



**INSTITUTO
NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, A.C.**

SECCIÓN MEXICANA DEL
INSTITUTO INTERNACIONAL
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública del Estado de Quintana Roo

**Evaluación integral 2019
ENCUESTA INSTITUCIONAL**

Síntesis ejecutiva

Enero 2020

Introducción

Con base en los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019, publicados el 30 de agosto del presente año se realizó la Encuesta Institucional al personal operativo de seguridad pública del Estado de Quintana Roo.

La encuesta tuvo como objetivo conocer la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los temas de: 1) Perfil de los elementos; 2) Aspectos socioeconómicos; 3) Profesionalización; 4) Capacitación; 5) Evaluación policial; 6) Equipamiento; 7) Uso de tecnología; 8) Infraestructura; 9) Condiciones laborales; 10) Hábitos y problemas en el trabajo.

El documento amplio consta de tres apartados y dos anexos, en el primero se presenta una nota metodológica que describe el número de elementos policiales encuestados, fechas y lugares de aplicación de los cuestionarios, así como el método utilizado para el levantamiento. El segundo apartado es la parte central del documento, en él se realiza el análisis de los resultados obtenidos, se presenta primero un texto descriptivo para cada tema mencionado arriba y después los resultados de cada pregunta en tablas y en gráficos para una apreciación visual de los mismos. En el tercer apartado se mencionan las principales conclusiones a las que se arribó después de realizar el análisis.

En esta síntesis ejecutiva se presentan las principales conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis de las respuestas obtenidas con la encuesta aplicada elementos policiales (policías estatales, policías ministeriales y custodios) se presentan las principales conclusiones obtenidas para cada uno de los temas expuestos a fin de facilitar su comprensión.

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

1. Se aprecia una participación importante de elementos policiales femeninos, lo cual es reflejo de la igualdad de género que se ha desarrollado en los últimos años en el país, ya sea porque las mujeres han debido insertarse al mercado de trabajo para completar el ingreso familiar o, porque han querido desarrollarse en áreas tan importantes como es la de seguridad pública. Asimismo, es necesaria su participación debido a que en ocasiones la delincuencia es desarrollada por mujeres y el trato que deben tener es mejor que sea proporcionado por mujeres.

2. En cuanto a la edad de los elementos, la mayor parte se concentra en edades de personas adultas jóvenes, lo cual es muy adecuado, ya que cuentan con el vigor necesario, así como con la experiencia para desarrollar sus funciones. También hay una proporción importante de jóvenes (18.1%), a los cuales es relevante incorporar en estas funciones, ya que les brinda la oportunidad de que no sean capturados por el crimen organizado.
3. Casi el 70% de los elementos son casados (as) o viven en unión libre, lo cual puede reflejar cierta estabilidad en sus vidas.
4. Casi la mitad de los policías cuentan con educación media superior, asimismo se constata que prácticamente todos los policías de investigación cuentan con una licenciatura, aunque no todos contestaron que la tuviesen.
5. Otra conclusión importante es la relativa a la estabilidad en su trabajo, ya que la mayor parte lleva más de 10 años en su institución, es un tema que debe anotarse y mejorarse a fin de mantener esta situación, de acuerdo con lo comentado por ellos en la parte referente a problemas en el trabajo.

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

1. Casi la mitad de los elementos policiales (49.3%) perciben mensualmente menos de \$8,000 pesos, lo que muestra que ganan menos que el promedio nacional que asciende a \$9,993, según cifras del Secretariado Ejecutivo de del Sistema nacional de Seguridad Pública, este es un tema que hay que atender para motivarlos a que realicen mejor sus funciones.
2. Lo anterior es de suma importancia, ya que la mitad de los policías respondieron que tienen de 3 a 4 dependientes económicos, y que lo que ganan la mayor parte de ellos es 2 veces el salario mínimo, lo cual no cubre las necesidades básicas de una familia para ese número de miembros.
3. En el caso de otros ingresos adicionales, además de su salario, sobresale un dato que llama la atención; el 1% de los entrevistados mencionó que obtiene más de \$25,000 de ingresos por otras actividades, cabría preguntarse cuáles son esas actividades, ya que los sueldos que obtienen por la función policial no llegan a esos niveles.

PROFESIONALIZACIÓN

1. Es interesante ver la respuesta sobre si su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera ya que casi una tercera parte respondió que no sabe, lo anterior puede deberse a que no hay la suficiente claridad en la información que se les otorga, o a la falta de información accesible en este tema a los policías que ingresan a las instituciones policiales, ya que la Ley de Seguridad Pública del Estado de Quintana Roo establece que es obligatorio,

tanto para los policías estatales como para los ministeriales y periciales, estar inscritos en sus respectivos servicios de carrera.

