



INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, A.C.

EVALUACION INSTITUCIONAL

VERSIÓN PÚBLICA DEL
INFORME EJECUTIVO
DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN
DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

CONTENIDO TEMÁTICO

	PÁGINA
 INTRODUCCIÓN	3
 NOTA METODOLÓGICA	4
 RESULTADOS PRINCIPALES	7
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
 ANEXO 1: GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL PARA LA EVALUACIÓN DEL FASP 2020	82
 ANEXO 2: REPORTE FOTOGRÁFICO	86

INTRODUCCIÓN

Con fundamento en el artículo 18 de los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, FASP 2020, se pone a disposición del público en general, esta versión pública del informe sobre la Evaluación de los Programas con Prioridad Nacional y Subprogramas etiquetados con recursos del FASP. Es importante contemplar que, esta versión, clasifica aquellas partes o secciones en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fundado y motivado, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el capítulo IX de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la información.

La encuesta tiene como objetivo, conocer la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, bajo los siguientes esquemas

- I. Perfil del personal operativo 7
- ii. Aspectos socioeconómicos 15
- iii. Profesionalización 20
- iv. Capacitación 26
- v. Evaluación policial 34
- vi. Uso de la tecnología 45
- vii. Infraestructura 53
- viii. Condiciones laborales y funciones policiales 59
- ix. Hábitos en el trabajo 65
- x. Problemas en el trabajo 68

La encuesta se aplicó a la muestra seleccionada para las instituciones de seguridad involucradas en el manejo de los recursos del FASP, a saber: por la Fiscalía General: Policía Ministerial y por la Secretaría de Seguridad Pública: Policía Estatal y Custodios del Centro de Reinserción Social.

Posteriormente se presentan los resultados obtenidos con un desglose pregunta por pregunta, en gráficas estadísticas que muestran los porcentajes, como las cantidades obtenidas en su conjunto.

El presente documento 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.

Por último, se incluyen las medidas de precisión estadística como son errores estándar, coeficientes de variación e intervalos de confianza, los cuales, se solicitaron en los Lineamientos antes mencionados.

NOTA METODOLÓGICA

El protocolo para el levantamiento de encuestas, se realizó en estricto apego a la **GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL PARA LA EVALUACIÓN DEL FASP 2020**, misma que se instrumentó con el objetivo de ayudar a la persona encargada del levantamiento de la encuesta a desempeñar mejor el trabajo y aclarar dudas que se puedan presentar durante el levantamiento del cuestionario de la Encuesta Institucional 2020.

I. PROTOCOLO PRELIMINAR

Teniendo como fundamento las acciones que contribuyan a conocer la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario de las entidades federativas en temas tales como: perfil, aspectos socioeconómicos, profesionalización, capacitación, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología, infraestructura, condiciones laborales, hábitos y problemas en el trabajo, se tomó en cuenta las condiciones en las que se encontraban los elementos, por lo que se realizó bajo dos modalidades:

- Aplicación virtual realizada mediante formulario en Google Forms
- Aplicación Presencial

Lo anterior, como parte de las acciones que resultan indispensables, para reducir la curva de contagios de la condición epidemiológica por la que atraviesa el país. Así también, durante la aplicación de los cuestionarios, se dotó de cubrebocas al personal operativo, así como los encuestadores que portaron cubrebocas y, en los casos necesarios, caretas para salvaguardar su salud.

II. PROYECCIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS.

Tomando como núcleo, las especificaciones técnicas, punto 6.- Levantamiento de la Información, se hace eco de la siguiente proyección:

Perfil del personal operativo	Número de cuestionarios
Policía Estatal	328
Policía Ministerial	168
Custodios	29
Total	525

III. APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS PRESENCIALES, PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Cada uno de los cuestionarios presenciales, se aplicaron tomando en consideración las siguientes indicaciones sobre el encabezado:

- Entidad federativa: ya está incluida.

- El número de folio se anotará con número consecutivo del 0001 al 0525. Esto, mediante foliadora que permita su clara lectura.
- La fecha de aplicación debe ir en el formato (dd/mm/aaaa), esto es, 2 dígitos para el día; 2 dígitos para el mes y 4 dígitos para el año (el año ya está anotado en el cuestionario)
- Los encuestadores firmaron respectivamente, en el apartado: “Firma del encuestador”
- Los elementos se anotaron en la lista de asistencia de forma heteróclita, a fin de mantener el anonimato de sus respuestas.

Encabezado del cuestionario que fue llenado por el encuestador:

Entidad Federativa [23]	No. De Folio [] [] [] [] En formato de número consecutivo [n] [n] [n] [n]
Firma del encuestador	Fecha de aplicación [] []/[] [] / 2020 En formato [dd/mm/aaaa]

Así mismo, el universo de respuestas, resultó de la siguiente forma:

FECHA	TOTAL (UNIVERSO MUESTRAL)	PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO
10-dic-2020	24	De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)
11-dic-2020	5	De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)
11-dic-2020	180	De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)
14-dic-2020	20	De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)
15-dic-2020	128	De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)

Siendo un total de **357** (Trescientos cincuenta y siete) encuestas presenciales

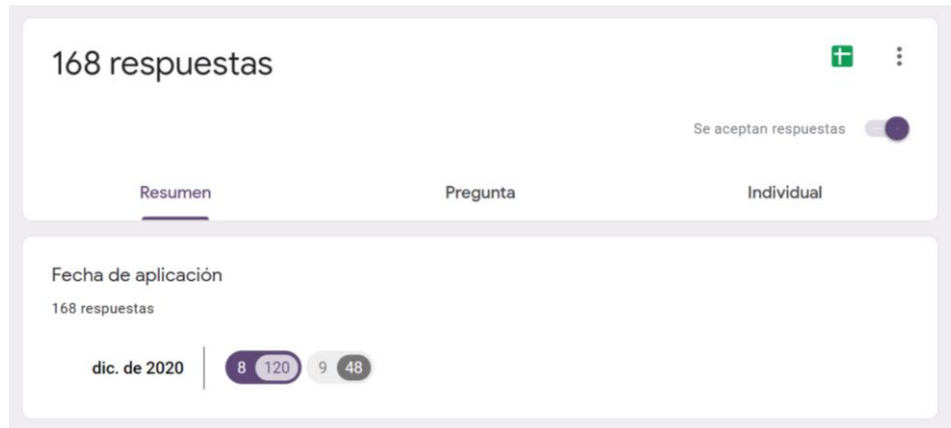
IV. APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS VIRTUALES, PARA EL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Cada uno de los cuestionarios virtuales, se aplicaron tomando en consideración las siguientes indicaciones sobre la sección 1 de 12:

- Entidad federativa: ya está incluida.
- El número de folio se anotará con número consecutivo del 0001 al 0525. Esto, mediante foliadora que permita su clara lectura.
- La fecha de aplicación debe ir en el formato (dd/mm/aaaa), seleccionado mediante lista desplegable precargada en el formulario.

- Los encuestadores firmaron respectivamente, junto al número de folio estampado mediante foliadora, una vez que estén impresas cada una de las respuestas recibidas.
- Los elementos se anotaron en lista de asistencia de forma heteróclita, a fin de mantener el anonimato de sus respuestas.

