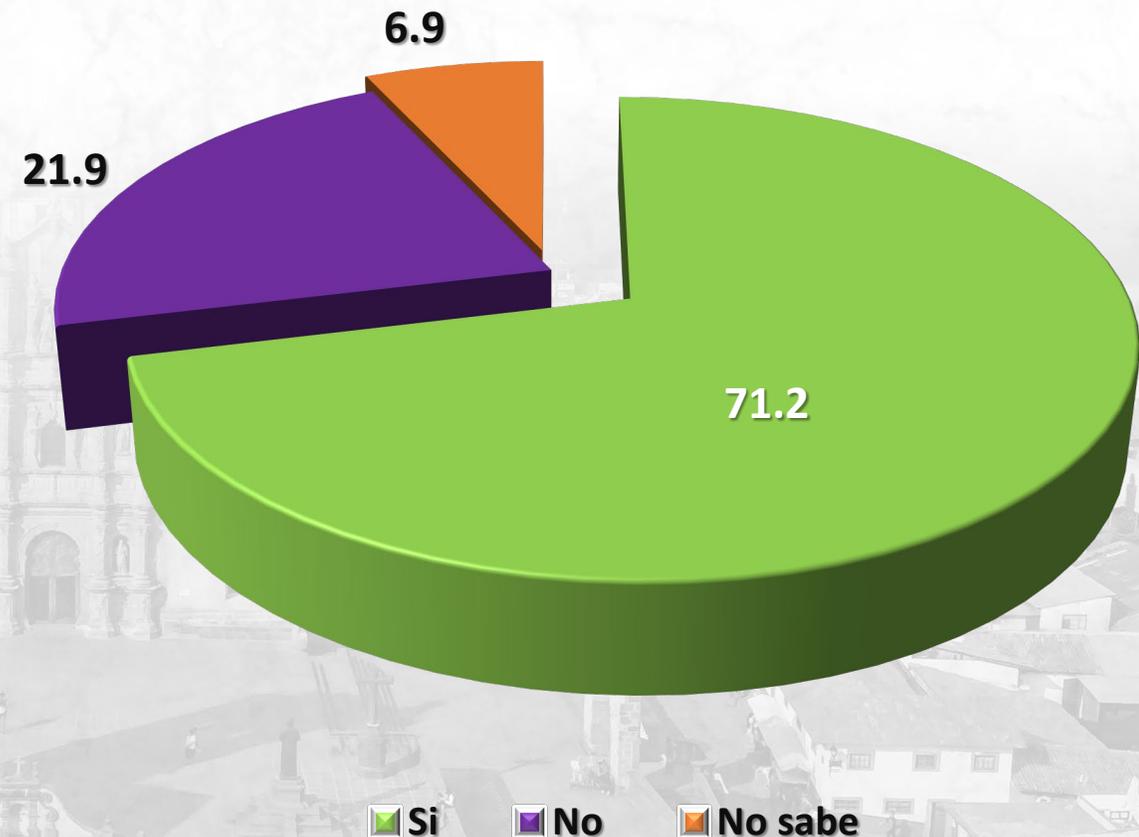
12.1. ¿CUENTA CON CLAVE ÚNICA DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL (CUIP)? (%)



PROFESIONALIZACIÓN

Del total de los encuestados que indicaron que se encuentran inscritos en el RNPSP (621 elementos), el 71.2% (442) afirmaron que cuenta con el Certificado Único Policial (CUP).

12.2 ¿CUENTA CON EL CERTIFICADO ÚNICO POLICIAL (CUP)? (%)



PROFESIONALIZACIÓN

13. ¿CON CUÁLES DE LAS SIGUIENTES PRESTACIONES CUENTA? (%)

De las 25 prestaciones laborales sobre las que se preguntó a los elementos policíacos: Ayuda para transporte, vales de despensa, créditos automotrices, becas para sus hijos y guardería, son las prestaciones con las que menos cuentan.

	Tipo de Prestación	Si	No	No sabe
13.1	Aguinaldo	99.3	0.3	0.4
13.2	Vacaciones	97.5	2.1	.4
13.3	Seguro de vida	80.6	9.2	10.1
13.13	Vales de despensa	9.2	79.8	10.9
13.8	Servicios médicos dentro de las instalaciones	65.8	25.5	8.7
13.24	Seguridad social estatal	19.8	56.2	24
13.12	Áreas deportivas	36	57	6.9
13.5	Días de permiso	56.9	31.4	11.7
13.11	Comedor dentro de las instalaciones	49.9	44.3	5.7
13.4	ISSSTE, IMSS	85.4	13.8	.8
13.10	Apoyo para gastos funerarios	20.2	47.5	32.3
13.6	Fondo para el retiro	64.8	15.5	19.8
13.15	Servicios psicológicos	66.2	23.4	10.4
13.7	Licencia de maternidad/Paternidad	61.4	23.8	14.8
13.25	Otras prestaciones	10.7	44.7	44.6
13.9	Créditos para la vivienda	46.9	38.2	15
13.18	Apoyo económico para viudas	11.2	52.5	36.3
13.19	Seguro de gastos médicos mayores	7.9	63.4	28.7
13.16	Apoyo educativo	21	59	20
13.17	Apoyo para la vivienda	19.4	59.9	20.7
13.14	Becas para sus hijos	11.7	70.5	17.8
13.21	Guardería	8.7	68.8	22.6
13.20	Ahorro solidario	7.2	64.1	28.7
13.22	Créditos automotrices	4.8	73.6	21.6
13.23	Ayuda para transporte	5.9	80.8	13.4



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA

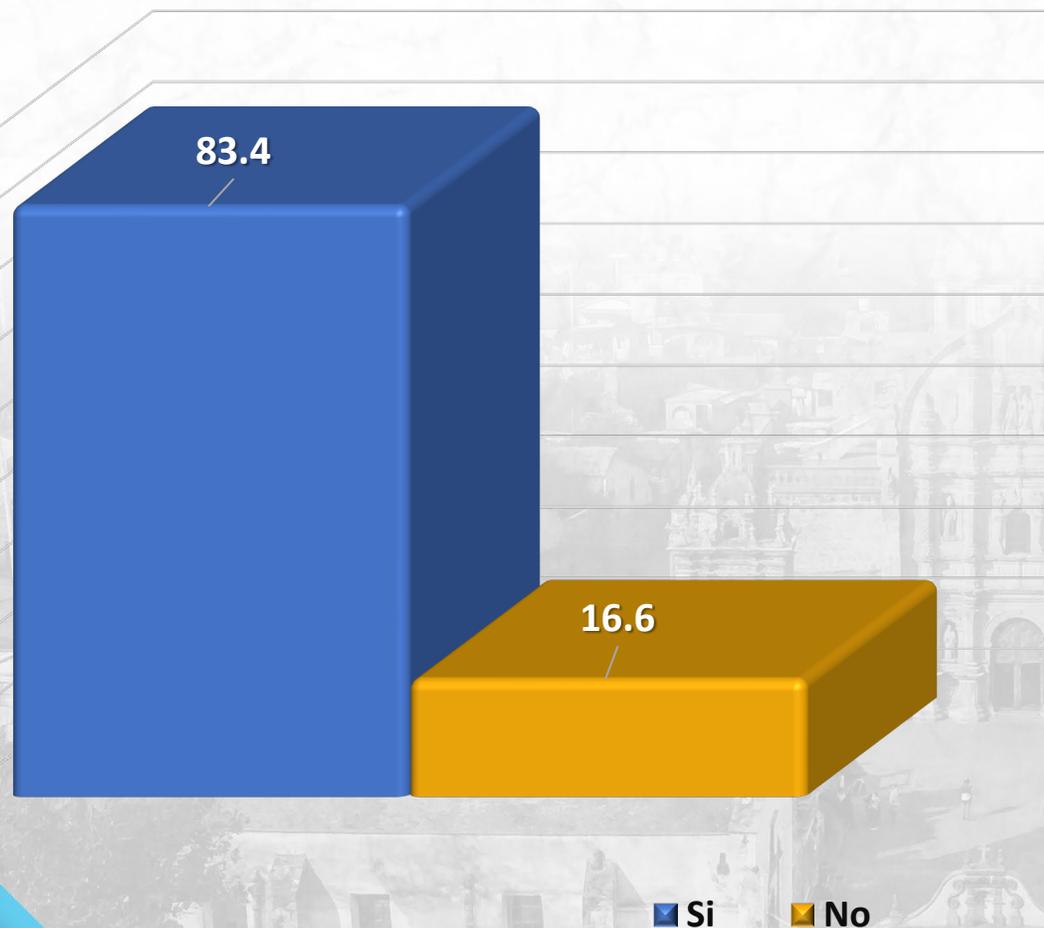


IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN

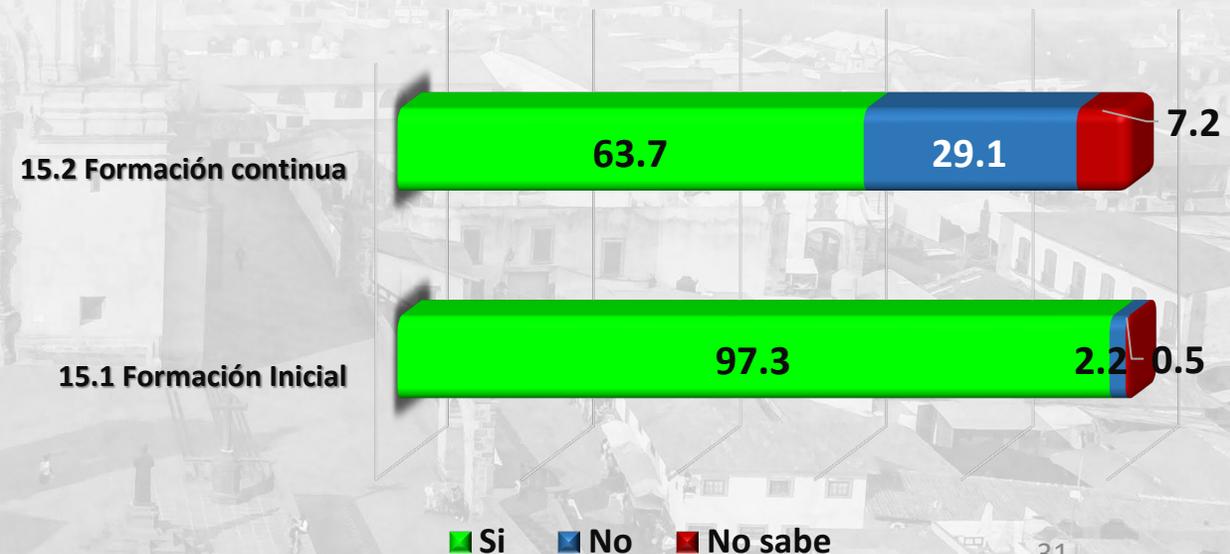
14. DESDE SU INGRESO A LA CORPORACIÓN, ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN? (%)



625 elementos afirmaron haber recibido capacitación en algún momento.

De ellos el 97.3% ha tomado algún curso de formación inicial.

15. TIPO DE FORMACIÓN (INICIAL / CONTINUA) (%)

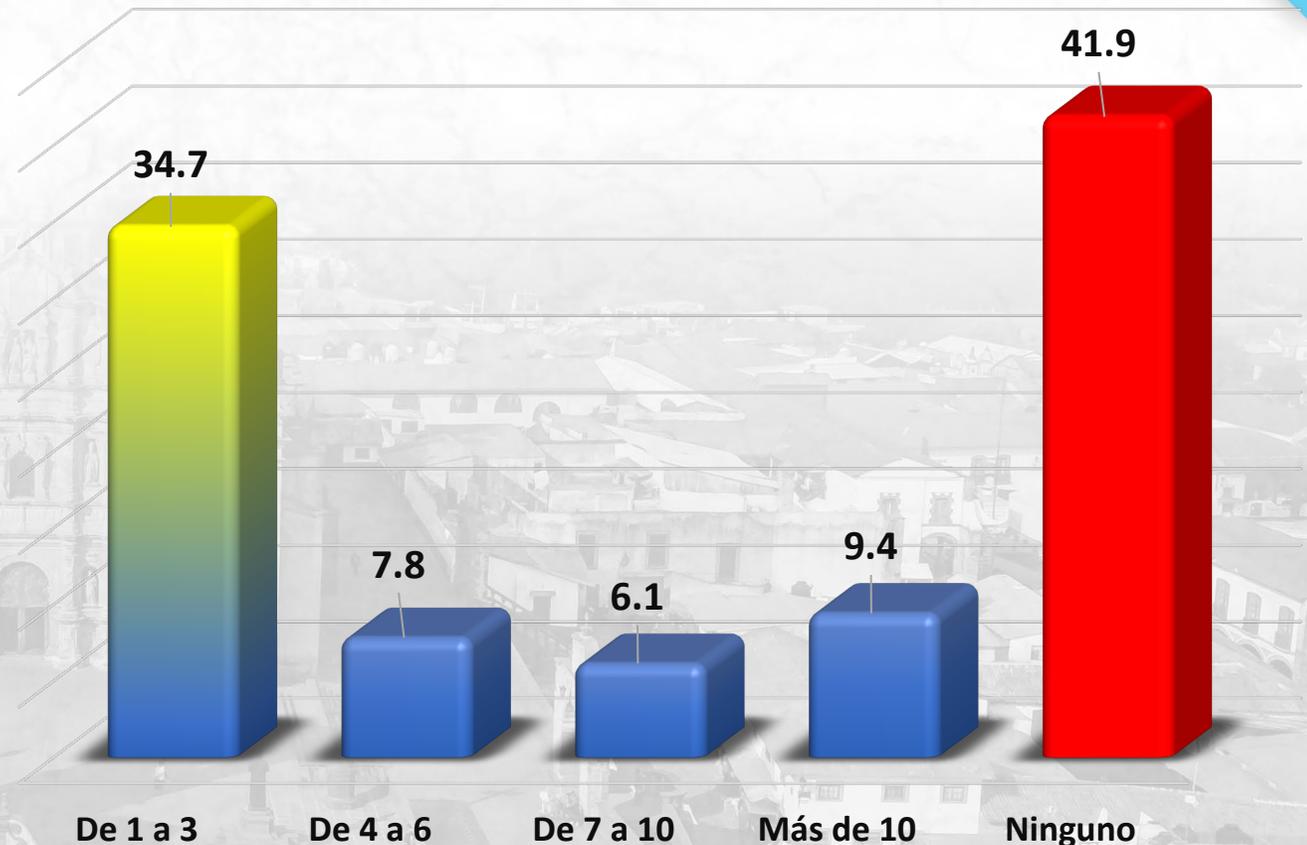


CAPACITACIÓN

Destaca que el 41.9% (262) expuso no haber recibido algún tipo de capacitación durante el último año, mientras que 2 de cada 10 (146) indicaron haber realizado de 4 cursos en adelante.

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 3	217	34.7
De 4 a 6	49	7.8
De 7 a 10	38	6.1
Más de 10	59	9.4
Ninguno	262	41.9
Total	749	100

16. ¿CUÁNTOS CURSOS DE CAPACITACIÓN HA RECIBIDO EN EL ÚLTIMO AÑO? (%)



INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

RESULTADOS

RECOMENDACIONES

PRINCIPALES HALLAZGOS

CONCLUSIONES

CAPACITACIÓN

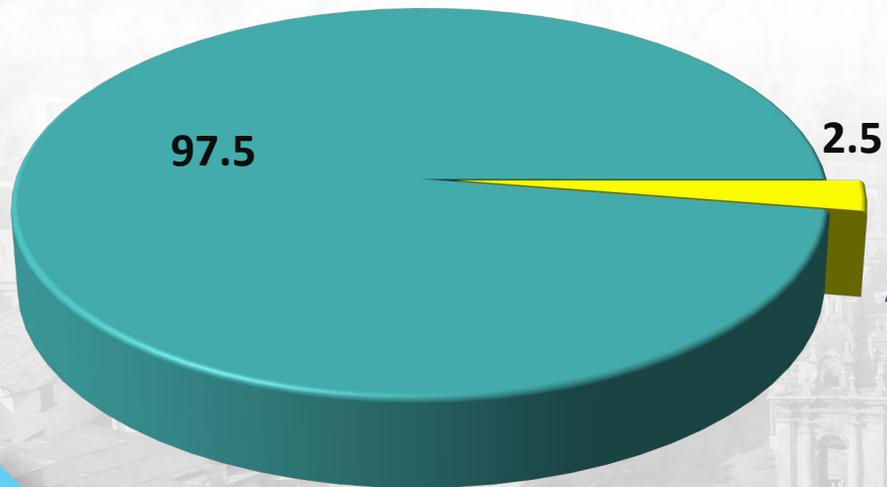
17. ¿CUÁLES FUERON LOS TEMAS DE LOS CURSOS A LOS QUE ASISTIÓ EL ÚLTIMO AÑO Y LA CALIFICACIÓN QUE LE ASIGNARÍA EN TÉRMINOS DE UTILIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES? (%)

Los elementos capacitados consideraron como de mayor utilidad (muy bueno y excelente) a cinco de los cursos recibidos: Formación inicial, Competencias básicas de la función, Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos; Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios; y Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables.