2. Un dato importante es que la mayor parte de los elementos están inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, aunque el 7.8% dijo no saber, al igual que en el punto anterior se hace necesario informar a los policías sobre este tema. Prácticamente todos cuentan con Clave Única de Identificación Personal (98.75%), el resto respondió una vez más que no sabe.
3. En general las prestaciones son buenas y cumplen con lo que marca la Ley, prácticamente todos los elementos (más del 98%) cuentan con aguinaldo, vacaciones, seguro de vida, IMSS o ISSSTE, mientras que el 88% cuenta con crédito para vivienda; más del 70% tienen fondo para el retiro y licencia de maternidad y paternidad.
4. Para el caso de guardería, tan sólo 9.1% mencionó que sí, lo cual resulta un porcentaje muy bajo ya que la gran mayoría de los elementos se encuentran en edades reproductivas y mencionaron que están casados o viviendo en unión libre, no hay una pregunta específica para conocer si tienen hijos pero mencionan que tienen dependientes económicos, por lo que se puede deducir que sí los tienen y el contar con guardería se vuelve muy importante para que puedan ir a trabajar y no descuidar a sus hijos (as) pequeños.

CAPACITACIÓN

1. La gran mayoría de los elementos han recibido cursos de capacitación, aunque es mayor el caso de los que se les ha proporcionado el de formación inicial.
2. Dos terceras partes mencionaron que han tomado de uno a tres cursos. Los cursos en los que menos han participado son los más especializados y en los que se requiere, en algunos casos, contar con cursos básicos para poder tomarlos.
3. La mayoría de los cursos que tomaron tuvieron calificaciones entre buena y muy buena.
4. Tan sólo 10 personas de las entrevistadas mencionaron que han recibido capacitación en el extranjero y de éstos, tan sólo 3 ha impartido cursos al personal operativo. Esta es un área que debe reforzarse para que se vuelvan multiplicadores en temas de vanguardia que ayuden a disminuir la delincuencia y el crimen organizado, siempre es relevante conocer lo que han desarrollado otros países para ayudar a combatirlo.

EVALUACIÓN POLICIAL

1. Prácticamente todos los elementos han sido evaluados en control de confianza.
2. Los temas que obtuvieron una mala o regular calificación, a los aspectos relacionadas con la evaluación que le practicaron fueron: organización y logística del proceso de evaluación, trato por parte del personal evaluador, tiempo empleado en las evaluaciones, equipo utilizado, instalaciones - condiciones del inmueble y mobiliario-.
3. Aunque resalta que el aspecto peor evaluado es el tiempo que se toma en realizar las evaluaciones, 41.1% contestó que es malo o regular.
4. Una vez más la respuesta de que el policía no sabe se presentó en el de que no conocen el resultado de su última evaluación de control de confianza.
5. El 70.7% de los elementos mencionaron que sí les han realizado exámenes toxicológicos sin haber sido notificados con anticipación.
6. La mitad de las personas creen que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública, el resto mencionó que no o que no sabe.

EQUIPAMIENTO

1. Prácticamente a la tercera parte de los policías no se les entregó uniforme, este nivel de respuesta puede deberse a que a los policías de investigación no se les uniforma.
2. Casi la mitad de los elementos a los que se les proporcionó equipamiento, léase uniformes, artículos de protección personal, armamento, accesorios y equipamiento como son motocicleta, patrulla sedán, instrumental de investigación y criminalística, equipo de cómputo y kit de primer respondiente, mencionaron que son de buena calidad, aunque hubo quienes mencionaron que las tablets y teléfonos son de mala calidad.
3. Sólo cada 14 de 100 elementos cuenta con el kit de primer respondiente.

USO DE TECNOLOGÍA

1. El equipo de radiocomunicación es el que más saben usar los policías (83.5%); seguido de la computadora, internet, correo electrónico y redes sociales, el teléfono inteligente y la cámara fotográfica.

2. En cuanto a las fases del Informe Policial Homologado (IPH), casi la mitad de los elementos cree que la parte más difícil es su llenado.
3. Asimismo, en lo que se refiere a si se siente capacitado para llenar el IPH, casi la mitad respondió que regular.
4. La herramienta que más utilizan cotidianamente para escribir sus reportes, informes y escritos de trabajo es computadora en el 39.1% de los casos.
5. Los elementos que consideran necesarios para llenar adecuadamente el IPH son: capacitación (93.5%), tiempo suficiente para el llenado y guía para el llenado (alrededor del 82.0%), infraestructura tecnológica (70.9%), disposición del superior (65%).
6. Los elementos mencionados anteriormente deben ser considerados con atención, ya que es muy importante que se les capacite en el uso de tecnologías y en el llenado del IPH.
7. Prácticamente todos los elementos policiales respondieron que su institución utiliza la Clave Única de identificación Personal (CUIP) como método de identificación y registro de personal, tres cuartas partes dijeron que utiliza identificación de huellas dactilares con fotografía y más de las dos terceras partes mencionó que registro de voz, lo que muestra que se están realizando avances para contar con medidas de seguridad más desarrolladas.