Las respuestas resultantes, se obtuvieron bajo la siguiente distribución:



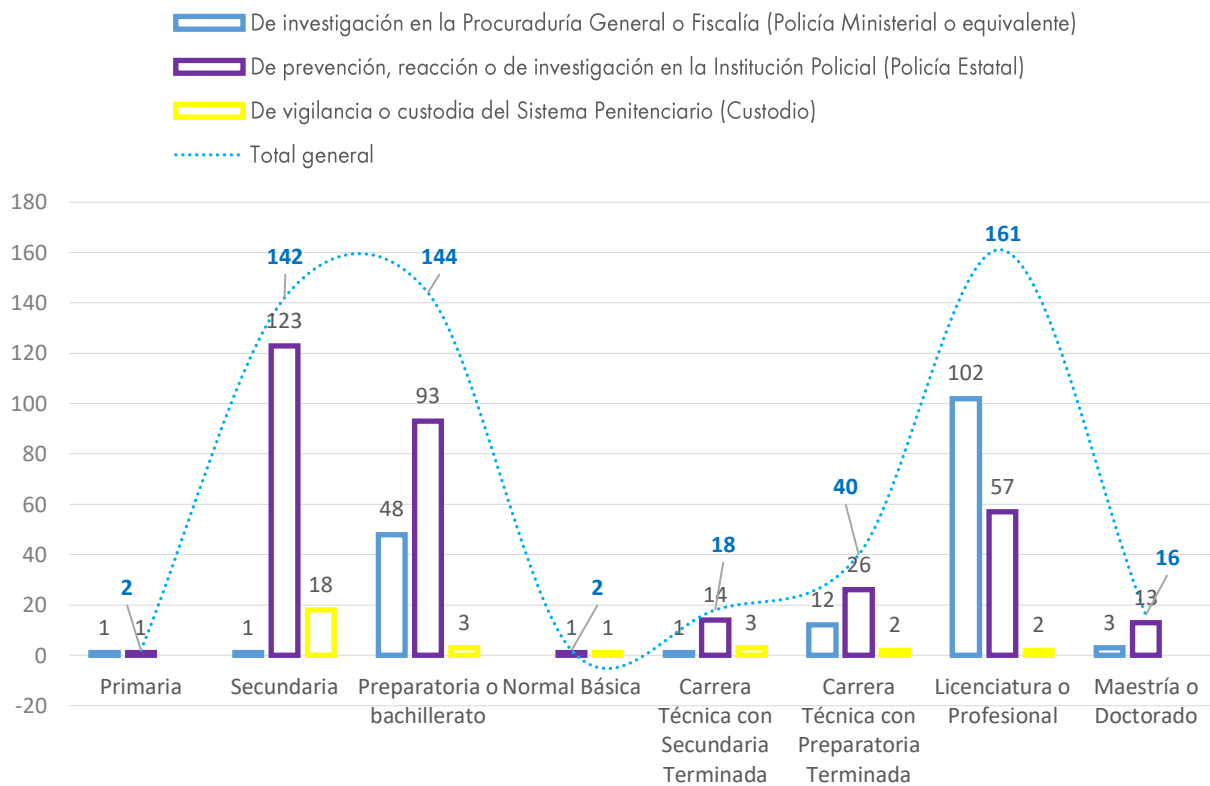
FECHA	TOTAL (UNIVERSO MUESTRAL)	PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO
08-dic-2020	120	De investigación en la procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)
09-dic-2020	48	

Respecto al levantamiento de información virtual, se obtuvo un total de 168 respuestas, registradas en la base de datos del formulario, mismos que se encuentran registradas en lista de asistencia, a modo de constancia de que se ha respondido de forma virtual con la firma autógrafa del encuestado.

RESULTADOS PRINCIPALES

Se toma como núcleo, la percepción del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública en el Estado de Quintana Roo, respecto de las condiciones que prevalecen en el ejercicio de sus funciones en cuanto a temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento. Así como, dar seguimiento a los recursos otorgados del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP 2020).

I. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO



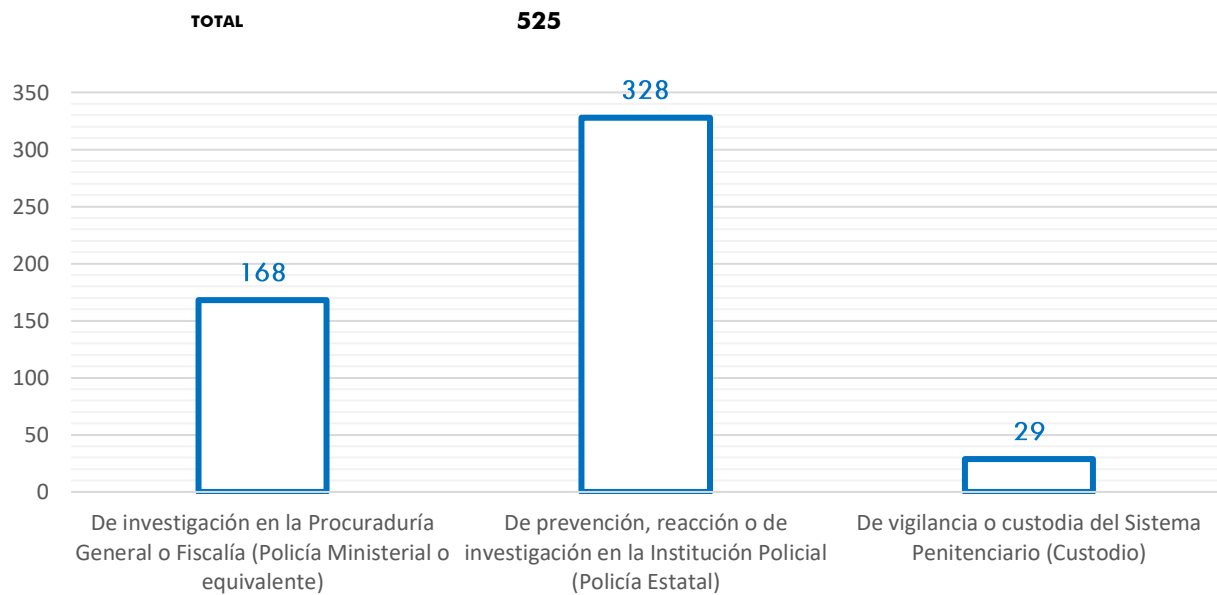
Prevalece precisar que, de los datos encontrados, sobresale el nivel de estudios en **LICENCIATURA O PROFESIONAL**, lo cual representa una importante fortaleza. Así mismo, para el nivel "medio/superior", se subraya una oportunidad de crecimiento laboral que pudiera otorgarse, mediante una ventana de posibilidades en la nivelación académica del personal, otorgando en apreciación de los datos, esta oportunidad a la **POLICIA ESTATAL**.

En el mismo orden de ideas, respecto a la **POLICÍA MINISTERIAL**, se encuentra la oportunidad de profesionalizar a su personal sustantivo, ya que, según el universo encuestado, el 38% se encuentra en el primer tramo de estudios que va desde el nivel básico, hasta el nivel medio superior.