Cursos	NP	M	R	B	MB	E
Competencias Básicas de la Función	44.1	4.1	9.6	27.9	8.8	5.5
Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	61.4	3.3	8.2	20.3	3.6	3.3
Formación Inicial	36.4	5.5	8.8	31	9.6	8.8
Cursos de actualización u Otros	68.2	4.1	7.7	13.2	3.8	3.0
Medicina Táctica	70.7	4.7	7.9	11.0	2.2	3.6
Curso sobre DH de las víctimas (Trata de personas)	77.3	3.0	7.9	7.1	2.5	2.2
Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios	63	4.4	7.1	16.7	5.2	3.6
Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el SJP	87.1	2.5	4.9	4.1	.8	.5
Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP	73.2	4.7	5.8	10.4	3.0	3.0
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	82.2	4.9	5.2	4.9	.8	1.9
Curso sobre DH de las Víctimas (Reparación Integral)	75.3	4.1	6.8	9.0	3.0	1.6
Curso sobre DH de las Víctimas (Perspectiva de género)	66.8	3.3	9.3	14.2	3.3	3.0
Curso de especialización para integrantes de las UPC	84.9	2.7	4.7	5.5	1.1	1.1
Curso de especialización para Operadores del SIJP para Adolescentes	82.5	4.4	5.5	5.2	1.6	.8
Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	71.0	4.9	6.8	11.5	2.5	3.3
Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	66.3	4.4	6.8	14	4.9	3.6
Curso de actualización para Intervinientes en el SIJP para Adolescentes	84.4	3.0	5.2	5.2	1.4	.8
Formación Inicial para Guías Técnicos en el SIJP para Adolescentes	84.7	2.2	5.8	6.3	.3	.8
Curso de especialización para Facilitador en MASC en materia penal	86.3	2.7	5.5	4.1	.8	.5
Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	86.3	2.7	5.2	4.1	.5	1.1
Curso de especialización para Unidades Especializadas contra el Secuestro (UECS)	85.5	2.2	4.7	4.4	1.6	1.6
Curso de especialización para los Operadores del SIJP para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	86.3	2.5	4.7	5.2	1.1	.3
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	87.7	1.6	5.5	3.8	1.1	.3

CAPACITACIÓN

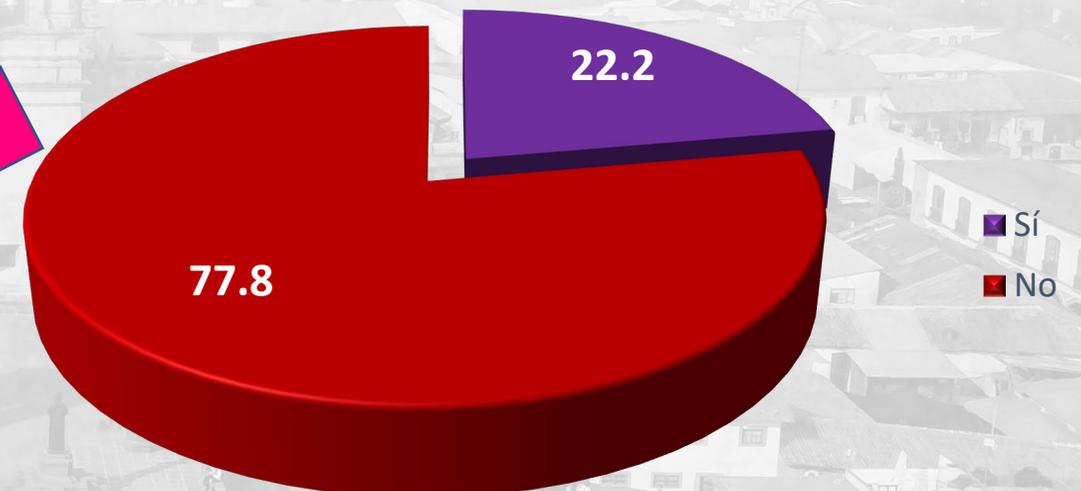
18. ¿EN EL AÑO 2023 RECIBIO CAPACITACION EN EL EXTRANJERO? (%)



■ Si ■ No

De los que afirmaron recibir capacitación en 2023 (487), el 2.5% (12 elementos) mencionaron haber recibido adiestramiento en el extranjero, de los cuales solamente 2 de cada 10 manifestó haber transferido el conocimiento adquirido a sus compañeros operativos.

19. ¿CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN EL EXTRANJERO, HA IMPARTIDO CURSOS AL PERSONAL OPERATIVO? (%)



■ Si
■ No



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

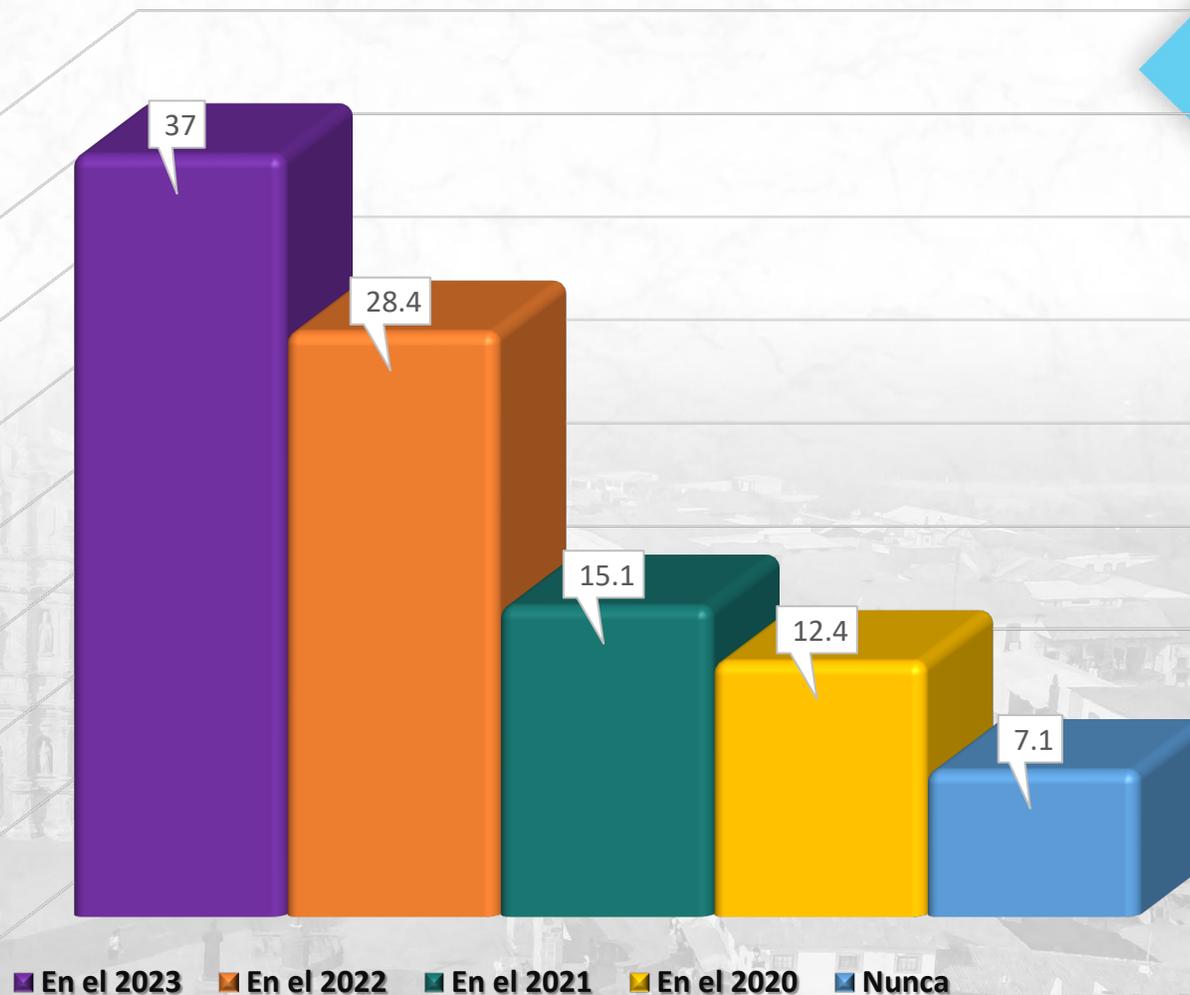
EVALUACIÓN POLICIAL

EVALUACIÓN POLICIAL

El 93% de los elementos manifestaron haber sido evaluados dentro de los últimos 4 años (2020 a 2023). Sin embargo, destaca que 53 elementos, es decir el 7.1% de los encuestados respondió que nunca ha sido evaluado en Control de Confianza.

Variables	Frecuencia	%
En el 2023	277	37.0
En el 2022	213	28.4
En el 2021	113	15.1
En el 2020	93	12.4
Nunca	53	7.1
Total	749	100

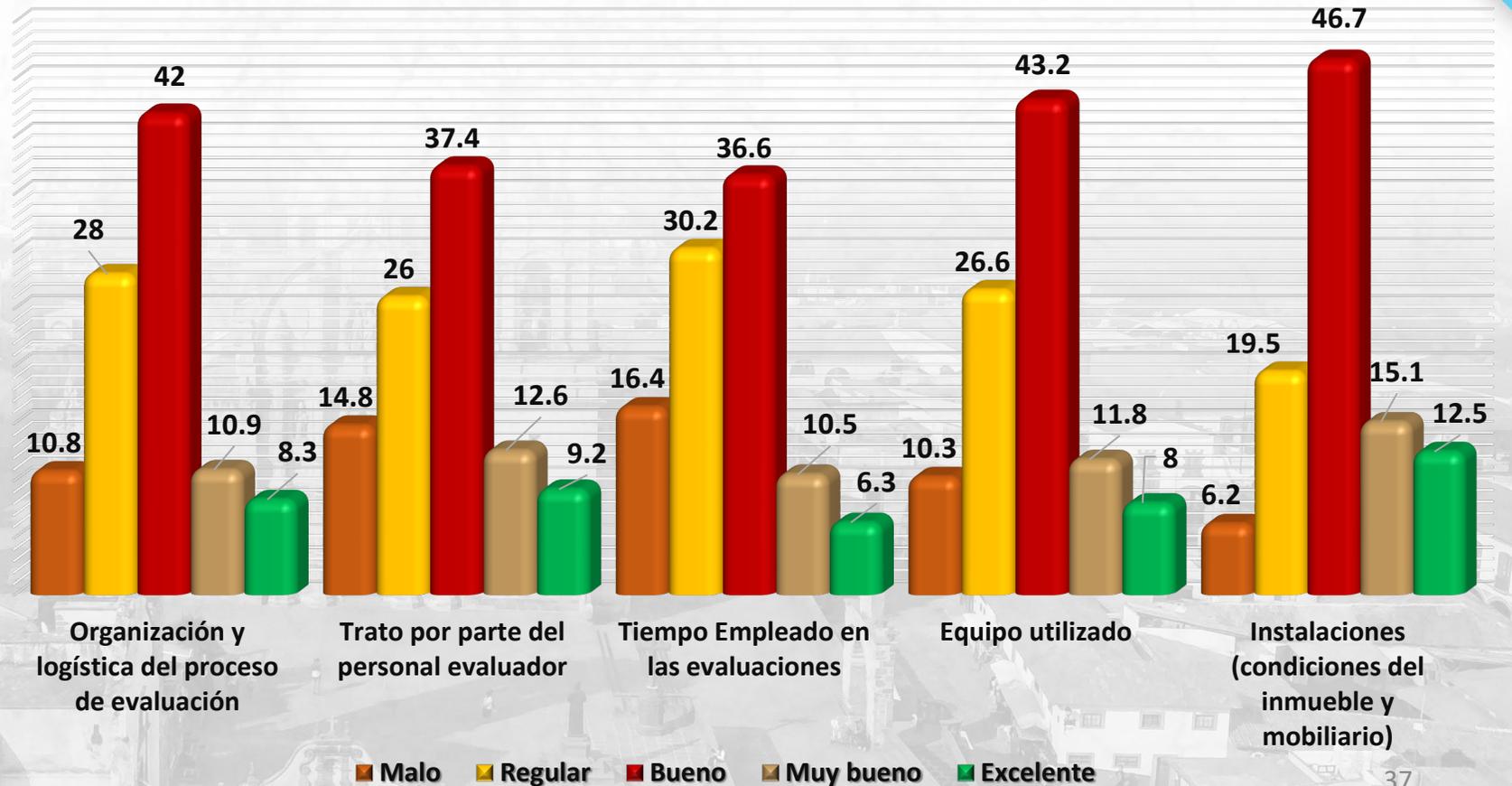
20. CUÁNDO FUE LA ÚLTIMA VEZ QUE LE APLICARON EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

20.1.1. EN CASO DE HABER SIDO EVALUADO EN CONTROL DE CONFIANZA, ¿CÓMO CALIFICA LOS ASPECTOS RELACIONADOS A LA EVALUACIÓN QUE LE PRACTICARON? (%)

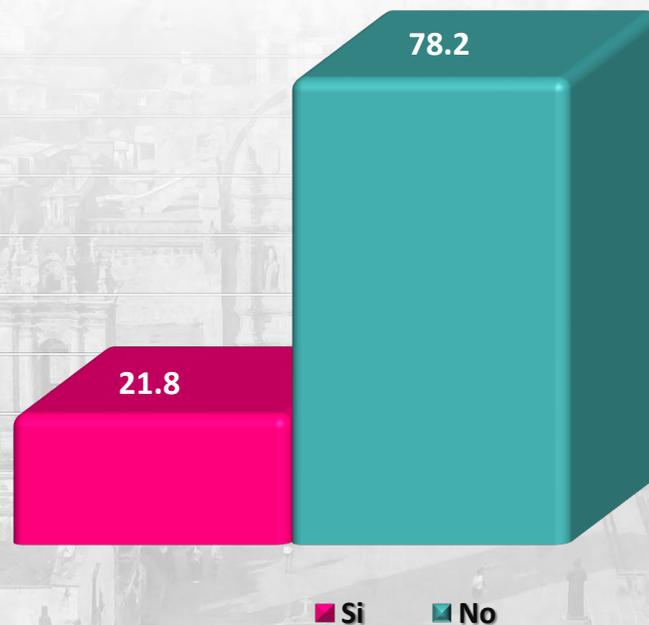
La calificación otorgada por los elementos, a lo relacionado con la evaluación, fue positiva en general, con un ponderado entre los cinco aspectos calificados del 62.2% (bueno a excelente). Las condiciones de las instalaciones del C-3 con mejor evaluación y el tiempo empleado en las evaluaciones el mas bajo.



EVALUACIÓN POLICIAL

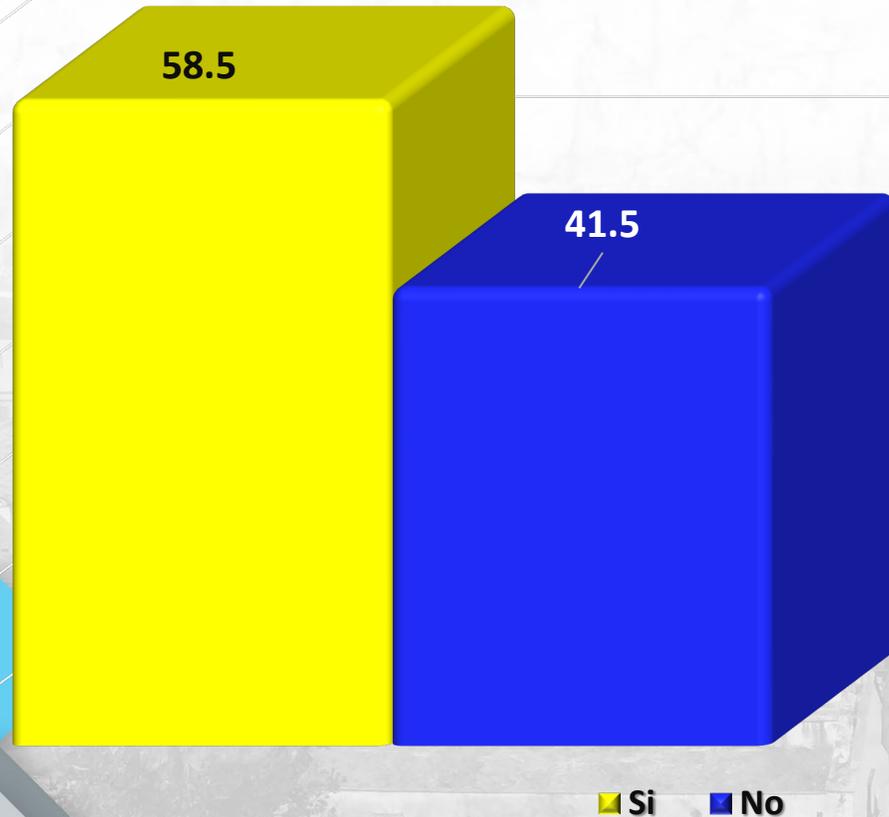
Casi 8 cada 10 elementos (78.2%) no conocen el resultado de su última evaluación de control de confianza.

20.2.- ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza? (%)



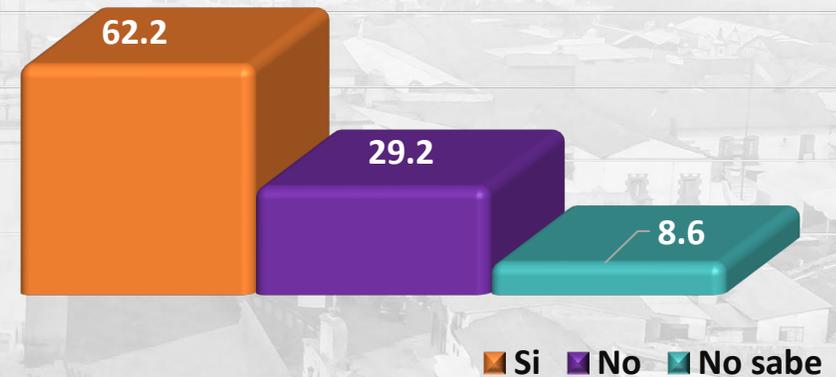
EVALUACIÓN POLICIAL

20.3. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación? (%)



En 2023 se le realizaron exámenes toxicológicos a 6 de cada 10 de los encuestados sin ser notificados con anticipación.