INFRAESTRUCTURA

1. Casi la mitad de los elementos opinan que el estado físico de las instalaciones donde opera es regular, y una cuarta parte las califica de malas. Asimismo, tres cuartas partes mencionó que no se realizaron mejoras físicas a las instalaciones de su institución.
2. La mitad de los elementos que dijeron que sí se hicieron mejoras físicas a las instalaciones, opina que estas cumplieron con la calidad que esperaba. Asimismo, más de la tercera parte dijo que estas mejoras resuelven las necesidades de infraestructura de la institución. Por otro lado, la mitad contestó que estas mejoras influyen en la mejora de su capacidad operativa y de respuesta.
3. Dos terceras partes opinan que las instalaciones con las que cuenta actualmente no les permiten operar de manera eficiente y eficaz, debido principalmente a la falta de espacios, a que los espacios están en malas condiciones, no hay suficiente capacidad y a que los espacios no son los adecuados para la operación. Prácticamente todos opinan que es necesario que se realicen mejoras, ampliaciones y construcciones a las instalaciones donde laboran.

CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

1. Prácticamente todos los elementos se sienten orgullosos de ser policías. La razón más mencionada es por vocación, seguida por desarrollo profesional, necesidad económica, porque siempre quiso serlo, por ayudar a la gente y porque quiere combatir la inseguridad.
2. En la mayoría de los casos la comunidad les tiene respeto y reconocimiento, lo que habla de que la sociedad agradece su participación para sentirse más seguros.
3. Lo que más les gusta de su trabajo es proteger y servir a la sociedad y ayudar a las personas, así como el contacto con la ciudadanía, combatir la delincuencia y brindar seguridad.
4. Lo que menos les gusta de su trabajo en mayor medida es el sueldo y las prestaciones. Por lo que es urgente la necesidad de elevar sus salarios.

HÁBITOS DE TRABAJO

1. La mayoría de los elementos realiza las siguientes actividades solamente de una a tres veces a la semana: entrenamiento físico, reuniones de mando, inspección física de uniforme y calzado, revisión del armamento, pases de lista y cumplimiento de mandamientos. Lo que indica que es necesario desarrollar más estos hábitos para que se realicen con más frecuencia.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO

1. Prácticamente todos los elementos opinan que para mejorar el trabajo de su corporación se necesitan: mejores sueldos, capacitación, personal, equipo de trabajo, instalaciones adecuadas y oportunidades de crecimiento, mejor trato por parte de los superiores, desarrollar trabajo en equipo y compañerismo y lealtad y ética laboral.
2. En cuanto a los problemas que consideran que existen dentro de su institución, opinan que son: falta de organización, la falta de confianza entre los elementos, falta de liderazgo de sus mandos, conflictos personales entre elementos y maltrato e intimidación por parte de sus superiores.
3. Problemas que despiertan alertas son: que saben de la **corrupción de elementos policiales y de la infiltración del crimen organizado dentro de su corporación, lo cual fue mencionado por más de la tercera parte de los elementos.**

RECOMENDACIONES

1. Hacer un esfuerzo presupuestal para elevar el nivel salarial de los policías, ya que es una de las solicitudes más fuertes y con ello se apoyará el esfuerzo por abatir la corrupción.
2. Transparentar a los policías los resultados de las evaluaciones que les practican, ya que la mayoría de los elementos se quejaron de que no les notifican la información resultante.
3. Es necesario establecer mecanismos de control eficaces para evitar la infiltración del crimen organizado dentro las corporaciones policiacas, así como la corrupción que se presenta dentro de la misma, ya que más de la tercera parte de los policías mencionaron esto dos elementos como problemas en su trabajo.
4. Es importante fortalecer en los elementos policiacos la cultura de los derechos humanos para que puedan defenderse ellos mismos y aplicarlos en su trabajo. En uno de los apartados de la información que proporcionaron es que el trato de sus superiores el malo.
5. Se recomienda mejorar la organización y generar confianza entre los elementos policiacos, así como desarrollar liderazgos de sus mandos ya que señalan los entrevistados que hay maltrato e intimidación por parte de los superiores.
6. Casi todos los elementos policiacos opinan que para mejorar el trabajo de su corporación se necesita, capacitación, oportunidades de crecimiento, desarrollar trabajo en equipo, compañerismo y lealtad y ética laboral. Estos elementos deben ser la base del contenido de programas para formar mejores policías.