En el mismo orden de ideas, el 62% del personal sustantivo, se encuentra aún en el nivel básico de estudios, por lo que resulta importante, impulsar esta ventana de oportunidades que permita otorgar una nivelación académica al personal de **VIGILANCIA O CUSTODIA PENITENCIARIA**.

1. FUNCIÓN. ¿CUÁL ES LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?

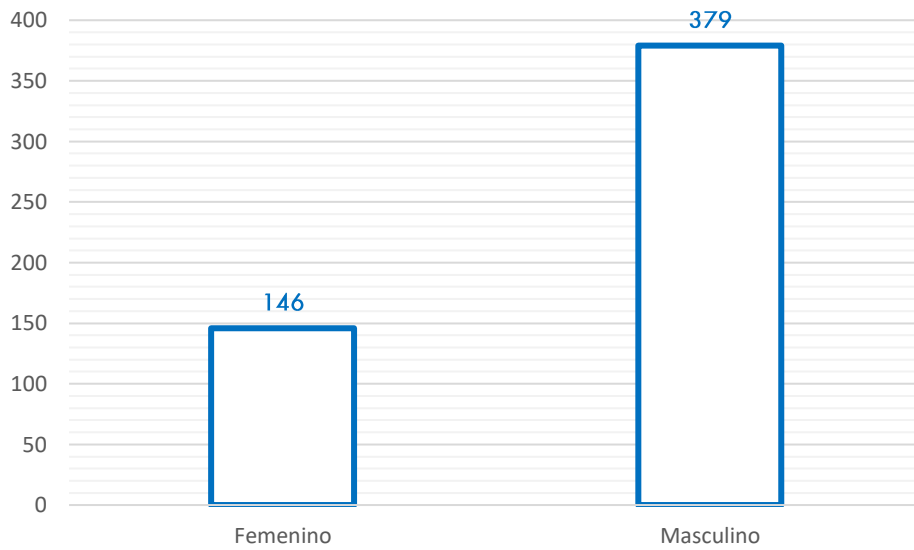
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
DE PREVENCIÓN, REACCIÓN O DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL (POLICÍA ESTATAL)	328	62.5	62.5	62.5
DE INVESTIGACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL O FISCALÍA (POLICÍA MINISTERIAL O EQUIVALENTE)	168	32.0	32.0	94.5
DE VIGILANCIA O CUSTODIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO (CUSTODIO)	29	5.5	5.5	100.0



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.43
Mediana		1.00
Desv. típ.		.597
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

2.- SEXO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
MASCULINO	379	72.2	72.2	72.2
FEMENINO	146	27.8	27.8	100.0
TOTAL	525			

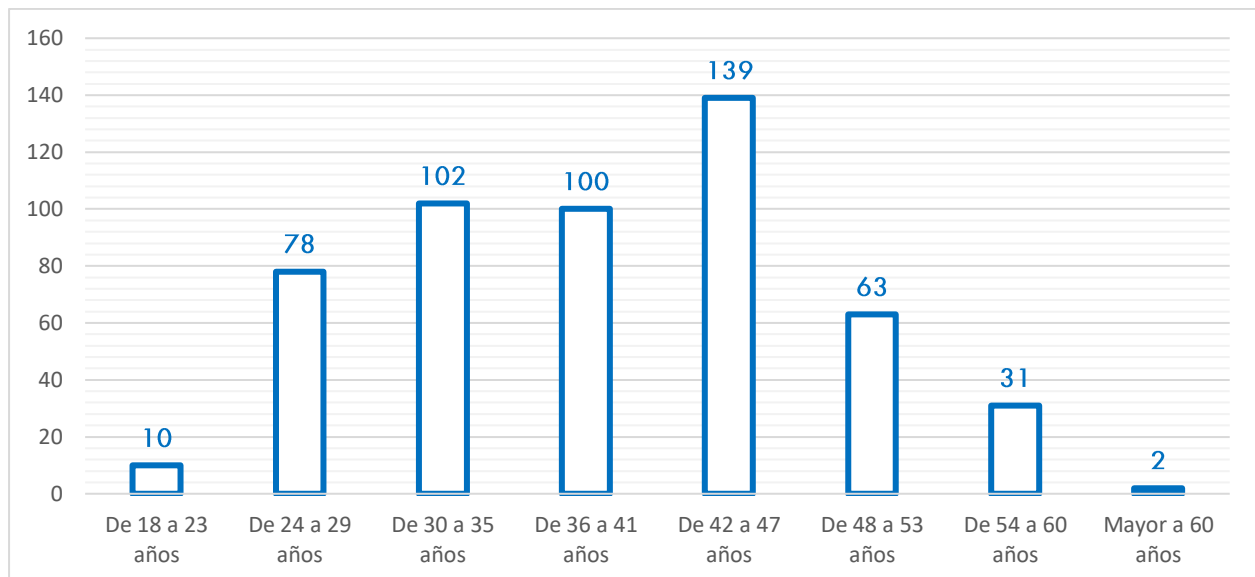


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.28
Mediana		1.00
Desv. típ.		.448
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

3.- EDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 18 a 23 años	10	1.9	1.9	1.9
De 24 a 29 años	78	14.9	14.9	16.8
De 30 a 35 años	102	19.4	19.4	36.2
De 36 a 41 años	100	19.0	19.0	55.2
De 42 a 47 años	139	26.5	26.5	81.7
De 48 a 53 años	63	12.0	12.0	93.7
De 54 a 60 años	31	5.9	5.9	99.6
Mayor a 60 años	2	.4	.4	100.0
Total	525			

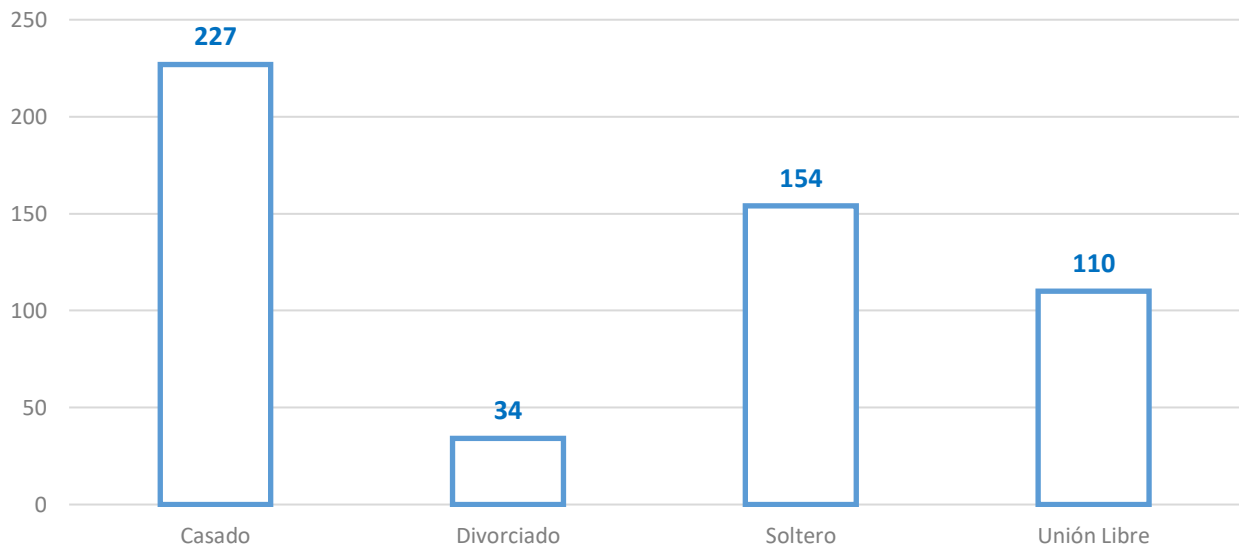


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		4.15
Mediana		4.00
Desv. típ.		1.510
Rango		7
Mínimo		1
Máximo		8