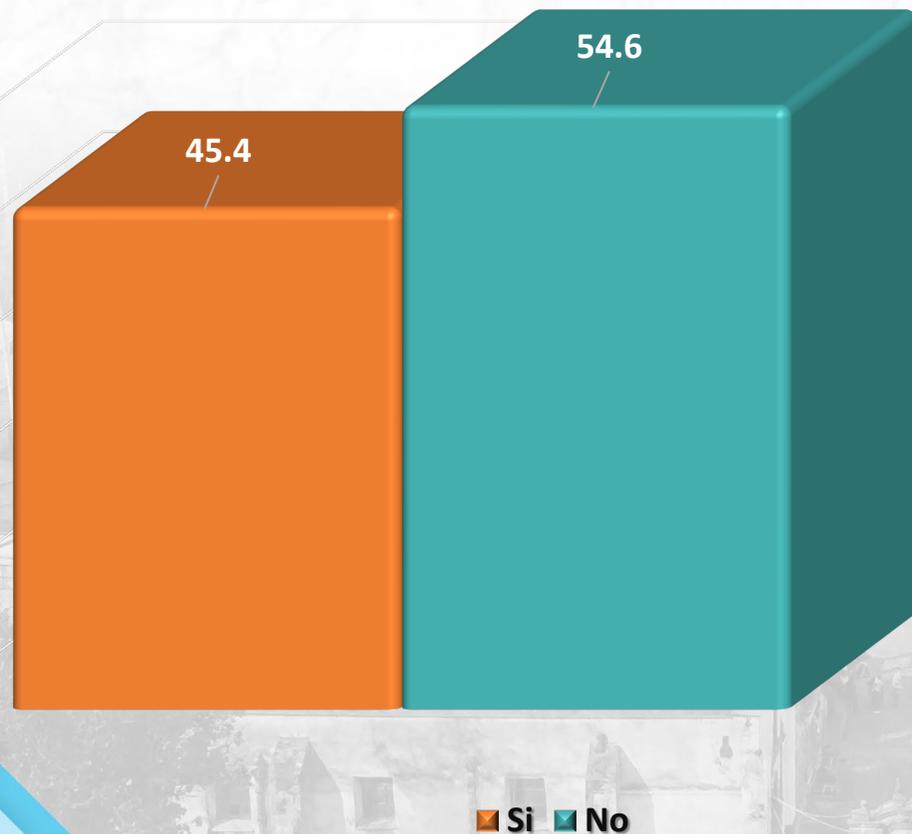
20.4. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública? (%)



Solamente 6 de cada 10 elementos consideraron que la evaluación fortalece a las instituciones.

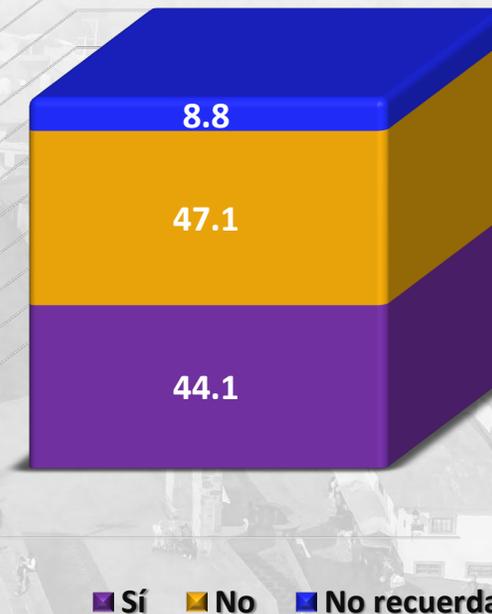
EVALUACIÓN POLICIAL

21. ¿LE HAN APLICADO LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN? (%)



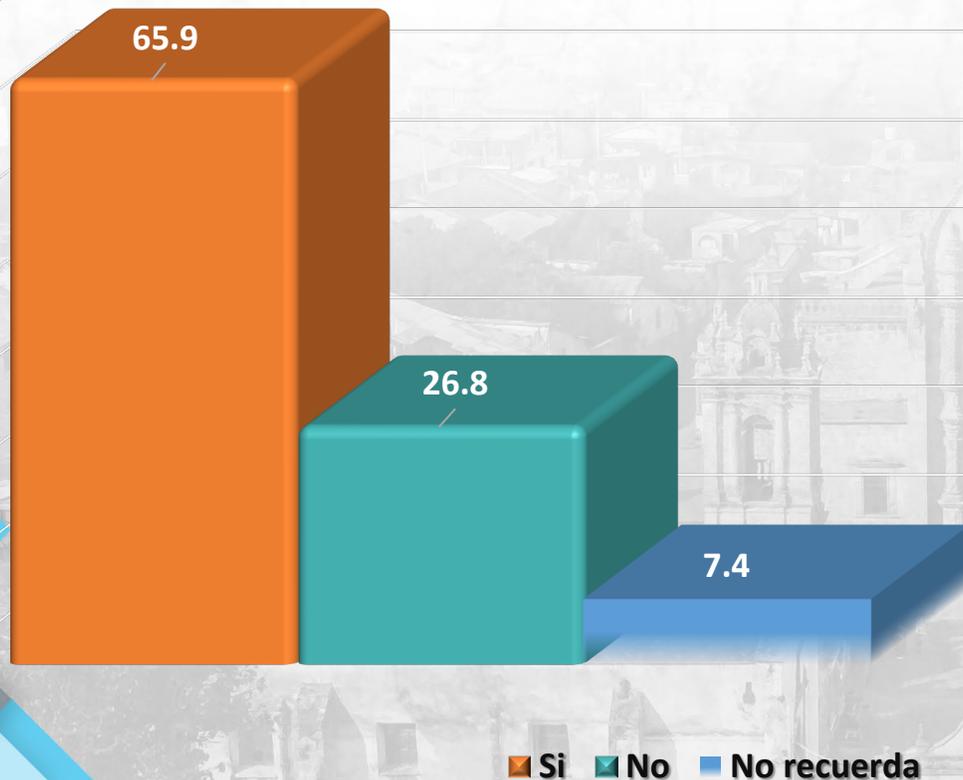
El 45.4% mencionaron haber sido evaluados en CBF (340 elementos). Sin embargo, el 52.9% (180 elementos) indicó que no conocieron el resultado de la evaluación o que no lo recuerdan.

21.1 ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

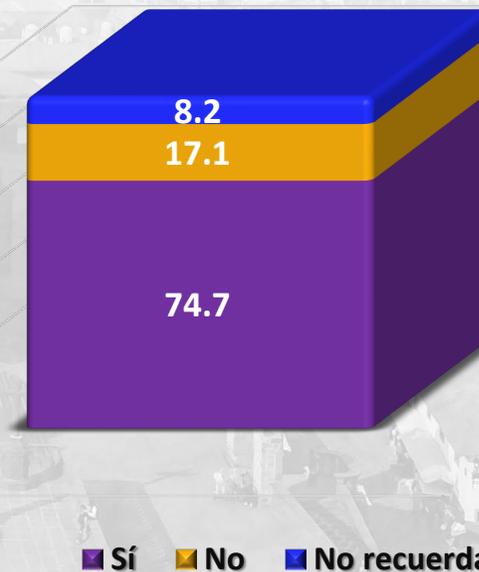
21.2. PREVIO A LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS, ¿RECIBIO CAPACITACION DE LAS SIETE COMPETENCIAS DE LA FUNCION? (%)



Del total de los elementos (340) que respondieron haber sido evaluados en CBF, el 65.9% respondió haber recibido previamente capacitación en las siete competencias de la función.

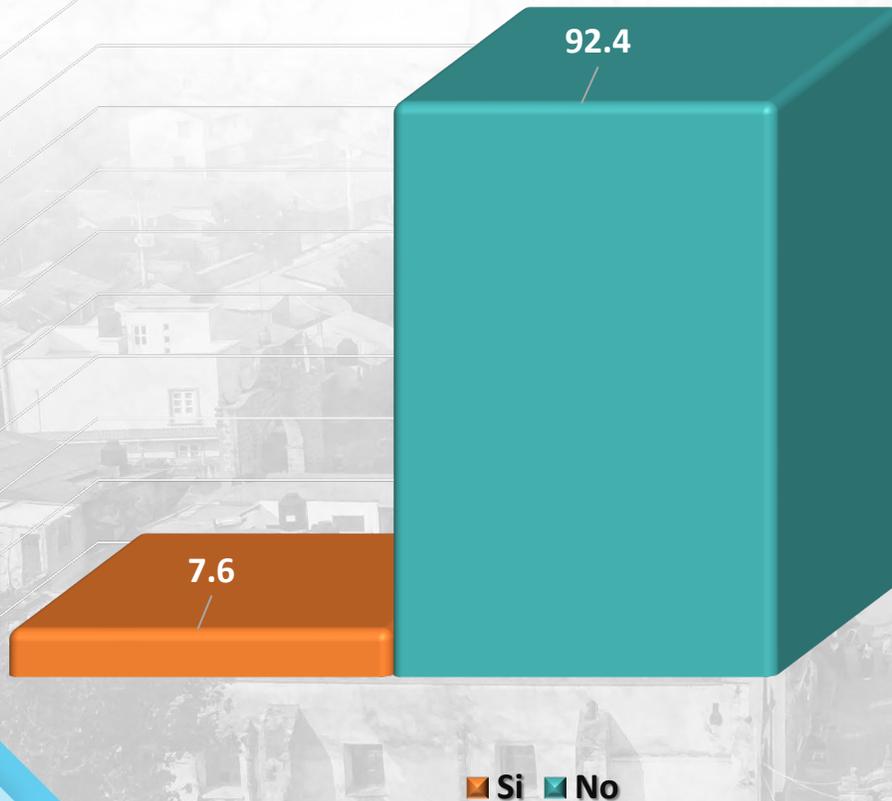
En tanto que el 17.1% de los evaluados (58 elementos) respondió que el sitio de la evaluación no fue lo adecuado en cuanto a infraestructura y recursos necesarios para el efecto.

21.3. ¿EL LUGAR DONDE SE LLEVO A CABO LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS, CONTO CON LA INFRAESTRUCTURA ADECUADA Y LOS RECURSOS NECESARIOS? (%)



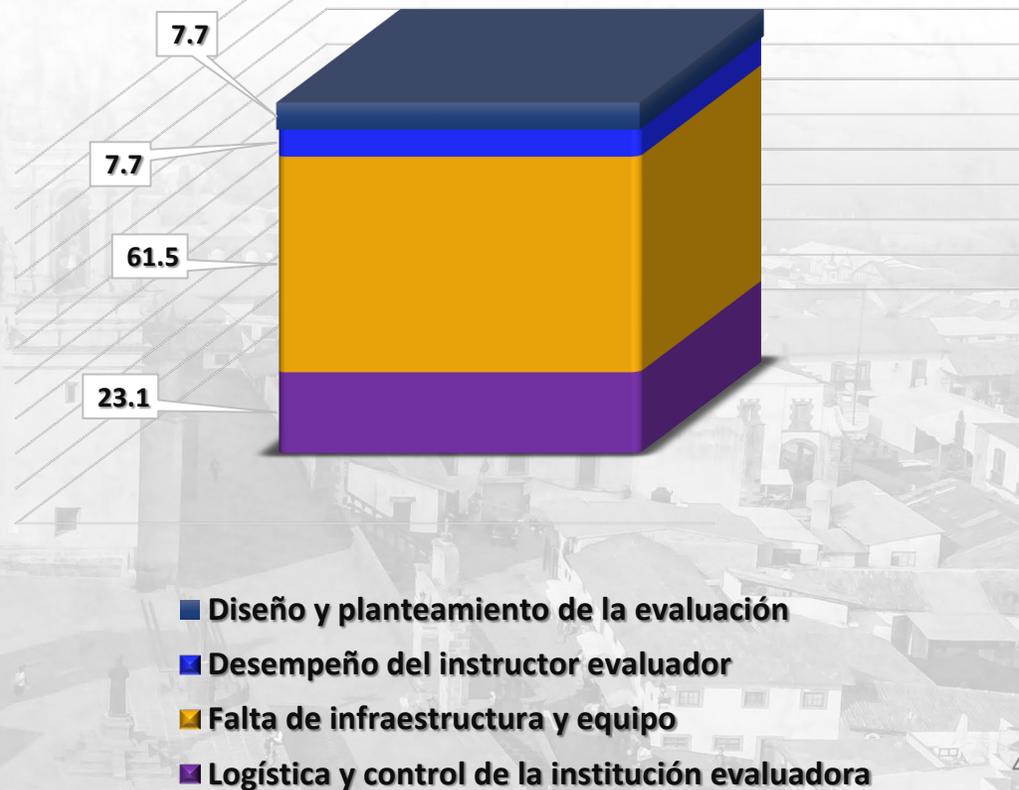
EVALUACIÓN POLICIAL

21.4. ¿SE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD AL MOMENTO DE REALIZAR LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS DE LA FUNCION? (%)



La falta de infraestructura y equipo, la logística, así como el control de la institución evaluadora, fueron mencionadas como las principales dificultades, por 26 de los elementos encuestados.

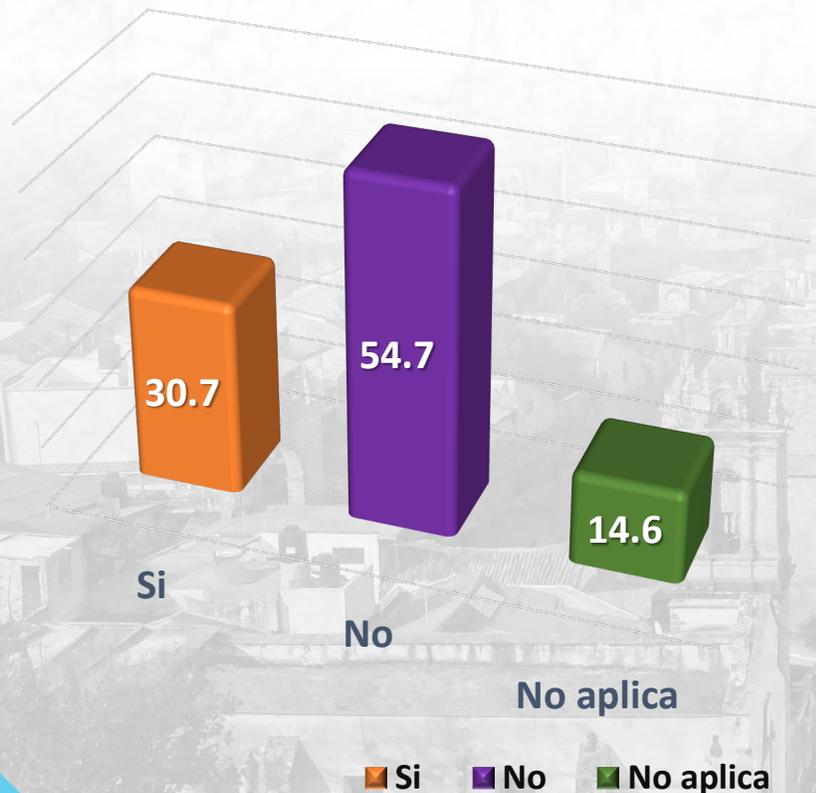
21.4.1. SI SE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD, ¿A QUE SE LE ATRIBUYO? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

22. ¿LE HAN APLICADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO O DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SI ES DE NUEVO INGRESO?

(%)

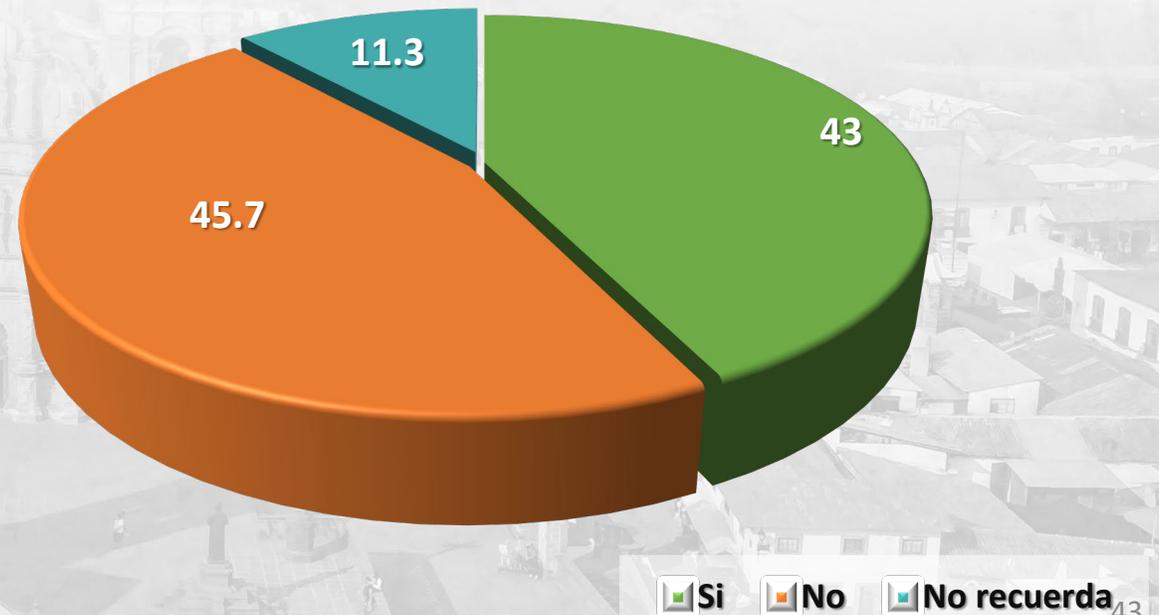


410 elementos respondieron que no le fue aplicada la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico.

Sobre el total que indicó que sí le fue aplicada (230 elementos), la mayoría de ellos (131), mencionaron que no conocieron o no recuerdan el resultado de dicha evaluación.

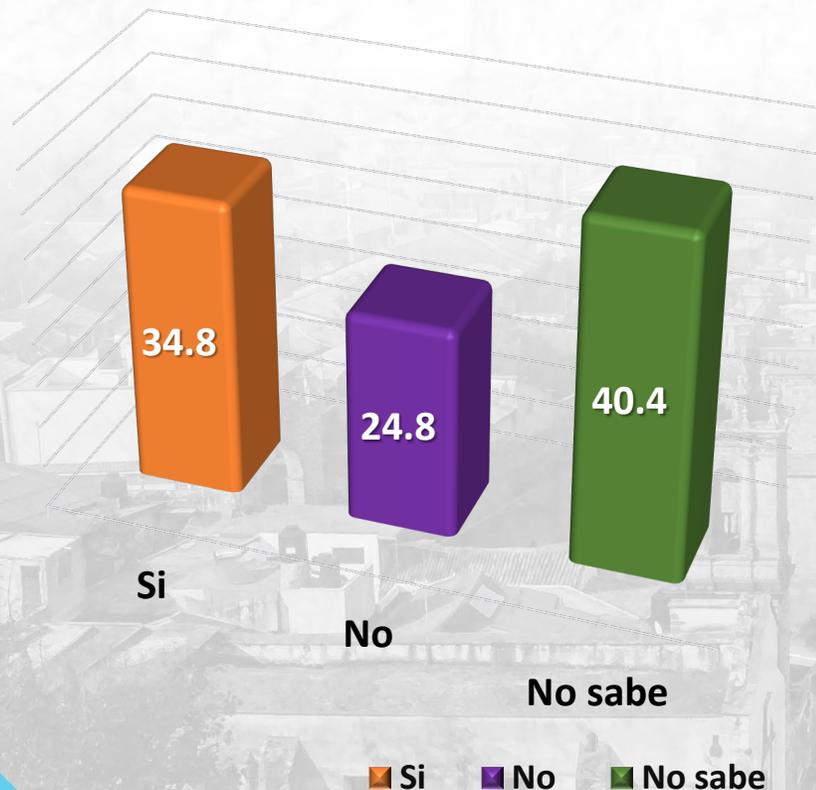
22.1. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?