4.- SITUACIÓN PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	227	43.2	43.2	43.2
Divorciado	34	6.5	6.5	49.7
Unión Libre	110	21.0	21.0	70.7
Soltero	154	29.3	29.3	100.0
Total	525			

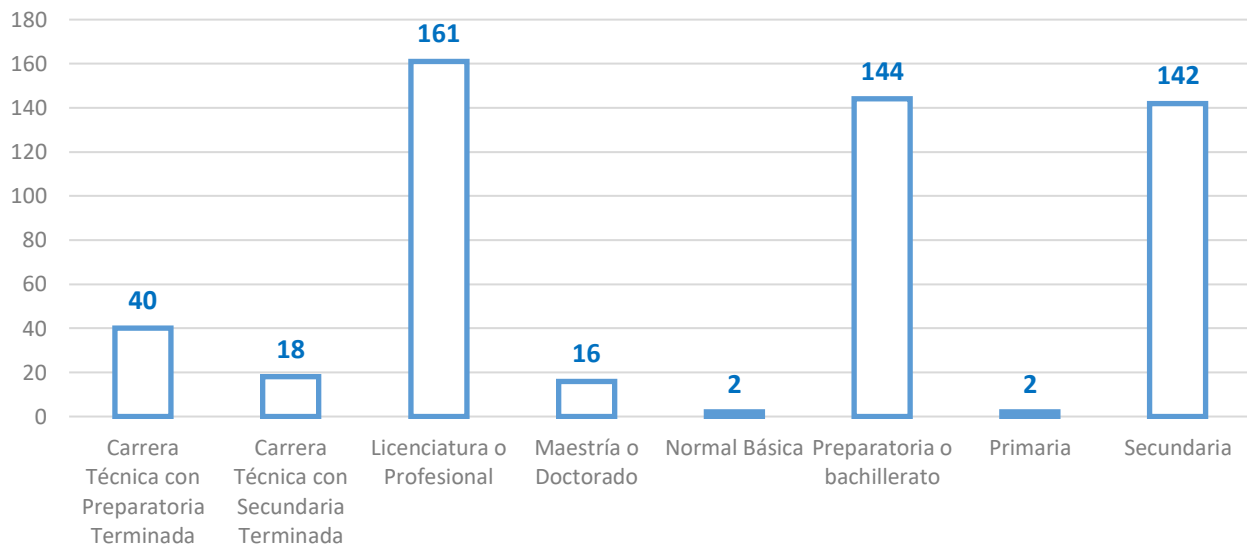


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		2.36
Mediana		3.00
Desv. típ.		1.298
Rango		3
Mínimo		1
Máximo		4

5.- ESCOLARIDAD (ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	.4	.4	.4
Secundaria	142	27.0	27.0	27.4
Carrera Técnica con Secundaria Terminada	18	3.4	3.4	30.9
Normal Básica	2	.4	.4	31.2
Preparatoria o bachillerato	144	27.4	27.4	58.7
Carrera Técnica con Preparatoria Terminada	40	7.6	7.6	66.3
Licenciatura o Profesional	161	30.7	30.7	97.0
Maestría o Doctorado	16	3.0	3.0	100.0
Total	525	100.0	100.0	

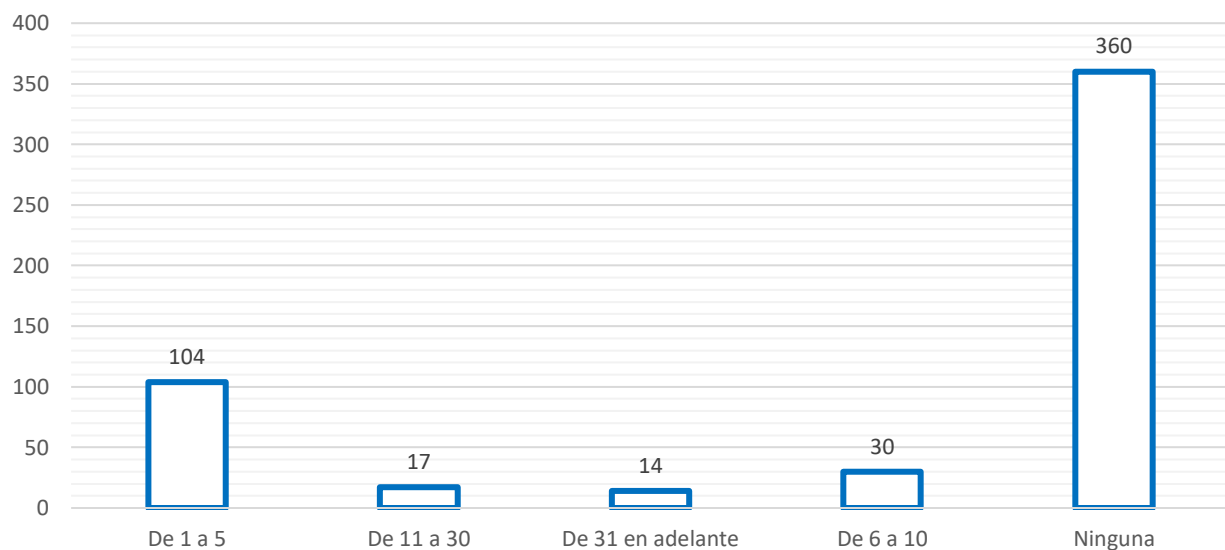


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		5.88
Mediana		6.00
Desv. típ.		2.051
Rango		7
Mínimo		2
Máximo		9

6.- EN SU TRABAJO ¿CUÁNTAS PERSONAS TIENE BAJO SU MANDO O RESPONSABILIDAD?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 5	104	19.8	19.8	19.8
De 6 a 10	30	5.7	5.7	25.5
De 11 a 30	17	3.2	3.2	28.8
De 31 en adelante	14	2.7	2.7	31.4
Ninguna	360	68.6	68.6	100.0
Total	525			

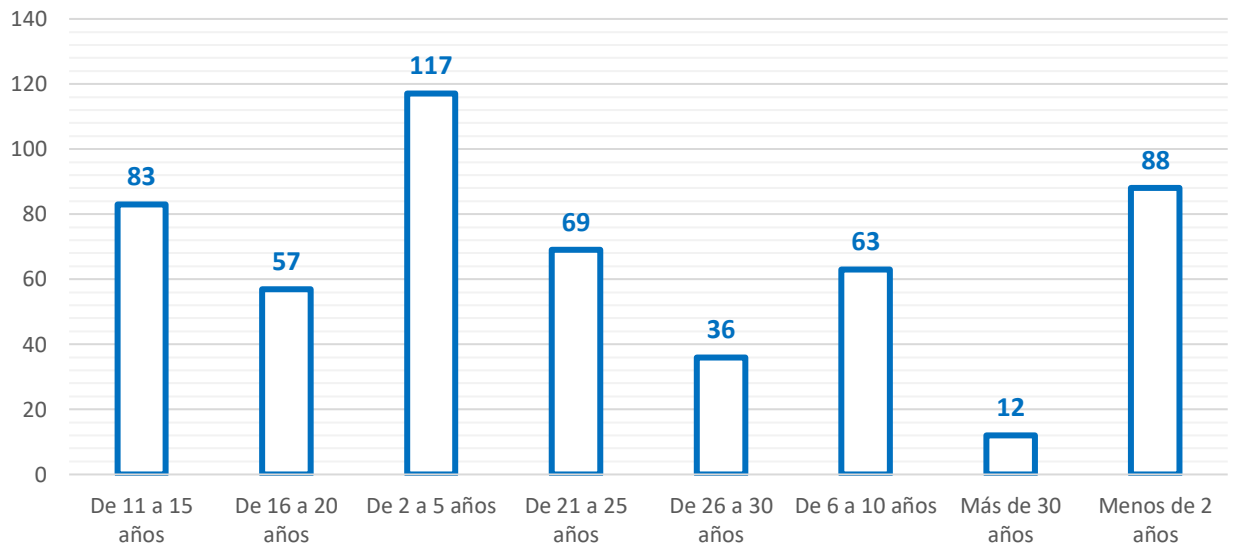


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		3.94
Mediana		5.00
Desv. típ.		1.653
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

7.- ANTIGÜEDAD ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN SU ACTUAL INSTITUCIÓN?

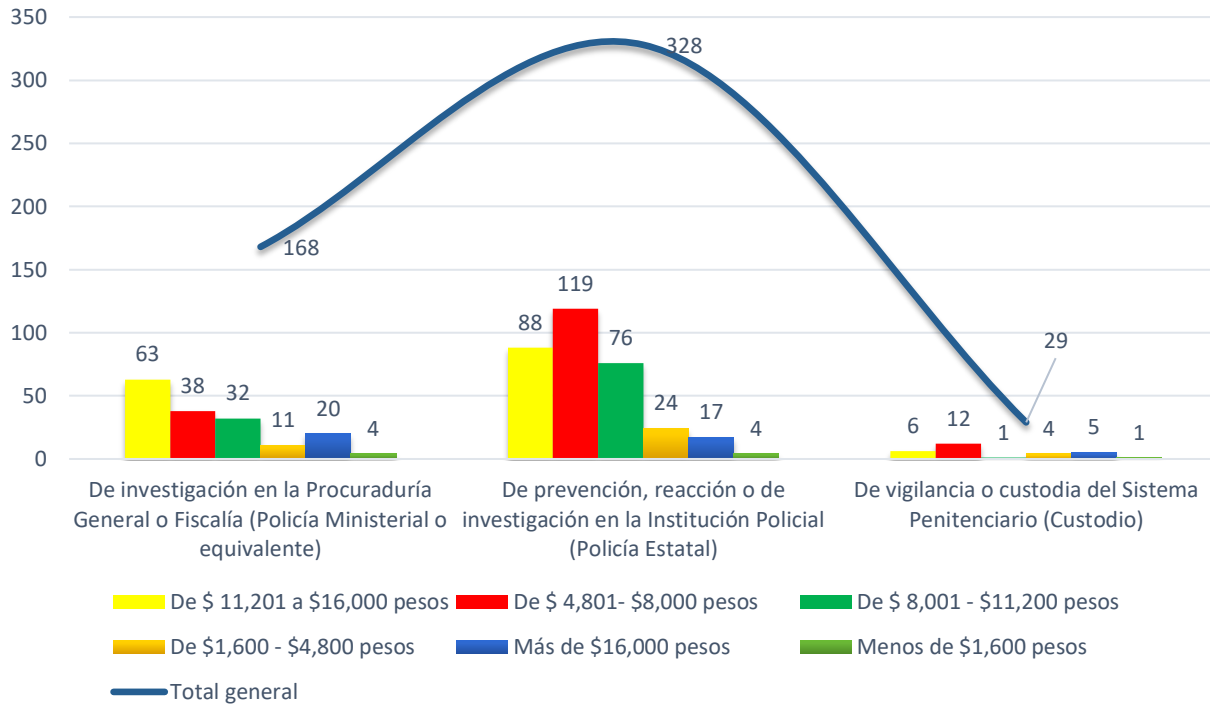
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 2 años	88	16.8	16.8	16.8
De 2 a 5 años	117	22.3	22.3	39.0
De 6 a 10 años	63	12.0	12.0	51.0
De 11 a 15 años	83	15.8	15.8	66.9
De 16 a 20 años	57	10.9	10.9	77.7
De 21 a 25 años	69	13.1	13.1	90.9
De 26 a 30 años	36	6.9	6.9	97.7
Más de 30 años	12	2.3	2.3	100.0
Total	525			



Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		3.60
Mediana		3.00
Desv. típ.		1.996
Rango		7
Mínimo		1
Máximo		8

II. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS



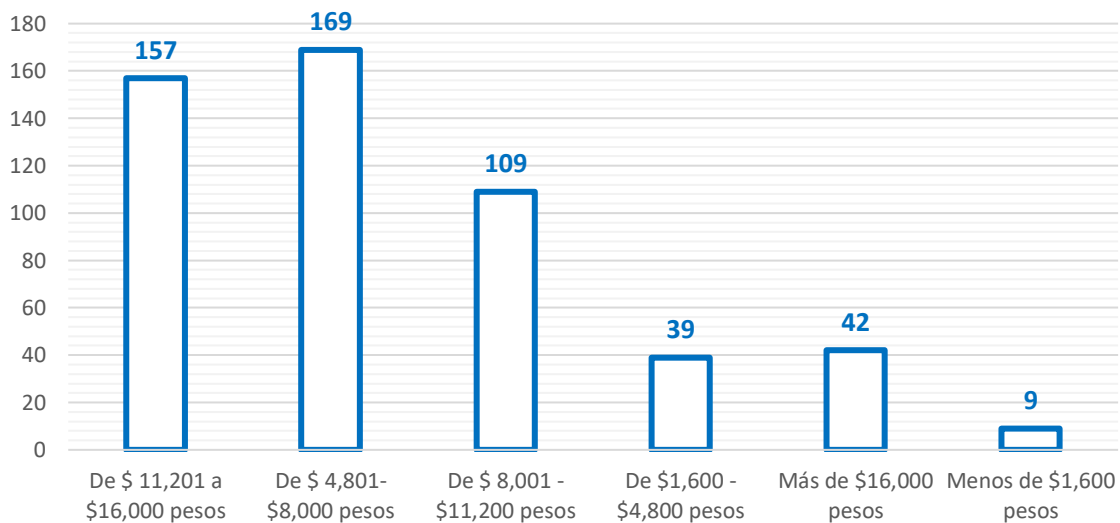
Respecto a las condiciones salariales del personal operativo, se encuentra que, respecto a la **POLICÍA ESTATAL**, existe un ingreso promedio favorable para los policías, en sustento de los 207 encuestados que con su respuesta indica, un ingreso mensual que va desde los \$8,000.00, hasta los \$16,000.00 y para algunos casos se asume que se obtiene un ingreso mayor a dicha cantidad.