(%)



EVALUACIÓN POLICIAL

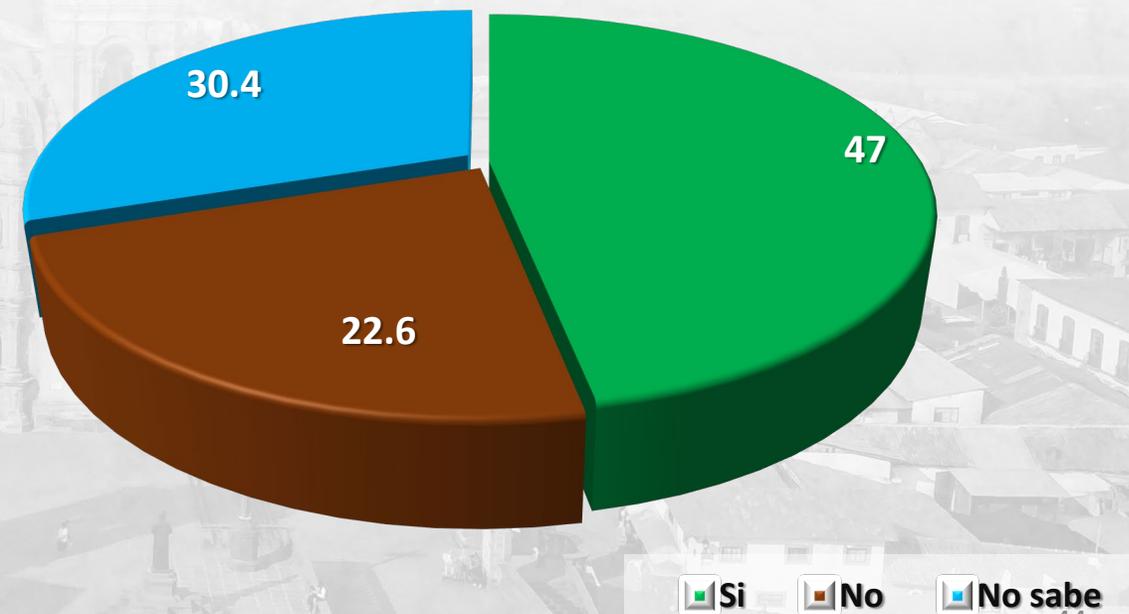
22.2. ¿EN LA APLICACIÓN DE SU EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO PARTICIPO SU SUPERIOR JERARQUICO, LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y DE HONOR Y JUSTICIA? (%)



Mientras un tercio de los encuestados (80) afirmaron que su superior jerárquico sí participó en la aplicación de su evaluación, mientras que los restantes (150) respondieron que no o que no sabe al respecto.

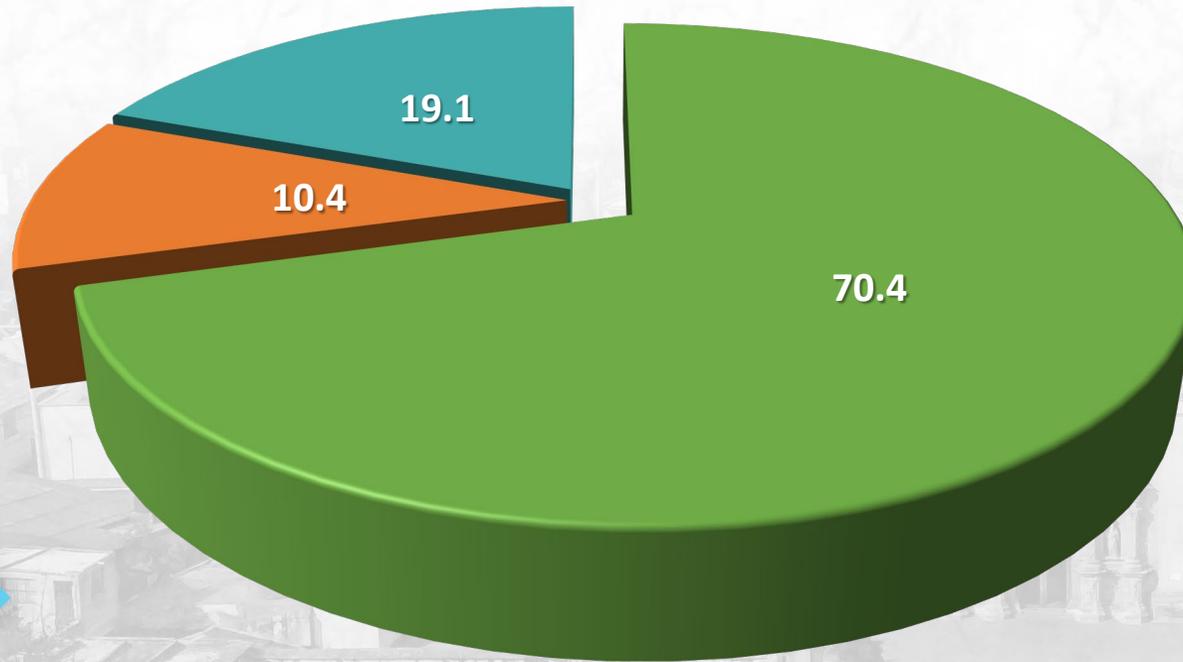
En su mayoría (122) elementos no tienen conocimiento o no saben de qué la evaluación la realiza su superior jerárquico.

22.3. ¿TIENE CONOCIMIENTO DE QUE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO LA REALIZA SU SUPERIOR JERARQUICO? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

22.4. ¿SABIA QUE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO MIDE EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES (PRODUCTIVIDAD) Y METAS, EN APEGO A LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, OBJETIVIDAD, EFICIENCIA, PROFESIONALISMO, HONRADEZ Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS



Del personal que fue evaluado, 162 elementos tienen conocimiento de los alcances de la evaluación del desempeño.



Si



No



No sabe



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

EQUIPAMIENTO

EQUIPAMIENTO

23. INDIQUE EN LA SIGUIENTE LISTA, LA CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO QUE EN SU CASO LE FUE ENTREGADO EN EL AÑO 2023 (%)

De los bienes en cuestión, los elementos operativos indicaron haber recibido con mayor frecuencia: calzado, camisa y pantalón (aprox. el 70% de ellos), mientras poco más del 40% indicó haber recibidos armamento.

Del personal entrevistado 210 y 120, respectivamente, calificaron la calidad como bien o muy bien.

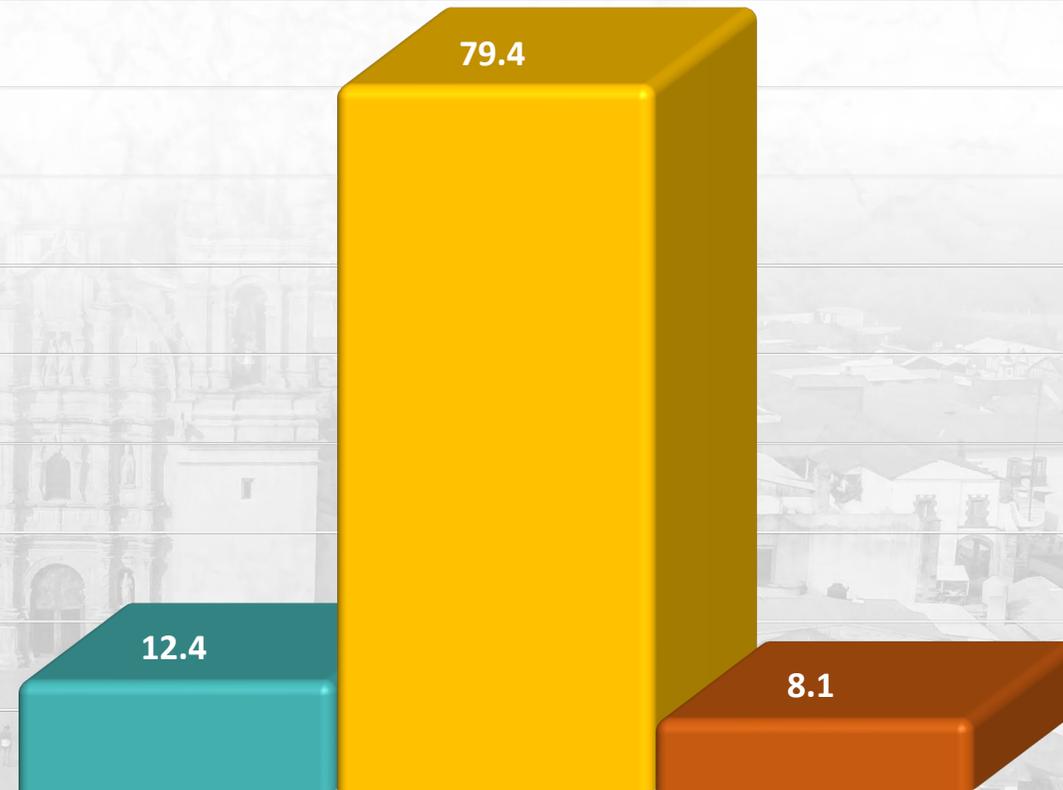
	Tipo de equipamiento	NR	NS	M	R	B	MB
A. Uniformes							
23.1	Camisa o camisola	29.8	2.8	8.9	27.6	25.5	5.3
23.2	Pantalón	29.8	2.8	11.2	27.5	23.4	5.3
23.3	Calzado (par de botas o choclos)	34.2	3.1	13.8	24.2	19.6	5.2
23.4	Gorra Tipo Beisbolera	49.5	2.7	7.2	16.6	19.8	4.3
23.5	Playera	73.3	2.0	4.7	7.3	9.3	3.3
23.6	Chamarra	78.5	2.1	4.4	4.8	7.5	2.7
B. Protección Personal							
23.7	Chaleco balístico	79.7	2.7	6.3	5.6	4.1	1.6
23.8	Casco balístico	85	2.7	4.5	4.3	2.7	0.8
C. Armamento							
23.9	Arma corta	58.5	2.5	3.6	15.0	15.0	5.5
23.10	Arma larga	55.4	2.5	4.8	14.8	16.2	6.3
23.11	Municiones	58.7	2.5	6.9	15.5	12.0	4.3
23.12	Cargadores	59.3	2.8	7.1	14.7	11.5	4.7
D. Accesorios							
23.13	Fornitura	89.5	3.2	2.1	2.1	2.5	0.5
23.14	Tolete	91.1	2.7	2.1	2.3	1.6	0.3
23.15	Casco táctico	88.5	3.3	2.8	3.5	1.3	0.5
23.16	Escudo acrílico	89.5	3.5	2.7	3.1	0.9	0.4
23.17	Candados de mano o Esposas	89.1	2.8	2.0	3.3	2.0	0.8
23.18	Lámpara de mano	93.2	3.1	1.9	1.2	0.3	0.4
23.19	Gas lacrimógeno	93.5	3.1	1.7	0.9	0.7	0.1
E. Equipamientos							
23.20	Motocicleta	92.3	3.3	2.0	1.2	1.2	
23.21	Patrulla (camioneta)	85.7	3.2	3.6	4.3	2.8	0.4
23.22	Patrulla (sedán)	91.1	3.1	2.7	2.4	0.8	
23.23	Equipo de radiocomunicación	85.3	2.8	4.1	3.5	3.5	0.8
23.24	Instrumental de investigación y criminalística	93.3	2.9	2.0	1.2	0.5	
23.25	Equipo de cómputo	87.7	3.7	3.5	2.7	2.0	0.4
23.26	Kit de primer respondiente	92.9	3.2	2.1	1.1	0.7	
23.27	Tableta	93.3	3.5	2.1	0.7	0.4	
23.28	Cámara de solapa	93.6	3.2	2.1	0.7	0.3	0.1

EQUIPAMIENTO

8 de cada 10 elementos de la muestra respondió no contar el equipo necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente.

24. ¿CUENTA CON EL EQUIPAMIENTO NECESARIO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE PRIMER RESPONDIENTE? (%)

Variables	Frecuencia	%
Si	93	12.4
No	595	79.4
No Sabe	61	8.1
Total	749	100



EQUIPAMIENTO

**25.-¿Con que frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme?
(%)**

		1 Vez por Año	2 Veces por Año	Sin Una Frecuencia Prestablecida	Nunca
25.1	Camisa o camiseta	35.8	4.1	46.7	13.4
25.2	Pantalón	35.5	4.4	46.7	13.4
25.3	Calzado (par de botas o choclos)	34.4	3.7	46.3	15.5
25.4	Gorra Tipo Beisbolera	24.7	3.7	41.7	29.9
25.5	Playera	13.6	4.1	31.8	50.5
25.6	Chamarra	10.9	3.7	30.6	54.7
25.7	Uniforme de Gala	5.6	1.7	23.1	69.6
25.8	Fornitura	4.9	1.6	24.0	69.4

La mayoría del personal respondió que reciben uniformes sin una frecuencia preestablecida y más de la mitad de ellos respondió que nunca recibe playera, chamarra o forniture.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



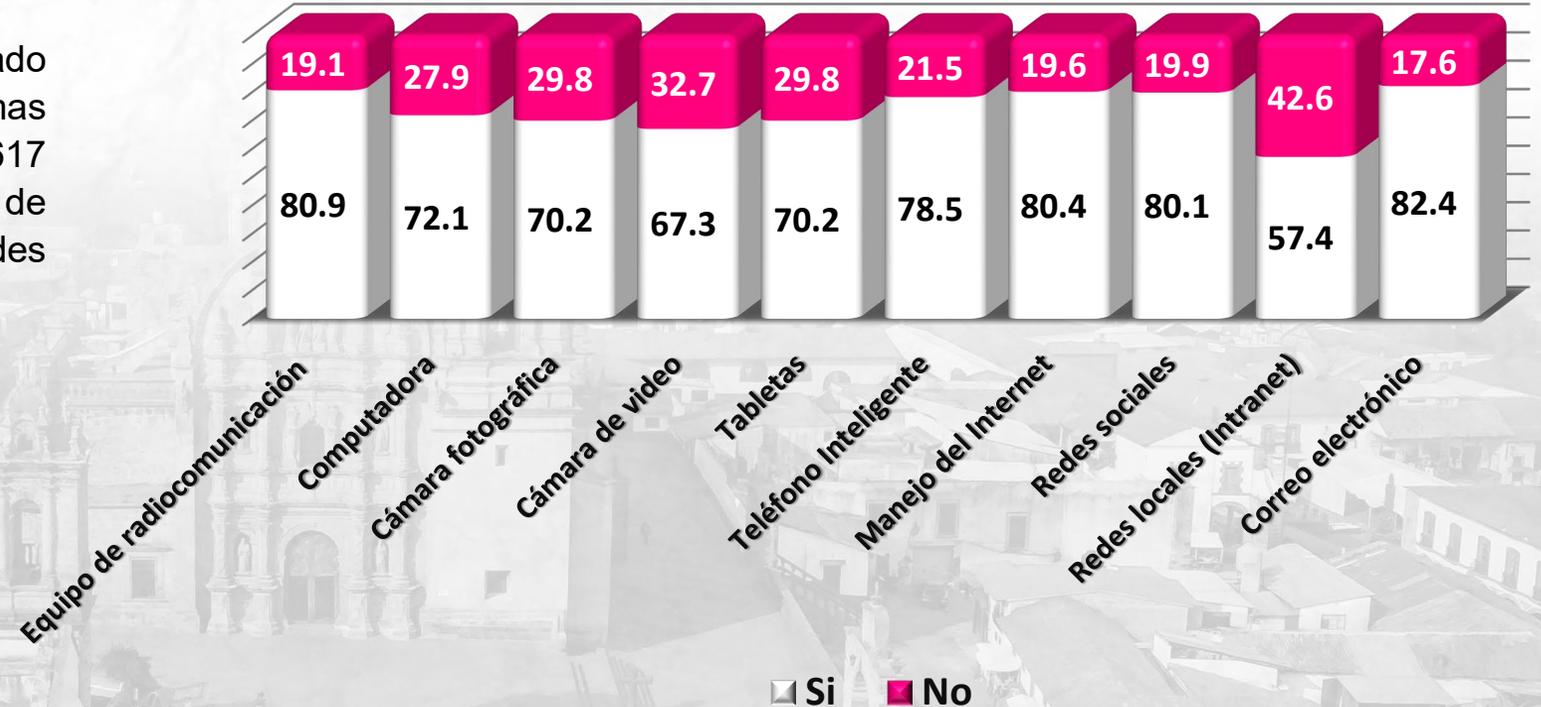
IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

USO DE TECNOLOGÍA

USO DE TECNOLOGÍA

Una amplia mayoría del personal encuestado respondió que conoce y opera las plataformas tecnológicas cuestionadas, particularmente 617 de ellos con el manejo del correo electrónico y de la que menos conocimiento refirieron fue, Redes Locales (intranet) con 430 de ellos.

26. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES ACTUALES? (%)



USO DE TECNOLOGÍA



Equipo de radio comunicación

80.9%

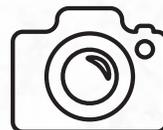
19.1%



Computadora

72.1%

27.9%



Cámara fotográfica

70.2%

29.8%



Cámara de video

67.3%

32.7%



Tabletas

70.2%

29.8%



Teléfono Inteligente

78.5%

21.5%



Manejo del Internet

80.4%

19.6%



Redes sociales

80.1%

19.9%



Redes locales (Intranet)

57.4%

42.6%



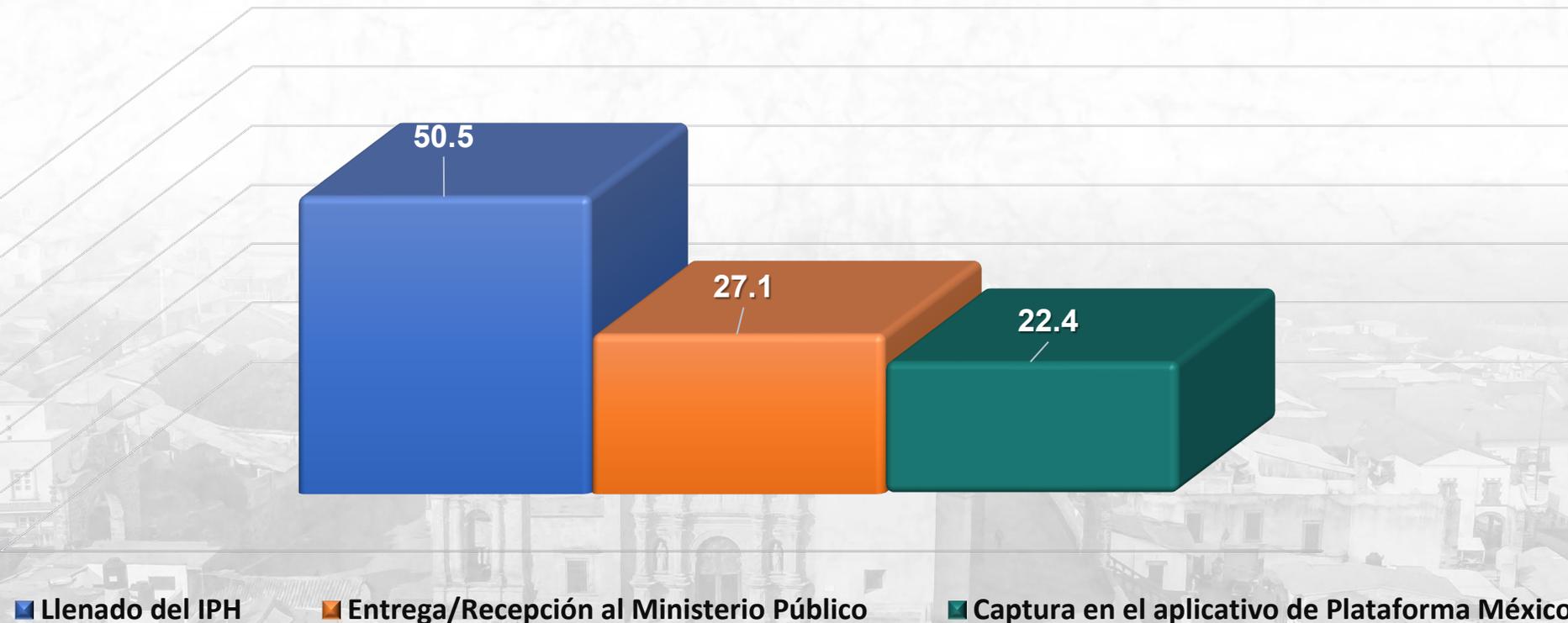
Correo electrónico

82.4%

17.6%

USO DE TECNOLOGÍA

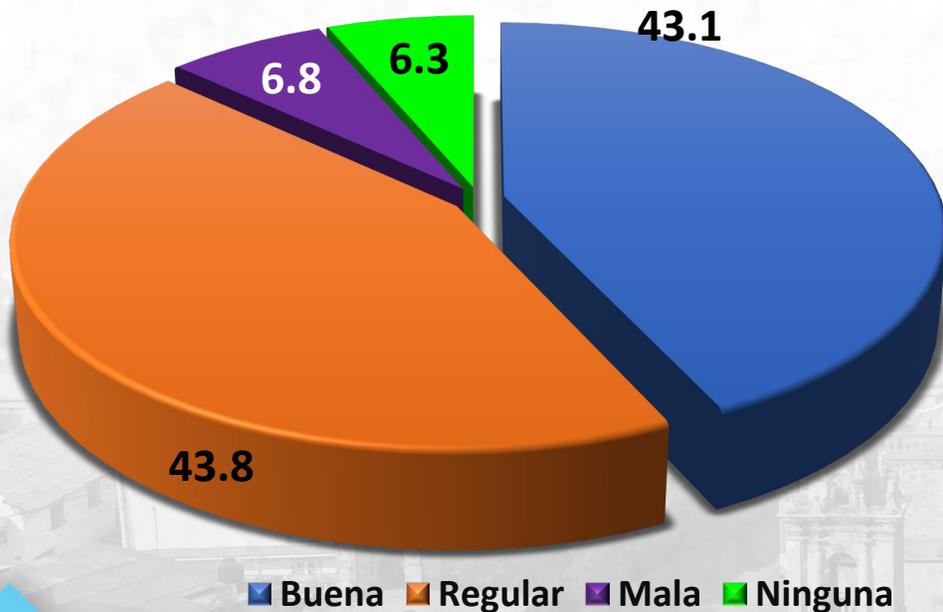
27. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FASES DEL PROCESO DEL INFORME POLICIAL HOMOLOGADO (IPH) 2023 CONSIDERA LA MÁS DÍFICIL? (%)



Sobre las tres etapas existe mención de la complejidad en su proceso por parte del personal encuestado, es decir que prácticamente uno de cada cuatro elementos califica que tiene dificultad en las tres fases que conforman el proceso de IPH.

USO DE TECNOLOGÍA

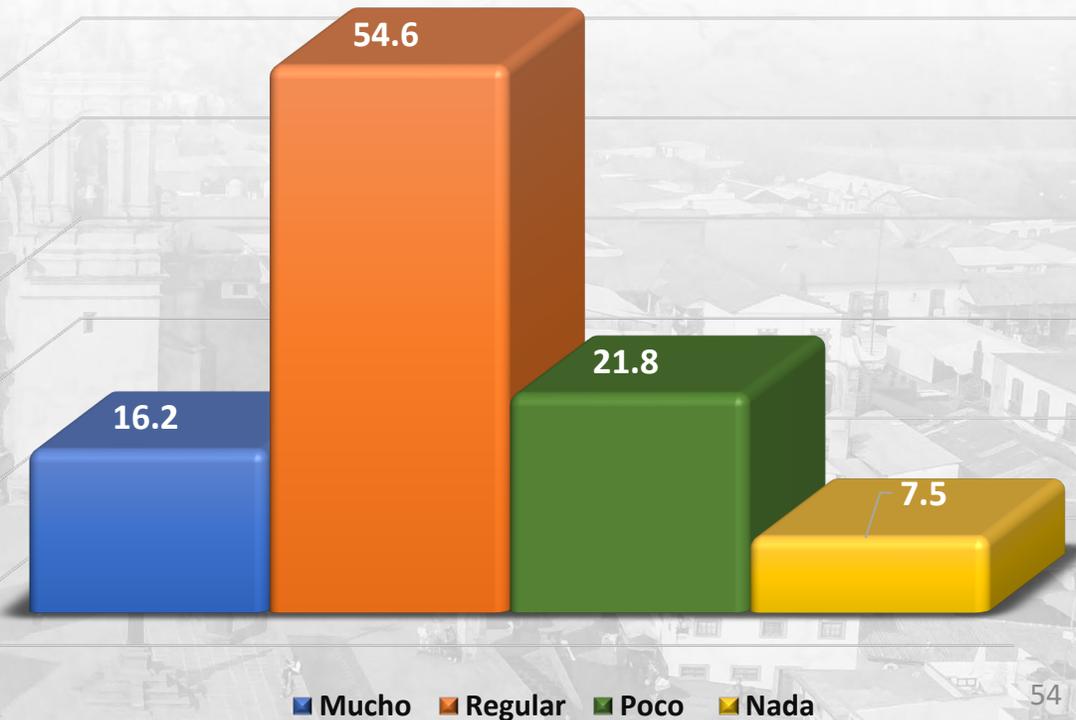
28. ¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN QUE TIENE SOBRE EL IPH 2023? (%)



De los elementos entrevistados (651), dijeron tener de buena a regular percepción del IPH (sobre su utilidad). Mientras que 51 de los elementos entrevistados mencionó tener una mala percepción del mismo.

En tanto 163 elementos mencionaron sentirse poco capacitados para el llenado y 56 indicaron que no se sienten capacitado para llenar el IPH.

29. ¿SE SIENTE CAPACITADO PARA LLENAR EL IPH 2023? (%)

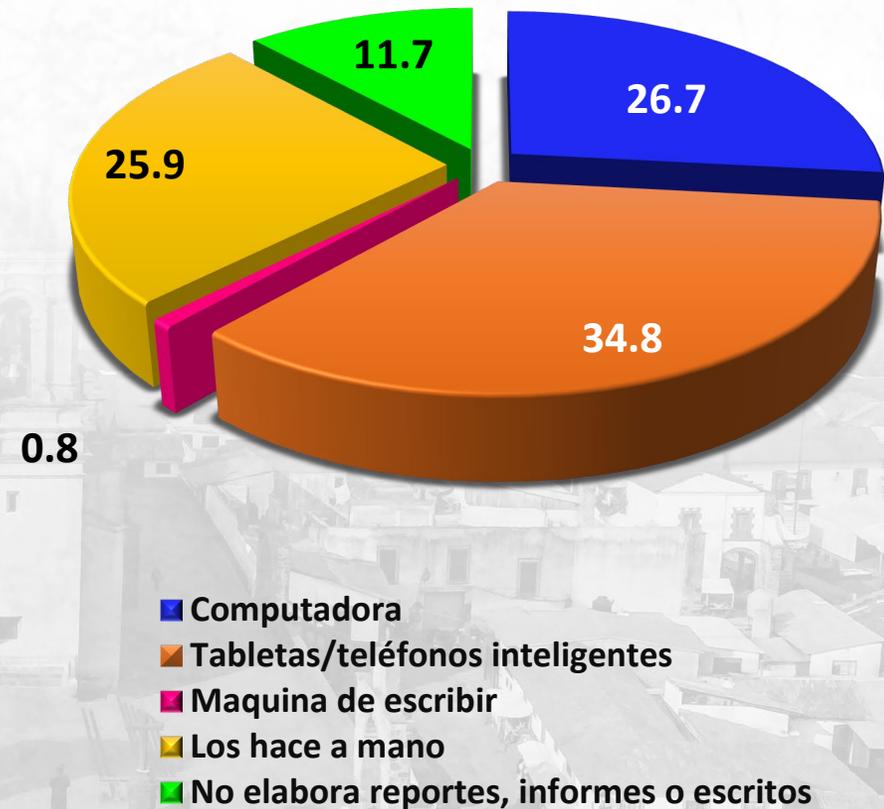


USO DE TECNOLOGÍA

194 de los entrevistados respondieron que realiza sus reportes a mano, en contraste 467 indicaron el uso de alguna tecnología para ello y 88 que no emiten reportes por escrito.

Variables	Frecuencia	%
Computadora	200	26.7
Tablets/teléfonos inteligentes	261	34.8
Máquina de escribir	6	0.8
Los hace a mano	194	25.9
No elabora reportes, informes o escritos	88	11.7
Total	749	100

30.- ¿QUÉ HERRAMIENTA UTILIZA COTIDIANAMENTE PARA ESCRIBIR SUS REPORTES, INFORMES U OTROS ESCRITOS OFICIALES DE TRABAJO?
(%)



USO DE TECNOLOGÍA

31. ¿QUÉ ELEMENTO CONSIDERA NECESARIO PARA UN ADECUADO LLENADO DEL IPH 2023? (%)

Rubros									
Capacitación		Infraestructura Tecnológica		Disposición del superior		Tiempo Suficiente de Llenado		Guía de Llenado	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
95.9	4.1	83.4	16.6	77.7	22.3	89.3	10.7	89.7	10.3

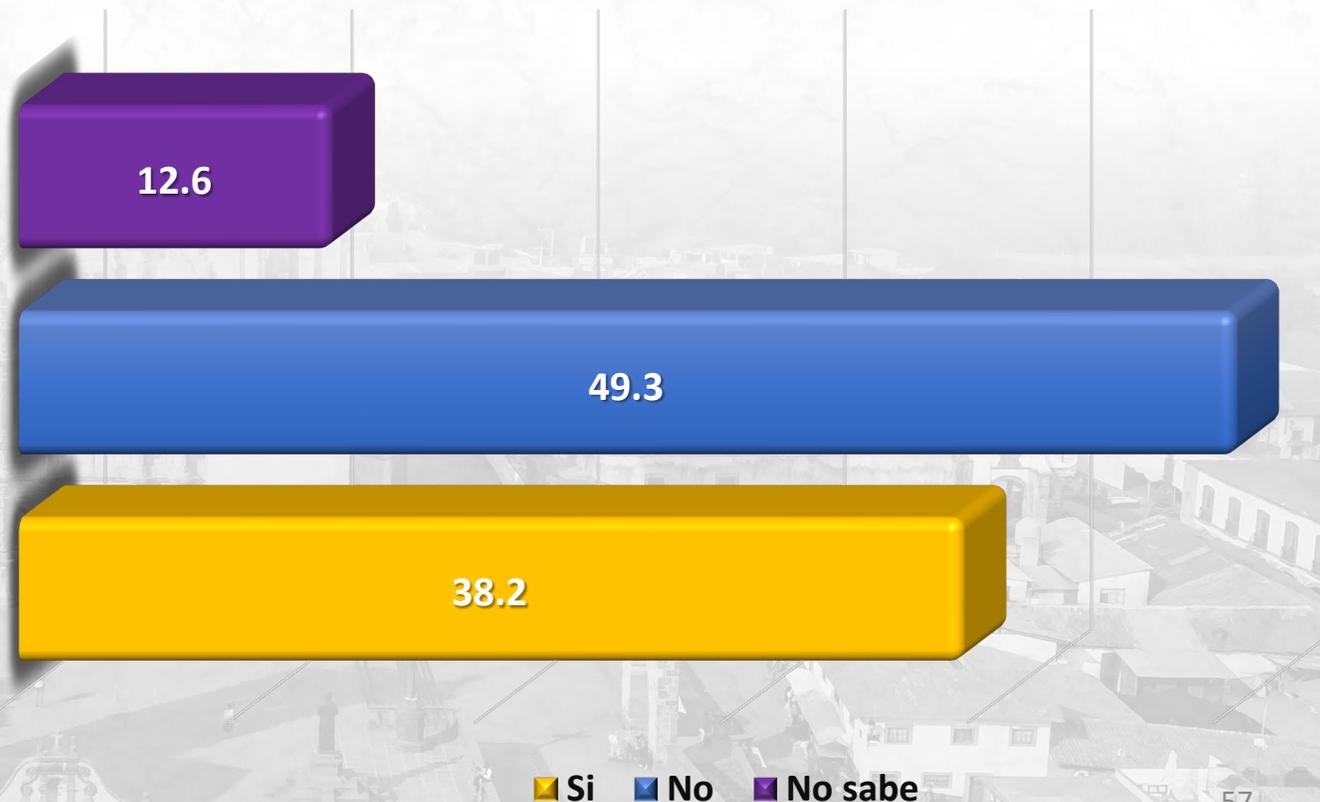
En todos los rubros propuestos para respuesta, se presentaron altos porcentajes de necesidad para el llenado adecuado del IPH, con un mínimo 77.7% y máximo de 95.39%, es decir, la respuesta mayoritaria fue “si” se requiere en los cinco componentes de la pregunta.

USO DE TECNOLOGÍA

El acceso a las Bases de Datos del SNI se realiza solo por un tercio de los elementos considerados en el ejercicio muestral.

Variables	Frecuencia	%
Si	286	38.2
No	369	49.3
No Sabe	94	12.6
Total	749	100

32. ¿EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, HA SOLICITADO INFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN (SNI) RESPECTO DE VEHÍCULOS ROBADOS, MANDAMIENTOS JUDICIALES U OTRA INFORMACIÓN?
(%)

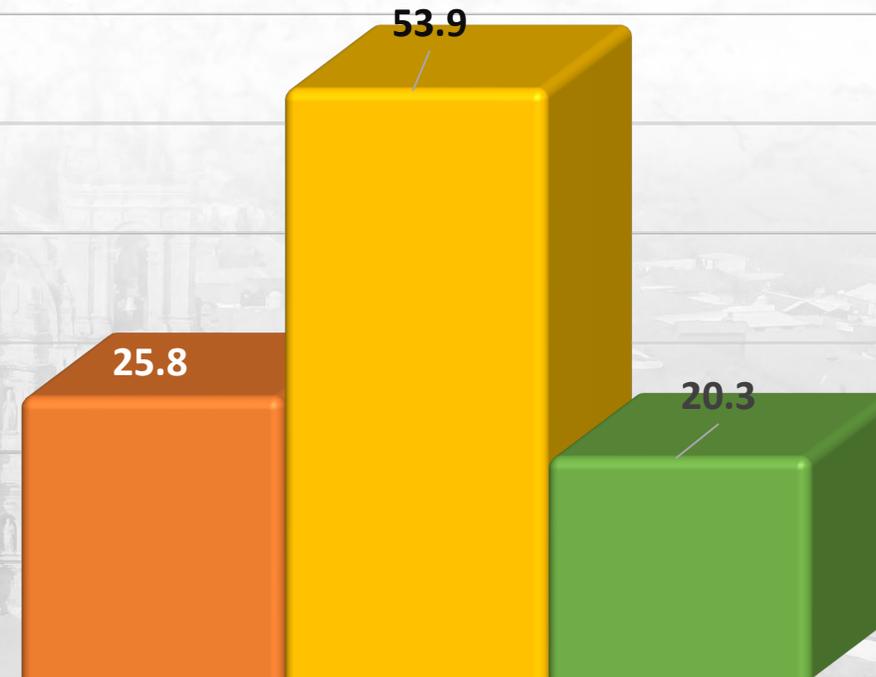


USO DE TECNOLOGÍA

Poco más de la mitad de los participantes 404 elementos, afirmaron que no cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI).

Variables	Frecuencia	%
Si	193	25.8
No	404	53.9
No Sabe	152	20.3
Total	749	100.0

33.- EN SU ÁREA DE TRABAJO ¿ CUENTA CON EQUIPO PARA CONSULTAR EL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN (SNI)? (%)



USO DE TECNOLOGÍA

34. ¿QUÉ MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL TIENE SU INSTITUCIÓN? (%)

Rubro											
Clave Única de Identificación Personal (CUIP)			Huellas Dactilares			Registro de Voz			Identificación con Fotografía (Actualizada)		
Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe
89.2	6.0	4.8	75.8	12.1	12.0	62.2	20.3	17.5	84.2	6.3	9.5

La Clave Única de Identificación Personal (CUIP) es predominante como identificación y registro de personal al interior de las corporaciones y en contraste el que menos prevalece es el registro de voz.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

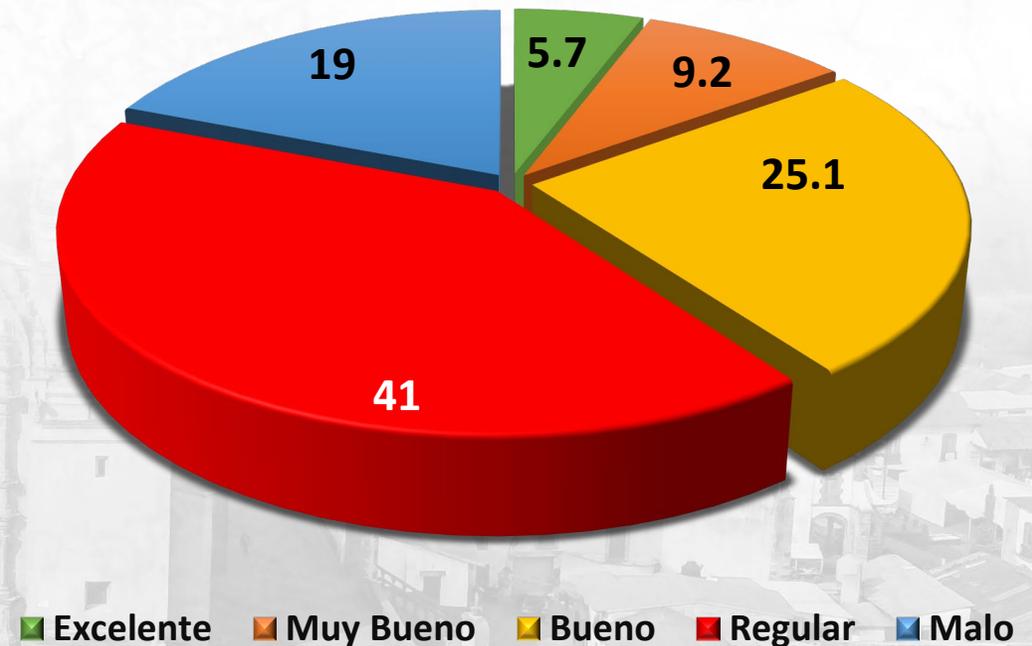
INFRAESTRUCTURA

INFRAESTRUCTURA

El 60% del personal encuestado considera que en su lugar de trabajo las instalaciones están en regular o mal estado.

Variables	Frecuencia	%
Excelente	43	5.7
Muy Bueno	69	9.2
Bueno	188	25.1
Regular	307	41.0
Malo	142	19.0
Total	749	100

35. EN GENERAL, ¿CÓMO CONSIDERA EL ESTADO FÍSICO ACTUAL DE LAS INSTALACIONES DONDE OPERA?
(%)



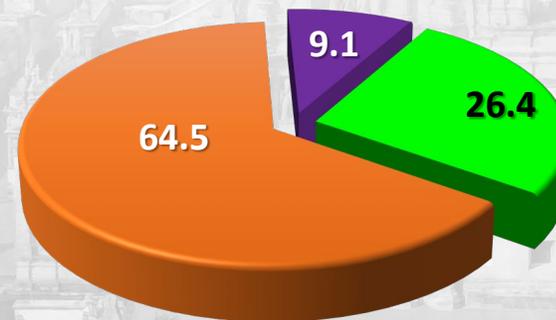
INFRAESTRUCTURA

36. ¿CONSIDERA QUE HUBO MEJORAS FÍSICAS A LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA DURANTE EL 2023? (%)

De los entrevistados 242 opinaron que se hicieron mejoras en las instalaciones de trabajo.

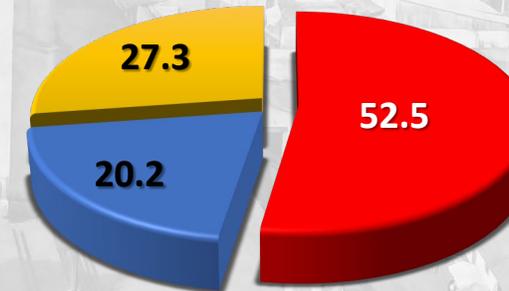
La mayoría de los elementos indicaron que las mejoras realizadas cumplieron con la calidad esperada y resuelven necesidades e influyen en la mejora operativa.

36.1. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba
(%)



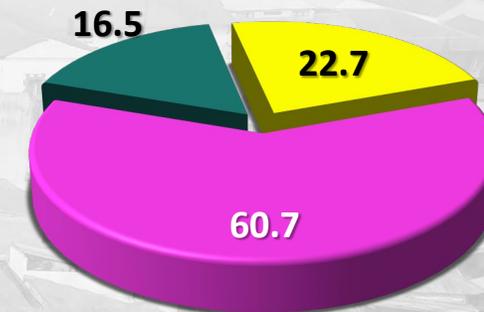
■ Si ■ No ■ Poco

36.2. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la institución
(%)

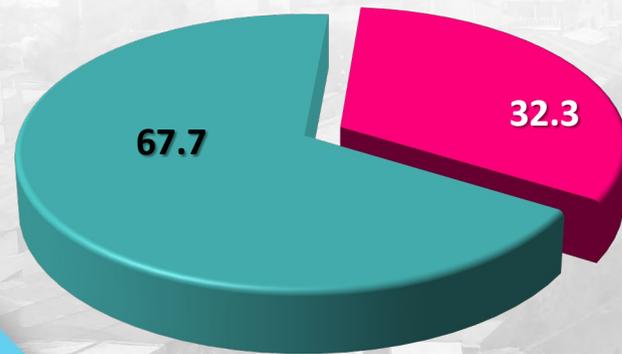


■ Si ■ No ■ Parcialmente

36.3. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta
(%)



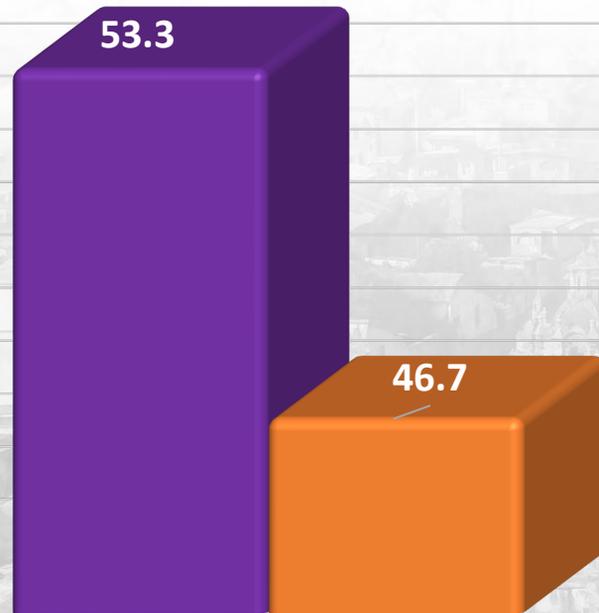
■ Si ■ No ■ Poco



■ Si ■ No

INFRAESTRUCTURA

37. ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES EN LAS QUE LABORA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ?
(%)

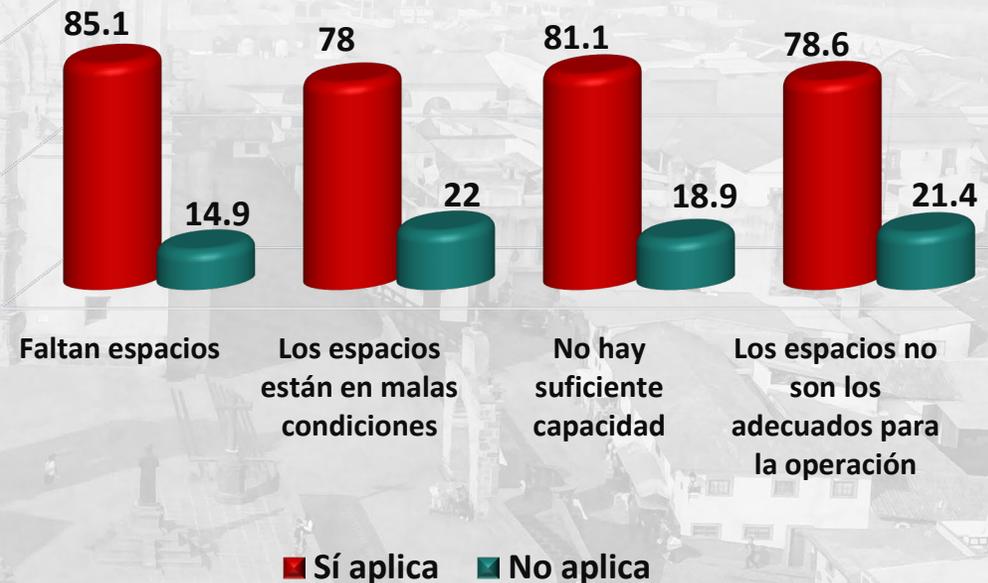


■ Si ■ No

Casi la mitad (350) de los encuestados consideró que las instalaciones en las que trabaja actualmente no tienen las condiciones para generar resultados eficientes y eficaces.

Las respuestas otorgadas mencionan mayoritariamente sobre las cuatro variables cuestionadas, que existen carencia e insuficiencias.

37.1.1. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes:
(%)



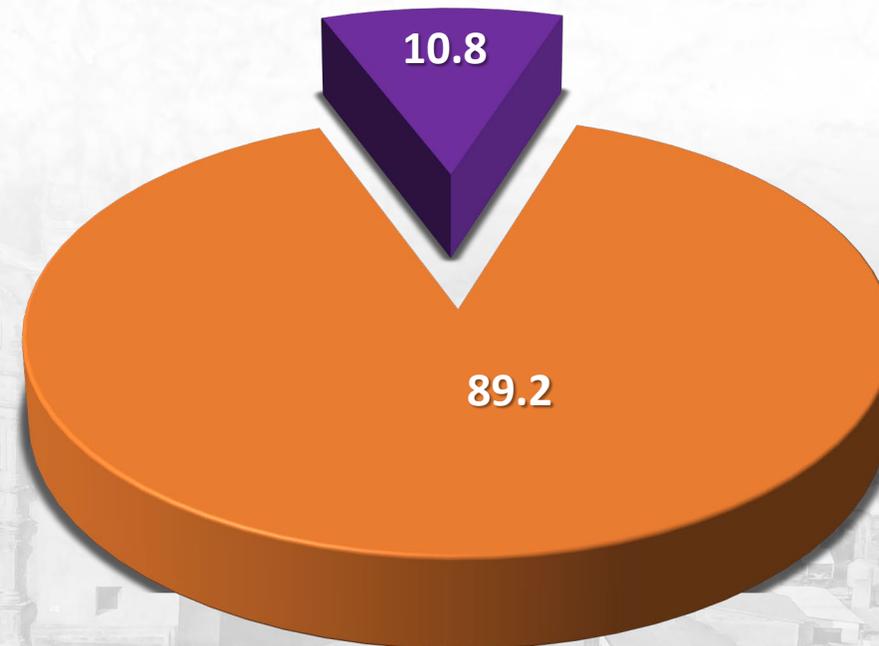
■ Sí aplica ■ No aplica

INFRAESTRUCTURA

9 de cada 10 elementos encuestados opina que se requieren trabajos de infraestructura en las instalaciones.

38.- CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE LABORA? (%)

Variables	Frecuencia	%
Si	668	89.2
No	81	10.8
Total	749	100



■ Sí ■ No



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

La mayoría del personal participante en la encuesta se asume orgulloso de su puesto, ya que el 91.3% respondió en ese sentido. No obstante, casi el 9% de ellos opinó lo contrario.

Variables	Frecuencia	%
Muy orgulloso	442	59.0
Orgulloso	242	32.3
Poco orgulloso	47	6.3
Nada orgulloso	18	2.4
Total	749	100

39. ¿QUÉ TAN ORGULLOSO SE SIENTE DE SER (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA MINISTERIAL / CUSTODIO)?
(%)

NADA ORGULLOSO

2.4

POCO ORGULLOSO

6.3

ORGULLOSO

32.3

MUY ORGULLOSO

59

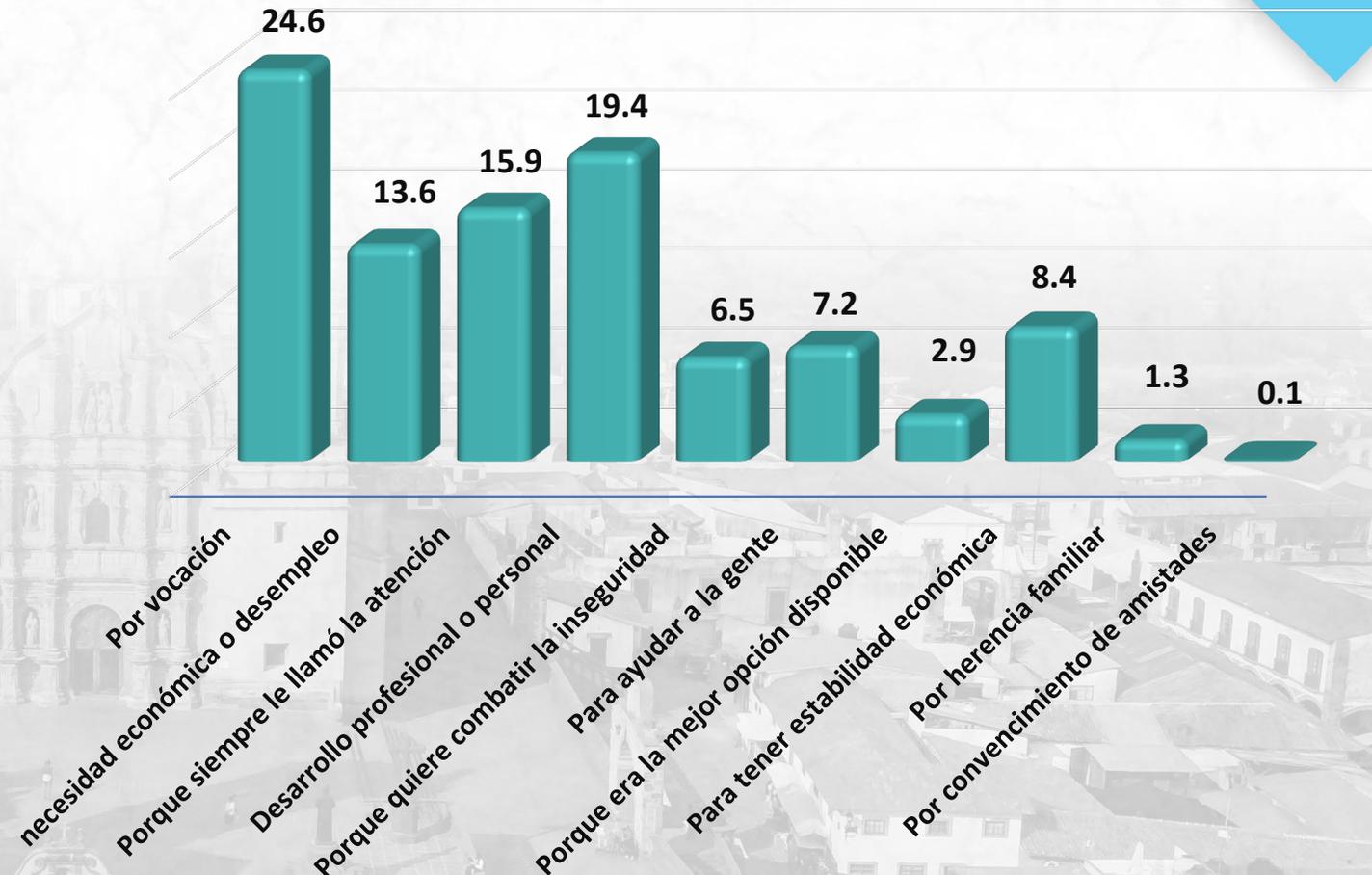
CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Vocación, preferencia y desarrollo personal, fueron el estímulo para 448 elementos en su decisión de pertenecer a las fuerzas del orden.

Ayudar a la gente y combatir la inseguridad fue el factor de decisión para 76 elementos más.