En el mismo orden de ideas, respecto a la **POLICÍA MINISTERIAL**, se encuentra de igual forma, un ingreso salarial promedio alto, siendo el dominante, el ingreso superior a \$11,000.00 mensuales.

En lo que se indica al personal de **VIGILANCIA O CUSTODIA PENITENCIARIA**, se señala un promedio de ingreso de \$4,000.00 a \$8,000.00 y cerca del 50% aseguran recibir un ingreso mensual menor a \$10,000.00

8.- INGRESOS ¿A CUÁNTO ASCIENDE SU SUELDO MENSUAL BRUTO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de \$1,600 pesos	9	1.7	1.7	1.7
De \$1,600 - \$4,800 pesos	39	7.4	7.4	9.1
De \$4,801- \$8,000 pesos	169	32.2	32.2	41.3
De \$8,001 - \$11,200 pesos	109	20.8	20.8	62.1
De \$11,201 a \$16,000 pesos	157	29.9	29.9	92.0
Más de \$16,000 pesos	42	8.0	8.0	100.0
Total	525			

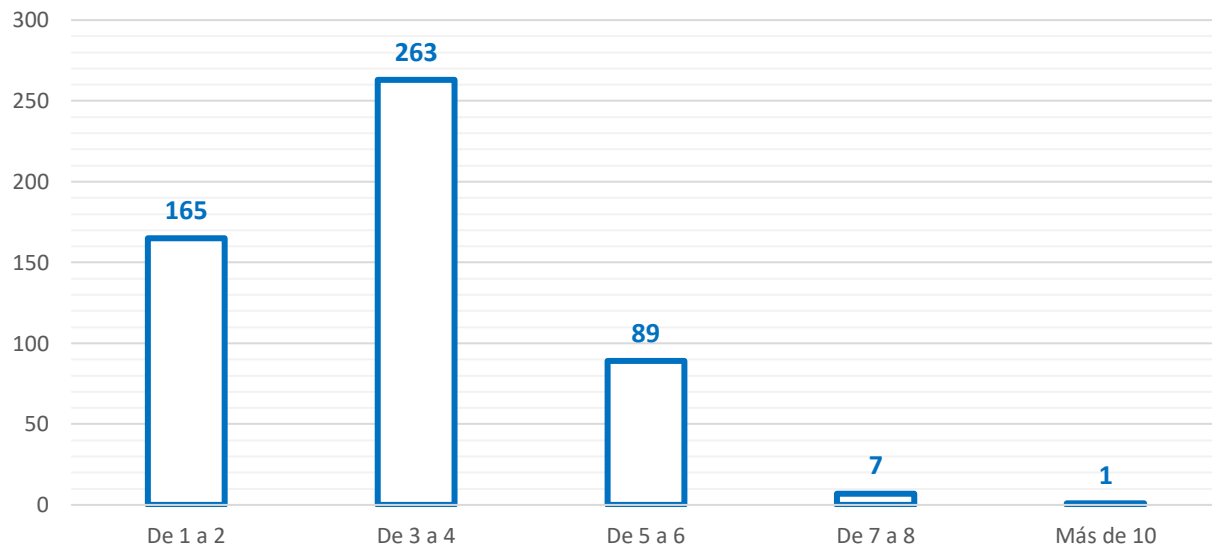


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		3.94
Mediana		4.00
Desv. típ.		1.179
Rango		5
Mínimo		1
Máximo		6

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 2	165	31.4	31.4	31.4
De 3 a 4	263	50.1	50.1	81.5
De 5 a 6	89	17.0	17.0	98.5
De 7 a 8	7	1.3	1.3	99.8
Más de 10	1	.2	.2	100.0
Total	525	100.0	100.0	

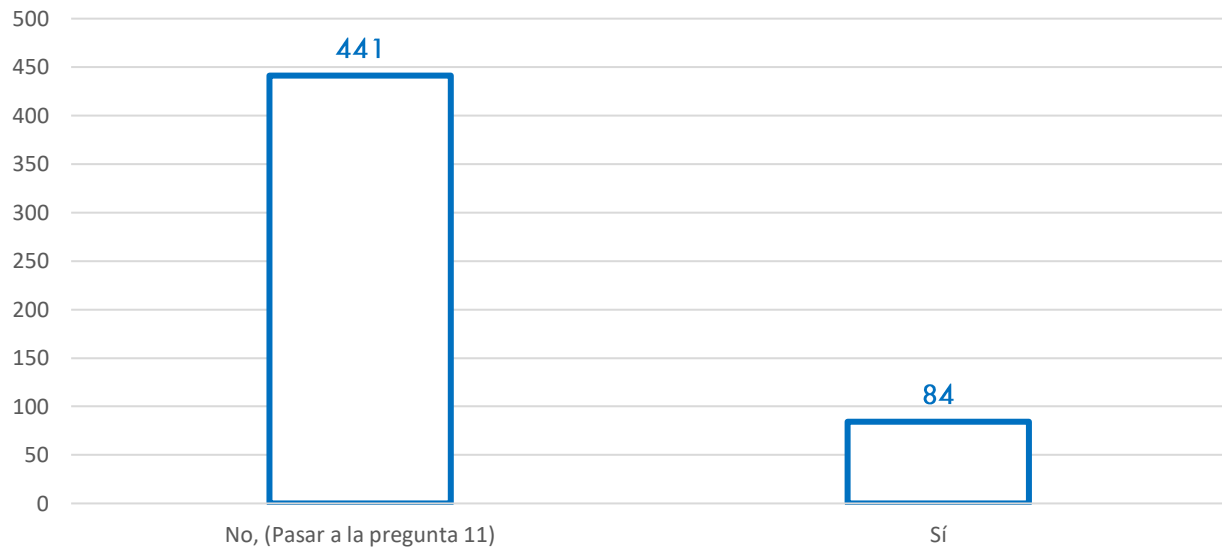


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.89
Mediana		2.00
Desv. típ.		.746
Rango		5
Mínimo		1
Máximo		6

10.- INGRESO ADICIONAL ¿CUENTA CON OTROS INGRESOS POR ACTIVIDAD COMERCIAL, FINANCIERA O SERVICIOS PROFESIONALES?

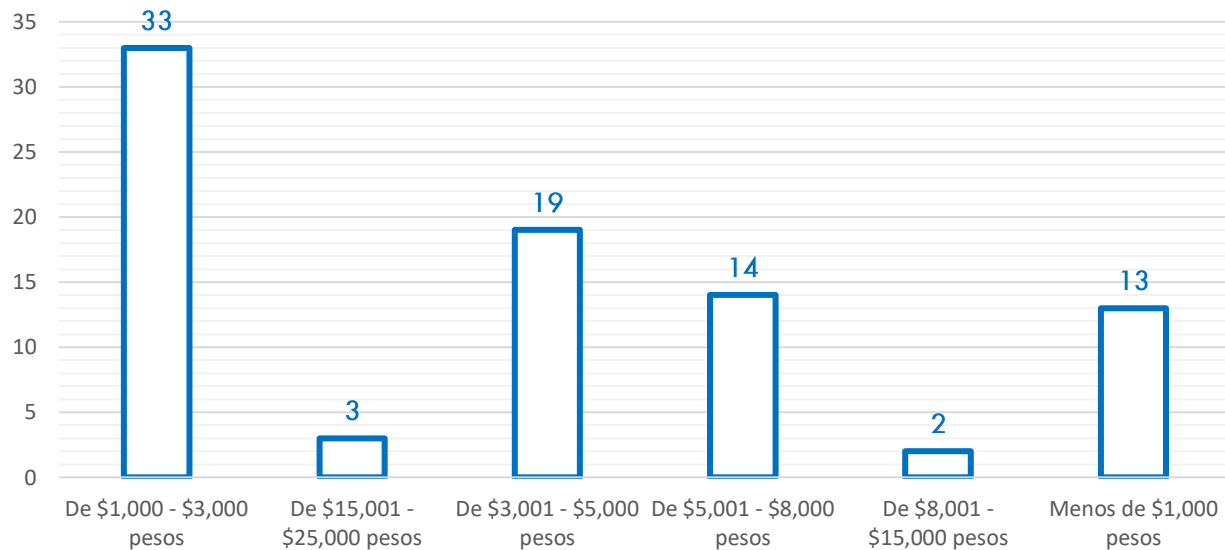
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	84	16.0	16.0	16.0
No, (Pasar a la pregunta 11)	441	84.0	84.0	100.0
Total	525			



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.84
Mediana		2.00
Desv. típ.		.367
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

10.1.- ¿A CUÁNTO ASCIENDE SU INGRESO ADICIONAL?

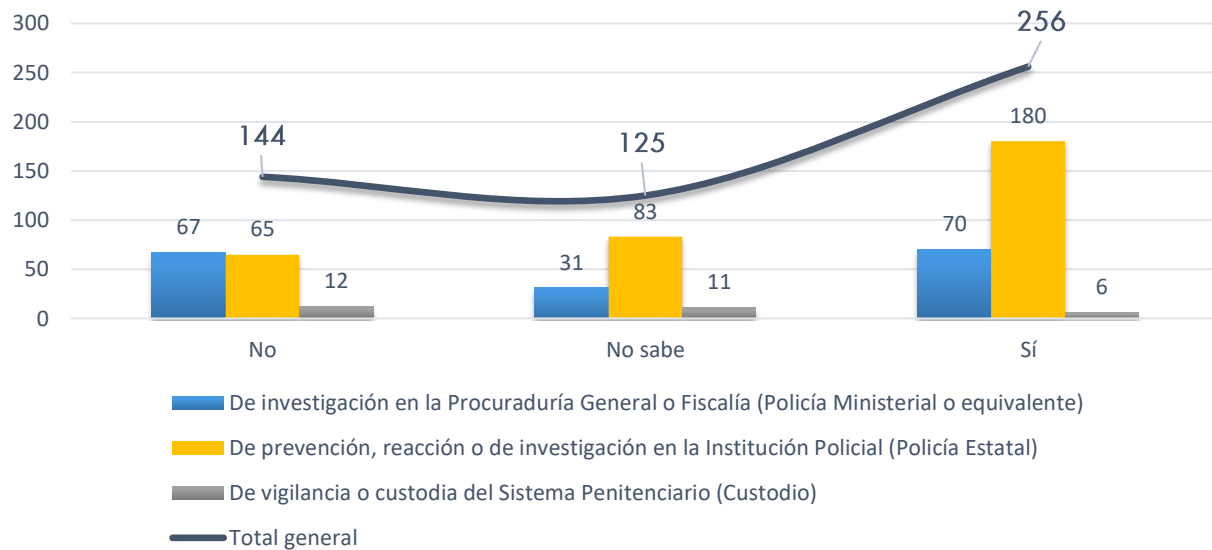
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de \$1,000 pesos	13	2.5	15.5	15.5
De \$1,000 - \$3,000 pesos	33	6.3	39.3	54.8
De \$3,001 - \$5,000 pesos	19	3.6	22.6	77.4
De \$5,001 - \$8,000 pesos	14	2.7	16.7	94.0
De \$8,001 - \$15,000 pesos	2	.4	2.4	96.4
De \$15,001 - \$25,000 pesos	3	.6	3.6	100.0
Total	84	16.0	100.0	
Perdidos	Sistema	441	84.0	
Total		525	100.0	



Estadísticos

N	Válidos	84
	Perdidos	441
Media		2.62
Mediana		2.00
Desv. típ.		1.211
Rango		5
Mínimo		1
Máximo		6

III. PROFESIONALIZACIÓN



Menos del 50% de los elementos operativos encuestados, aseguran tener conocimiento de que existe el Servicio Profesional de Carrera; en el mismo sentido, cerca del 30% aseguran no conocer el servicio profesional de carrera.

Resulta indispensable acercar los procedimientos del Servicio Profesional de Carrera, a cada uno de los elementos operativos; mismos que privilegiarán el crecimiento laboral, reclutamiento, capacitación y adiestramiento de los elementos operativos.

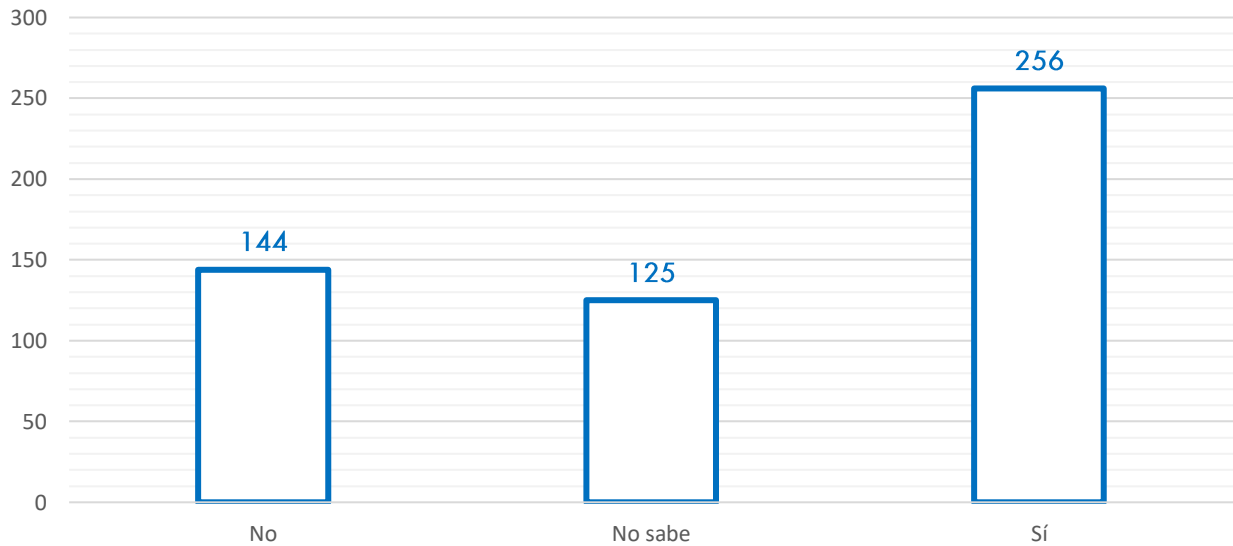
Al respecto, es indispensable que cada uno de los elementos operativos, conozcan en todas sus dimensiones, el contexto profesional que debe regir a su cargo y/o función en cumplimiento de los reglamentos aplicables y la norma descrita en las leyes en cuestión. Esto significa que todas las personas que cuenten con el perfil académico y profesional requerido pueden ingresar a trabajar en las dependencias del gobierno estatal