Variables	Frecuencia	%
Por vocación	184	24.6
Por necesidad económica o desempleo	102	13.6
Porque siempre le llamó la atención	119	15.9
Desarrollo profesional o personal	145	19.4
Porque quiere combatir la inseguridad	49	6.5
Para ayudar a la gente	54	7.2
Porque era la mejor opción disponible	22	2.9
Para tener estabilidad económica	63	8.4
Por herencia familiar	10	1.3
Por convencimiento de amistades	1	.1
Total	749	100

40. ¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA QUE ES (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA MINISTERIAL / CUSTODIO)? (%)



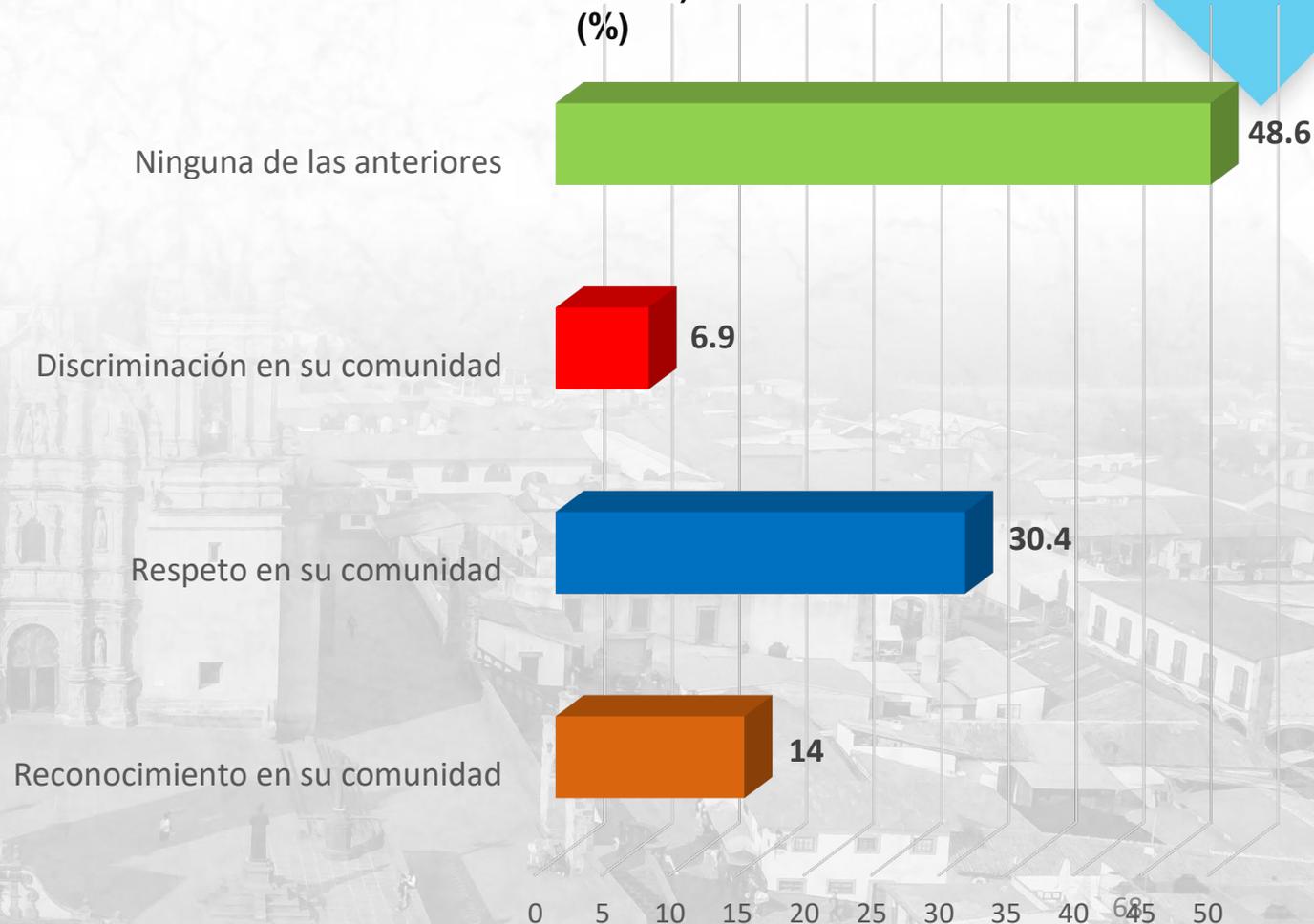
CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Casi la mitad de los encuestados piensa que su condición laboral no influye en la percepción vecinal hacia su persona.

No obstante, el 6.9% mencionó que derivado de su labor se siente discriminado.

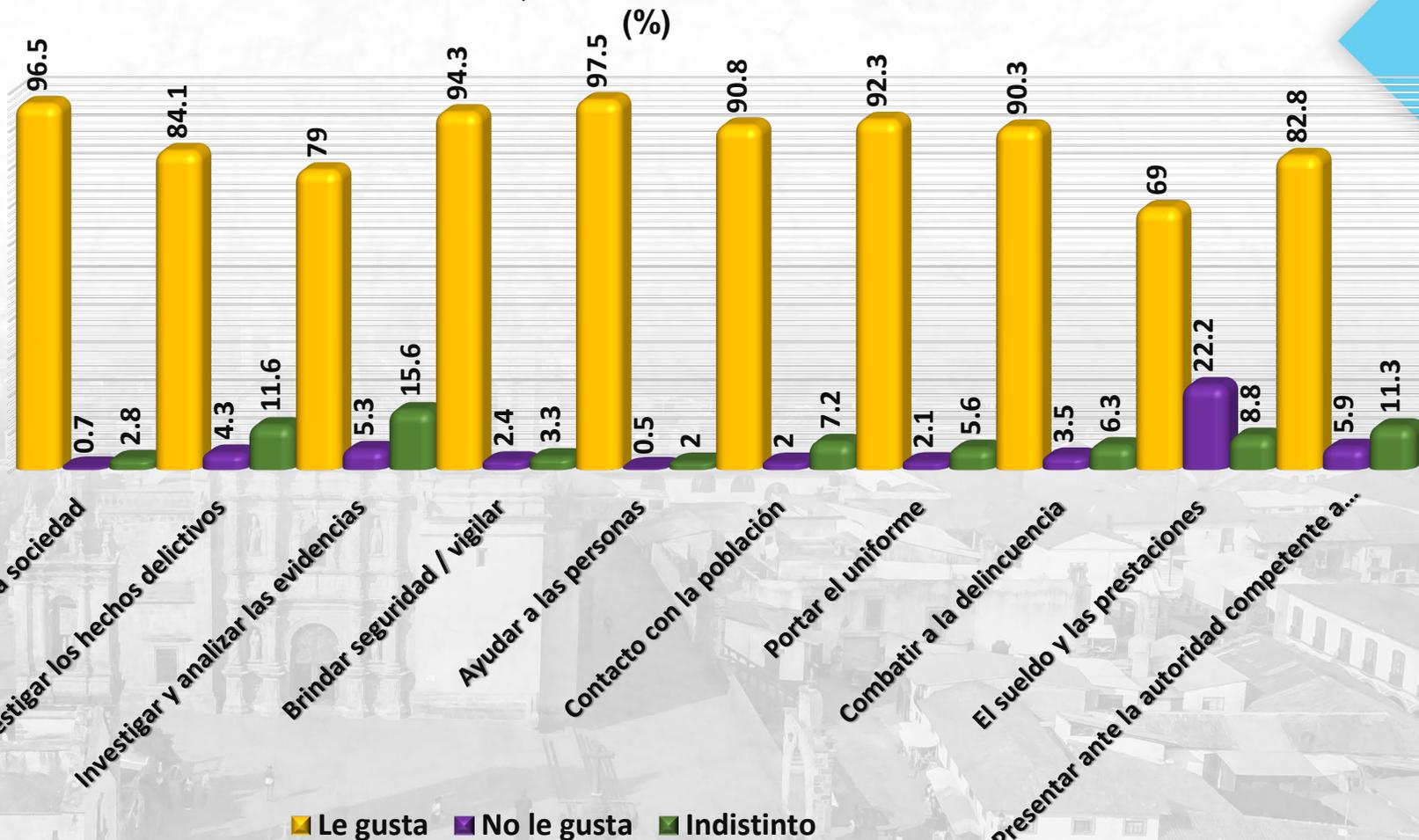
Variables	Frecuencia	%
Reconocimiento en su comunidad	105	14.0
Respeto en su comunidad	228	30.4
Discriminación en su comunidad	52	6.9
Ninguna de las anteriores	364	48.6
Total	749	100

41. ¿EN QUE SITUACIÓN SE ENCUENTRA EN SU COMUNIDAD DERIVADO DE SER... (POLICÍA ESTATAL / POLICIA MINISTERIAL / CUSTODIO)?



CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

42. DE LA SIGUIENTE LISTA, INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO



En general a los elementos entrevistados les agradan las funciones que realizan en sus corporaciones.

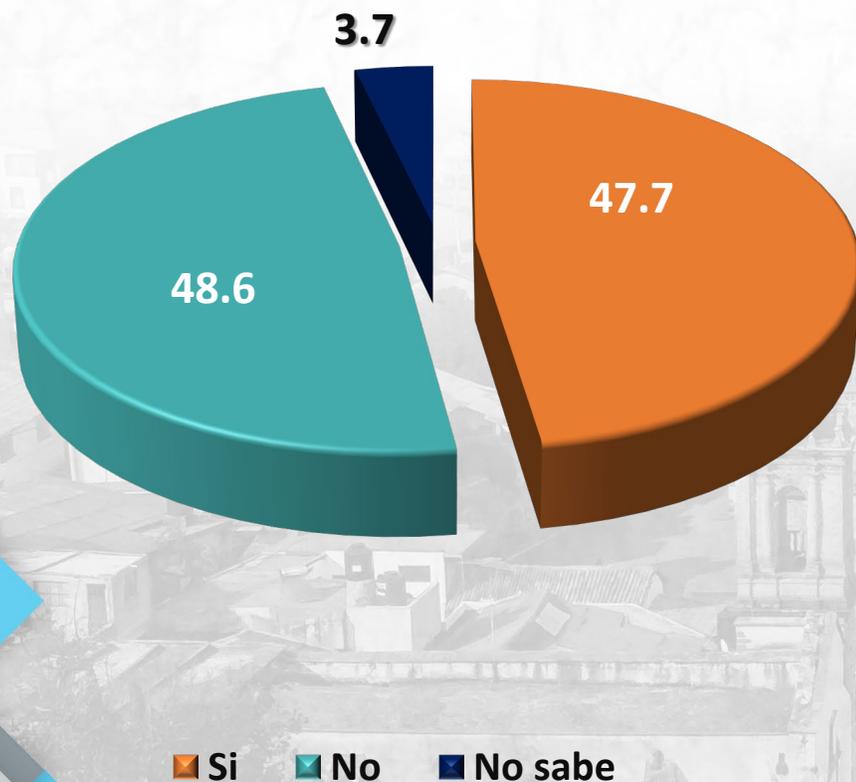
Respecto al sueldo y prestaciones, el 22.8% mencionó que no le gusta.

CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

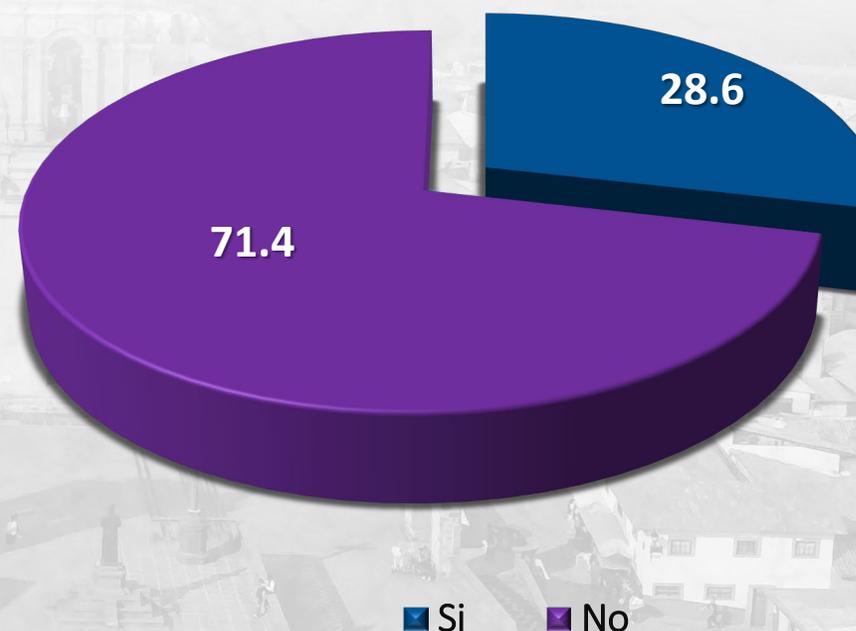
43. ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE? (%)

Casi la mitad de los elementos (357) indicaron haber intervenido como primer respondiente.

Mientras que (535) afirmaron no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.



44. ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIAS DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO? (%)





SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

HÁBITOS EN EL TRABAJO

HÁBITOS EN EL TRABAJO

45. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FRASES SE ACERCA MÁS A LO QUE PIENSA?
(%)

PUEDEN HACERSE EXCEPCIONES EN ALGUNOS CASOS

6.3

LAS LEYES DEBEN APLICARSE A TODOS POR IGUAL

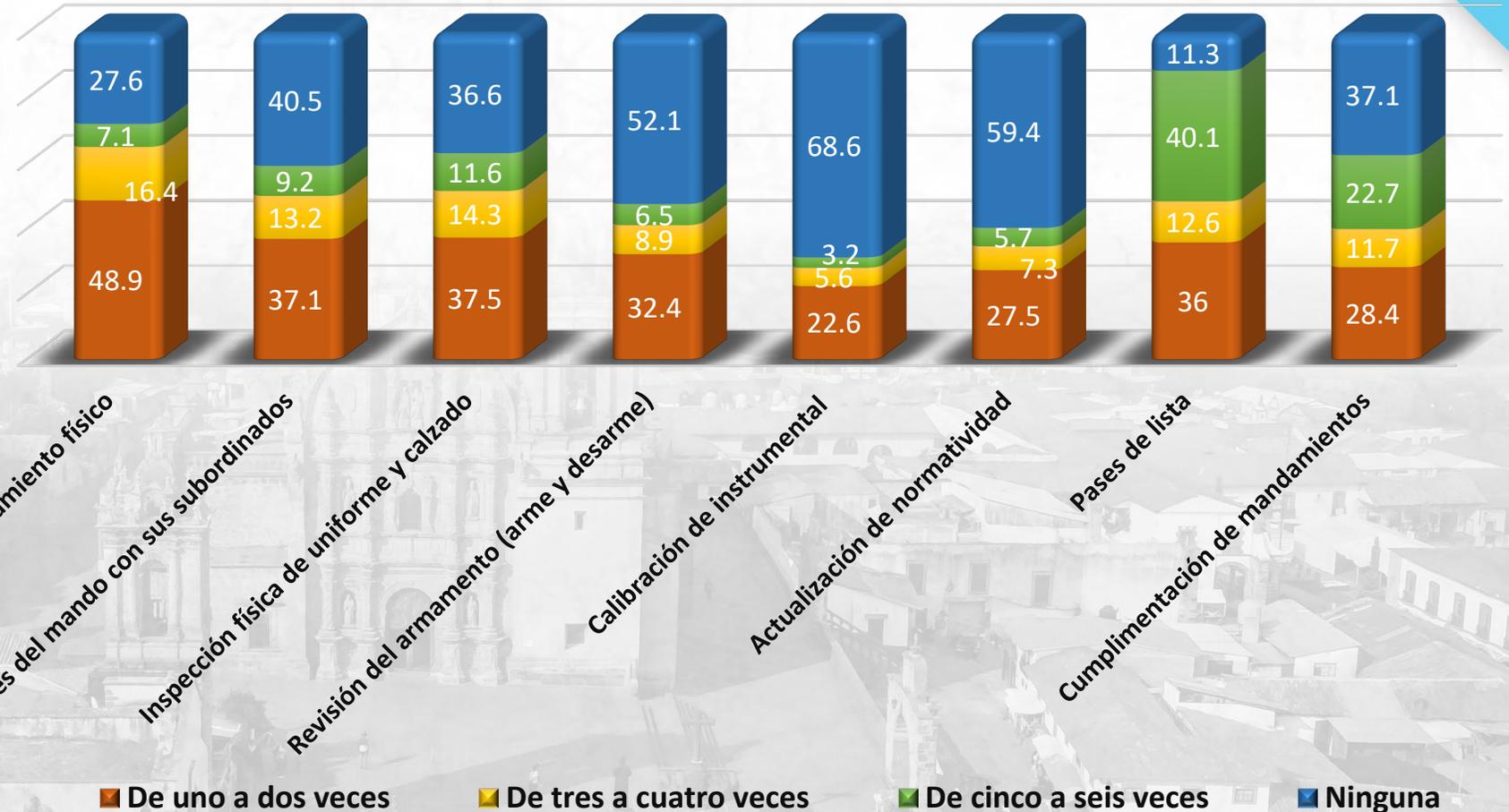
93.7

En general el personal operativo encuestado coincide en que las leyes deben ser aplicadas sin excepción. No obstante, hay quienes se pronuncian en el sentido de que en algunos casos se puede eximir.

Variables	Frecuencia	%
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	702	93.7
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	47	6.3
Total	749	100

HÁBITOS EN EL TRABAJO

46. ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA REALIZA LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES? (%)

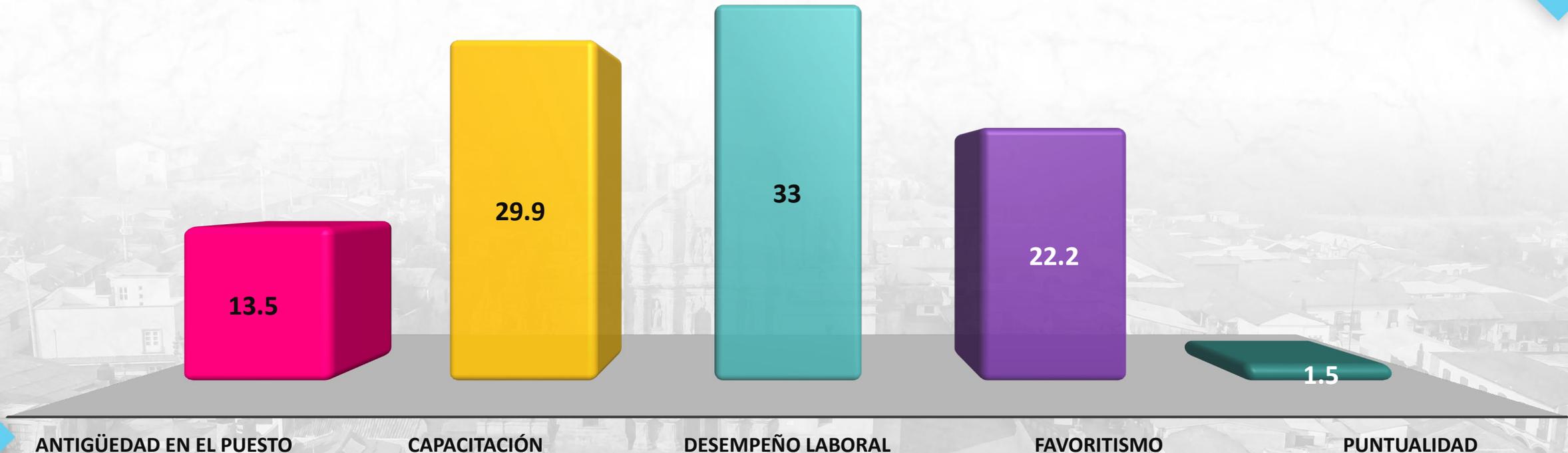


En cuanto a las actividades que se realizan, pase de lista 89.3% y entrenamiento físico 72.4%, fueron las de mayor asiduidad, aunque fluctúan en su frecuencia.

Destacan las respuestas que mencionan que no se realiza la revisión de armamento (52.1% y calibración de instrumental (68.6).

HÁBITOS EN EL TRABAJO

47. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES CRITERIOS, CONSIDERA QUE ES EL DE MAYOR IMPORTANCIA EN SU INSTITUCIÓN PARA OTORGAR ASCENSOS?
(%)



La mayoría de los encuestados (572) estiman principalmente tres factores para ello, desempeño laboral, capacitación y antigüedad en el puesto, representado la suma de sus respuestas el 76.4%. No obstante, la quinta parte (166) de los entrevistados, opinaron que se basaba en el favoritismo.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA

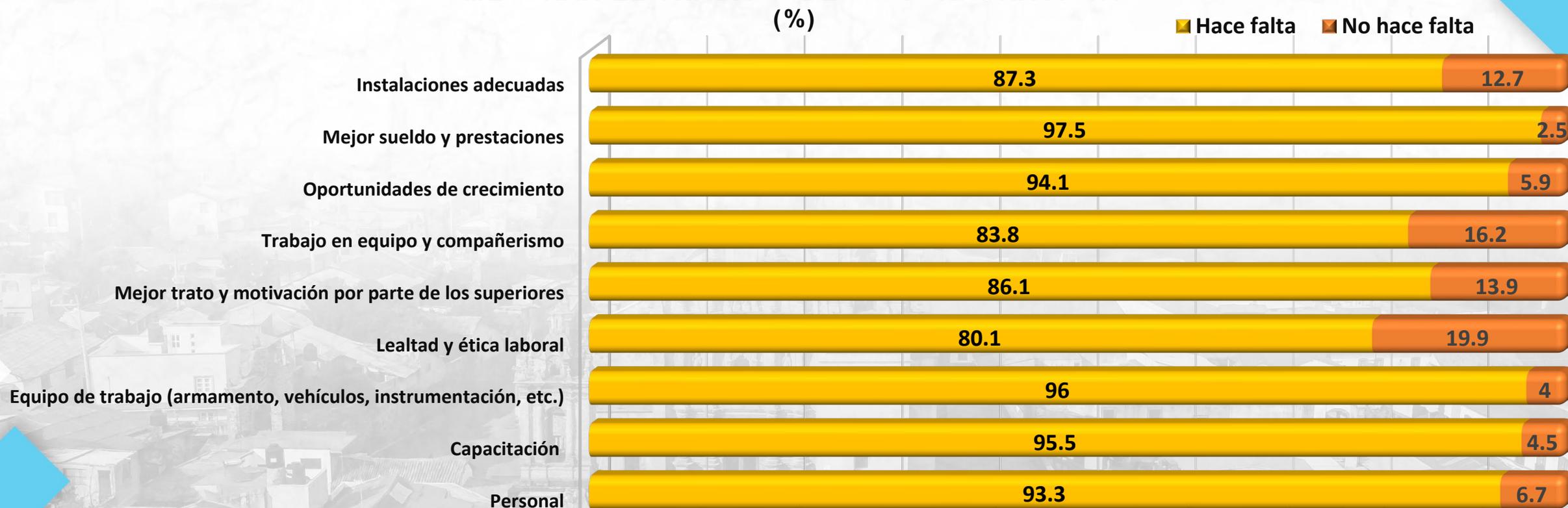


IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO

PROBLEMAS EN EL TRABAJO

48. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE SON NECESARIOS PARA MEJORAR EL TRABAJO DE SU CORPORACIÓN?



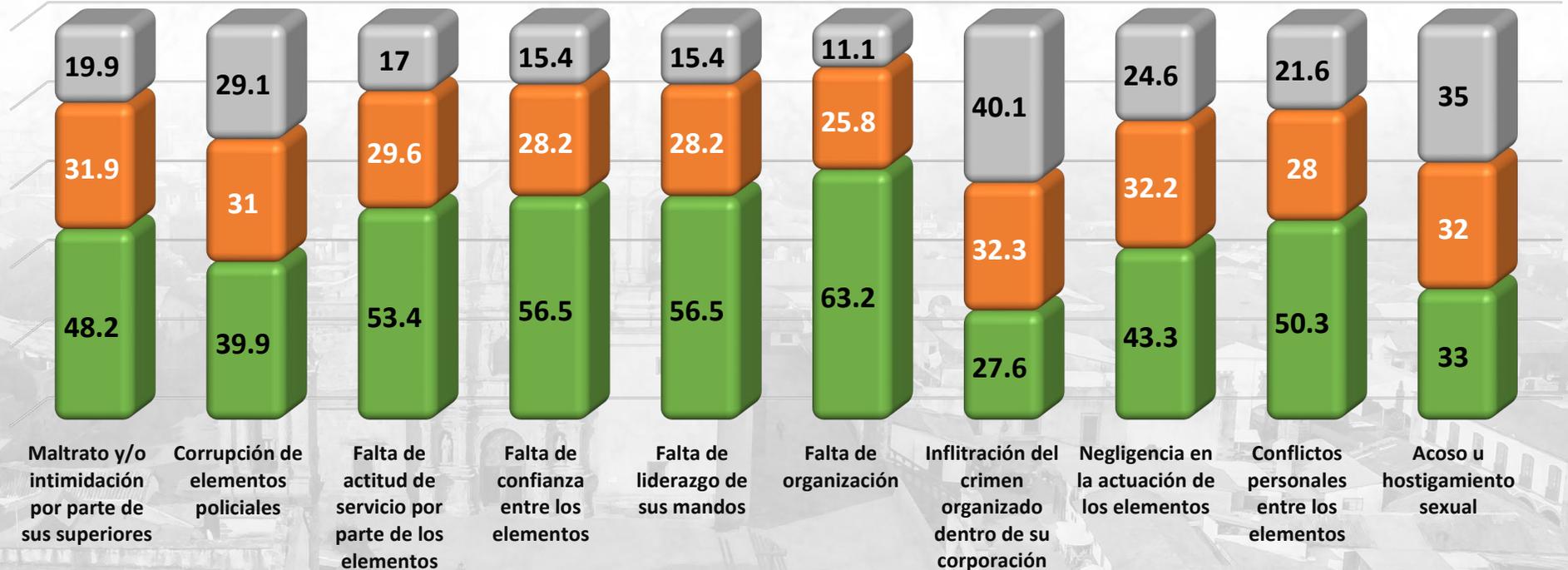
Casi la totalidad de los entrevistados (730) apuntó que es necesario mejorar los sueldos y las prestaciones. Otros requerimientos que se mencionaron por más del 90% de los encuestados fueron equipo de trabajo, capacitación, más oportunidades de crecimiento y más personal.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO

Destaca que 247 elementos (33%) mencionaron como problema la existencia de acoso u hostigamiento sexual, en tanto que 207 de ellos (27.6%) consideró a la infiltración de la delincuencia en las corporaciones.

Se mencionan diversas problemáticas por más de la mitad de los entrevistados, que afirman que hay falta de organización, de liderazgo en los mandos, de confianza entre los elementos y de actitud de servicio de los mismos, así como conflictos personales entre ellos.

49. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN? (%)





SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Perfil del Personal Operativo

Si bien se observa una amplia participación de mujeres en las corporaciones (28.3%), aun se requiere disminuir la brecha de género.

La mayoría de los entrevistados el 62.2%, se encuentran entre 18 y 41 años (502) edad que se considera óptima para desarrollar la función policial. En contraste 60 elementos equivalentes al 8% debido a la naturaleza de su labor policial se encuentra en el rango de retiro.

Los perfiles de escolaridad son buenos, ya que el 72.1% tiene nivel medio o superior terminados.

A mayor tiempo laborando en las corporaciones se percibe menor escolaridad, ya que los requisitos de ingreso eran más laxos.

El 24% solo cuenta con secundaria o menos, que es consistente con aquellos de mayor edad y tiempo laborando en las corporaciones. El 73% del personal tiene una antigüedad en su corporación de 10 años o menos.

Aspectos socioeconómicos

El 73% mencionó tener una percepción de menos de \$11,201.00 mensuales (547), destacan (70) elementos que contestaron que perciben un sueldo mensual bruto de \$4,800.00 o menos, cantidad menor al salario mínimo mensual general.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Aspectos socioeconómicos

Si bien la mayoría de los 749 participantes en la encuesta (630) sostiene una familia promedio (4 integrantes incluyéndose), 15.9% de los entrevistados (119) son el sostén de más de 5 personas, incluyéndose.

Solamente el 8.8% de los entrevistados (66) mencionó tener ingresos adicionales por alguna otra actividad económica complementaria situándose los ingresos adicionales de la mayoría en el rango de \$3,000.00 o menos. Falta establecer guarderías e incrementar las becas para los hijos del personal operativo.

Profesionalización y Capacitación

El 26.1% de los entrevistados respondió que sí cuenta con un plan de carrera aprobado, el 40.5% declaró que no cuenta con un plan y el 33.3% que no estaba informado al respecto.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Profesionalización y Capacitación

Prácticamente la totalidad del personal afirma tener conocimiento de sus funciones, sin embargo, falta difusión y promoción del Servicio de carrera.

El 71.2% de los elementos de las diferentes corporaciones afirmaron contar con Certificado Único Policial, lo cual es un indicativo de que cumplieron con los requerimientos de evaluación y formación necesarios para su aprobación.

Los cursos de formación otorgados resultan fundamentales para el desarrollo policial, los elementos así lo perciben.

Aun cuando casi la totalidad afirma haber recibido cursos de formación inicial, casi la mitad de los encuestados mencionó no haber asistido a capacitación en el año 2023.

Evaluación policial

La evaluación en control de confianza es un requisito indispensable para formar parte de los cuerpos de seguridad, sin embargo, el 7.1% de los encuestados respondió que nunca ha sido evaluado en control de confianza.

Se requiere incrementar los procesos de evaluación de CBF y de Desempeño para dar cobertura total a la emisión de CUP.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Evaluación policial

El 54.7% de los elementos de nuevo ingreso declaró que no le fue aplicada la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico.

Equipamiento

Aun cuando se otorgan a los elementos uniformes y materiales de seguridad diversos, no se proporcionan los necesarios para la operación cotidiana; 8 de cada 10 elementos de la muestra mencionó no tener el equipo obligatorio para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente.

Los 5 tipos de insumos para desempeñar su labor que menos recibieron fueron: chamarra, tableta, cámara de solapa, instrumental de investigación y computadora.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Uso de tecnología

Se manifiestan dificultades por parte de los elementos para atender las tres etapas del proceso de los IPH: llenado, entrega/recepción y captura en el aplicativo (con una mayor prevalencia en el llenado del Informe).

La mayoría se siente regular o poco capacitado para el llenado del IPH.

Se requiere capacitación e instrumentos tecnológicos para el llenado del IPH y para consulta de las Bases de Datos en Sistema Nacional de Información (SNI)

Se manifiesta por parte de los elementos no contar con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI).

Infraestructura

En general se estima una alta necesidad de mejora de infraestructura en las instalaciones.

Casi la mitad (46.7%) de los encuestados mencionó que las instalaciones en las que trabaja actualmente no tienen las condiciones para generar resultados eficientes y eficaces.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Condiciones laborales y funciones policiales

Se percibe de las respuestas otorgadas que el personal que se encuentra satisfecho de su labor y con orgullo y vocación de servicio.

Sin embargo, requieren de mejoras salariales y refieren la necesidad de más personal y equipamiento.

Hábitos de trabajo

Ciertas actividades que deberían ser cotidianas derivadas de la función policial, como son revisión de armamento o calibración instrumental, no se realizan o se hacen con muy poca frecuencia,

Problemas en el trabajo

Prevalece la desconfianza entre los elementos y hacia sus mandos y persiste el hostigamiento sexual, como lo refiere una tercera parte de los entrevistados.

La cuarta parte de los elementos entrevistados mencionó la posibilidad de infiltración del crimen organizado al interior de las corporaciones.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

V. RECOMENDACIONES

V. RECOMENDACIONES

Perfil Operativo

Línea general

- Definir una política anual de reclutamiento, con el objeto de mantener una fuerza operativa joven y un balance apropiado ante los grupos de mayor edad y aprovechar su experiencia de campo.

Línea específica

- Fortalecer opciones de desarrollo académico orientadas a elevar el nivel de escolaridad de los elementos, hacia los grados de licenciatura y posgrado, a través de convenios con instituciones de educación superior públicas y privadas.

V. RECOMENDACIONES

Aspectos Socioeconómicos y Condiciones Laborales

Línea general

- Empezar una revisión de los sueldos y prestaciones económicas que recibe el personal operativo, con el propósito de equilibrar las percepciones de los elementos y fortalecer su nivel de vida.

Línea específica

- Avanzar hacia la homologación salarial que recomienda el Sistema Nacional de Seguridad Pública, para elevar el sentido de pertenencia de los elementos y acortar las brechas salariales entre las distintas categorías del personal.

V. RECOMENDACIONES

Profesionalización

Línea general

- Revisar el desarrollo alcanzado por el Sistema de Carrera Profesional, con el objetivo de redefinir su estructura y normatividad, consolidar sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Línea específica

- Fortalecer el Sistema de Carrera Policial y realizar una mayor difusión de sus normas y ventajas entre los elementos operativos, con el fin de incrementar de forma sostenida el número de policías que cuenten con un plan individual de carrera.
- Evaluar los alcances y recursos dedicados a la capacitación en general, y en particular la formación especializada en beneficio del personal operativo.

V. RECOMENDACIONES

Evaluación Policial

Línea general

- Consolidar los avances de evaluación, formación y certificación del personal operativo, con miras a elevar la calidad de la prestación de sus servicios con la emisión del CUP al total de los elementos operativos de las distintas agrupaciones obligadas.

Línea específica

- Adecuar el crecimiento de la evaluación en control de confianza con la emisión del CUP, para lograr un incremento de metas en formación inicial, formación continua, evaluaciones de las CBF y del desempeño, para estar acordes con las estrategias del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

V. RECOMENDACIONES

Infraestructura y Equipamiento

Línea general

- Realizar un diagnóstico integral de las necesidades de equipos e insumos que requieren los elementos operativos, en función de las necesidades operativas por agrupamiento.

Línea específica

- Dirigir la inversión anual en infraestructura y dotación de equipamiento, con el conocimiento que genere el diagnóstico y considerar en lo posible, la experiencia del personal sobre la forma en que los bienes adquiridos incidirán en su capacidad operativa y de investigación.

V. RECOMENDACIONES

Uso de Tecnología

Línea general

- Intensificar la capacitación del personal operativo en el uso de tecnología de información que incida en la calidad del llenado del Informe Policial Homologado.

Línea específica

- Orientar la capacitación sobre el Informe Policial Homologado hacia el uso eficiente de las tecnologías de la información, y elevar la calidad en el llenado del IPH y su captura en el Sistema.

V. RECOMENDACIONES

Condiciones laborales y problemas en el trabajo

Línea general

- Desarrollar programas internos para aumentar la capacitación de los policías en tareas de organización interna, roles y tareas del liderazgo, y la difusión de valores de confianza y prácticas de colaboración.

Línea específica

- Incrementar la capacitación de los elementos operativos en el conocimiento y manejo de los procedimientos internos de cada corporación.
- Implementar un programa de mejoramiento de la imagen, la cultura y el servicio policial.



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE
SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

VI. CONCLUSIONES

VI. CONCLUSIONES

Habrá que trabajar en comunicar la importancia de las evaluaciones de Control de Confianza, de las CBF y de desempeño, así como fortalecer la comunicación con los elementos para que conozcan de qué manera se están utilizando estas evaluaciones para depurar y fortalecer la institución, además de destacar la importancia que representan para los elementos obtener su certificación (CUP) y la forma cómo impacta en la operatividad y la confianza personal al contar con compañeros íntegros en el combate a la delincuencia.

Se observa que evolución etaria del personal tiende hacia una concentración de grupos entre los 24 y 41 años, porque 6 de cada 10 policías en activo así lo confirman, por lo que es importante que las instituciones mantengan una estrategia de reclutamiento y renovación de personal que modere esta evolución.

Se aprecia un incremento en el nivel de escolaridad que poseen los policías y se estima un aumento de quienes cuentan con estudios de licenciatura. Sin embargo, se aprecia un limitado desarrollo del Sistema de Carrera Policial, en el cual se registra que 7 de cada 10 de los elementos operativos en su conjunto no ha logrado un plan individual de carrera y desconoce las ventajas de este sistema.

Si bien se ha incrementado la oferta de cursos de formación y especialización, no todos los elementos tuvieron acceso a capacitación en el ejercicio 2023. Se debe implementar una estrategia de capacitación que incluya anualmente al 100% de los elementos, considerando que es una actividad muy valorada por ellos. Con ello se incrementará las posibilidades de competir de conformidad con el Servicio de Carrera en igualdad de circunstancias, para obtener nuevas responsabilidades, ascensos y mejoras laborales.

Surge de este ejercicio un dato que implica un activo muy valioso para los tomadores de decisiones de las instituciones de seguridad y justicia: entre los elementos predomina un sólido sentimiento de satisfacción personal sobre su profesión, porque 9 de cada 10 dijo sentirse muy orgulloso u orgulloso de ser policía.

VI. CONCLUSIONES

Se recomienda trabajar con los mandos, ya que los problemas que mencionan que existen en sus corporaciones, están ligados a la relación que tienen con sus jefes, de los que opinan que les falta de organización, liderazgo y mejor trato y motivación.

De ahí también la importancia erradicar la idea de que el favoritismo es un criterio para promover el ascenso del personal.

Si bien las corporaciones están mejor equipadas en términos de dotación del personal operativo y en sus instalaciones, es fundamental destinar mayores recursos a las partidas que consideran estos aspectos inherentes a la seguridad pública en la entidad, así como revisar los emolumentos al personal y la homologación de sueldos de conformidad con los acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

De la opinión que manifiestan los policías sobre su entorno de trabajo, se puede concluir que las instituciones de seguridad y justicia de Michoacán afrontan una amplia serie de retos y que es imprescindible que los tomadores de decisión los atiendan a corto y mediano plazo, con el fin de fortalecer el desempeño policial, elevar su nivel de profesionalización y obtener mejores resultados en la lucha contra la inseguridad.

El panorama que permitió trazar la percepción de los policías debe valorarse objetivamente, de forma tal que los impulsores de decisiones puedan encontrar elementos útiles que les sirvan para mejorar y renovar los objetivos, estrategias y políticas con las cuales afrontarán los desafíos del fortalecimiento de las capacidades de estas instituciones, en beneficio del bienestar y la seguridad de la sociedad civil.