Por ello es importante que, en las Instituciones de Seguridad Pública, se impulse la difusión de las prácticas que otorguen la posibilidad a los elementos operativos, de capacitarse en el conocimiento técnico que forma parte contextual de la Formación Continua como de la Formación Inicial.

Es importante destacar que, las Instituciones de Seguridad Pública, cuenta con la infraestructura necesaria para desarrollar las acciones de profesionalización, tales tienen su soporte en la Academia Estatal de Seguridad Pública como también en el Instituto de Formación Profesional e Investigación Jurídica de la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo.

11.- ¿SU INSTITUCIÓN CUENTA CON SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	256	48.8	48.8	48.8
No	144	27.4	27.4	76.2
No sabe	125	23.8	23.8	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.75
Mediana		2.00
Desv. típ.		.815
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

12.- ¿SE ENCUENTRA INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA?

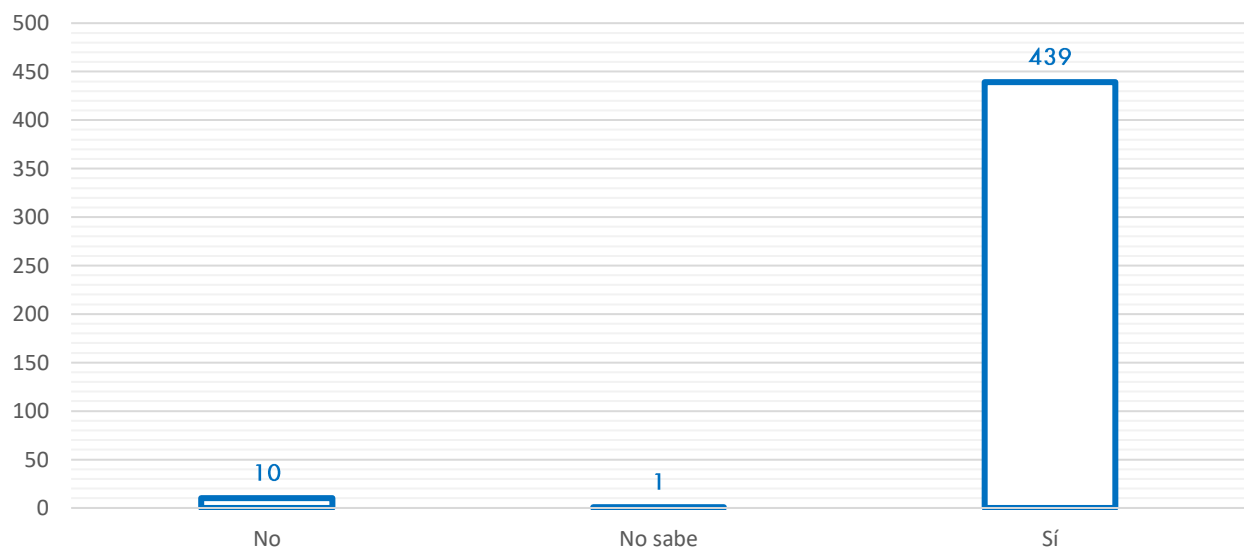
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	450	85.7	85.7	85.7
No (Pasar a la pregunta 13)	30	5.7	5.7	91.4
No sabe (Pasar a la pregunta 13)	45	8.6	8.6	100.0
Total	525			



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.23
Mediana		1.00
Desv. típ.		.590
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	439	83.6	97.6	97.6
	No	10	1.9	2.2	99.8
	No sabe	1	.2	.2	100.0
	Total	450	85.7	100.0	
Perdidos	Sistema	75	14.3		
	Total	525	100.0		

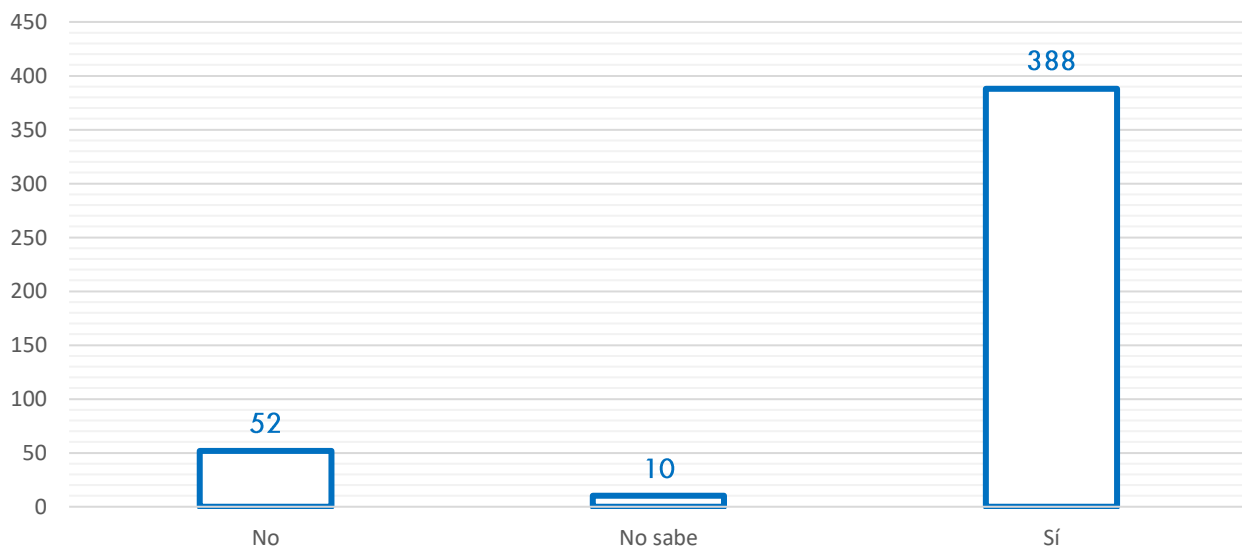


Estadísticos

N	Válidos	450
	Perdidos	75
Media		1.03
Mediana		1.00
Desv. típ.		.175
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

12.2.- ¿CUENTA CON EL CERTIFICADO ÚNICO POLICIAL (CUP)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	388	73.9	86.2	86.2
	No	52	9.9	11.6	97.8
	No sabe	10	1.9	2.2	100.0
	Total	450	85.7	100.0	
Perdidos	Sistema	75	14.3		
Total		525	100.0		

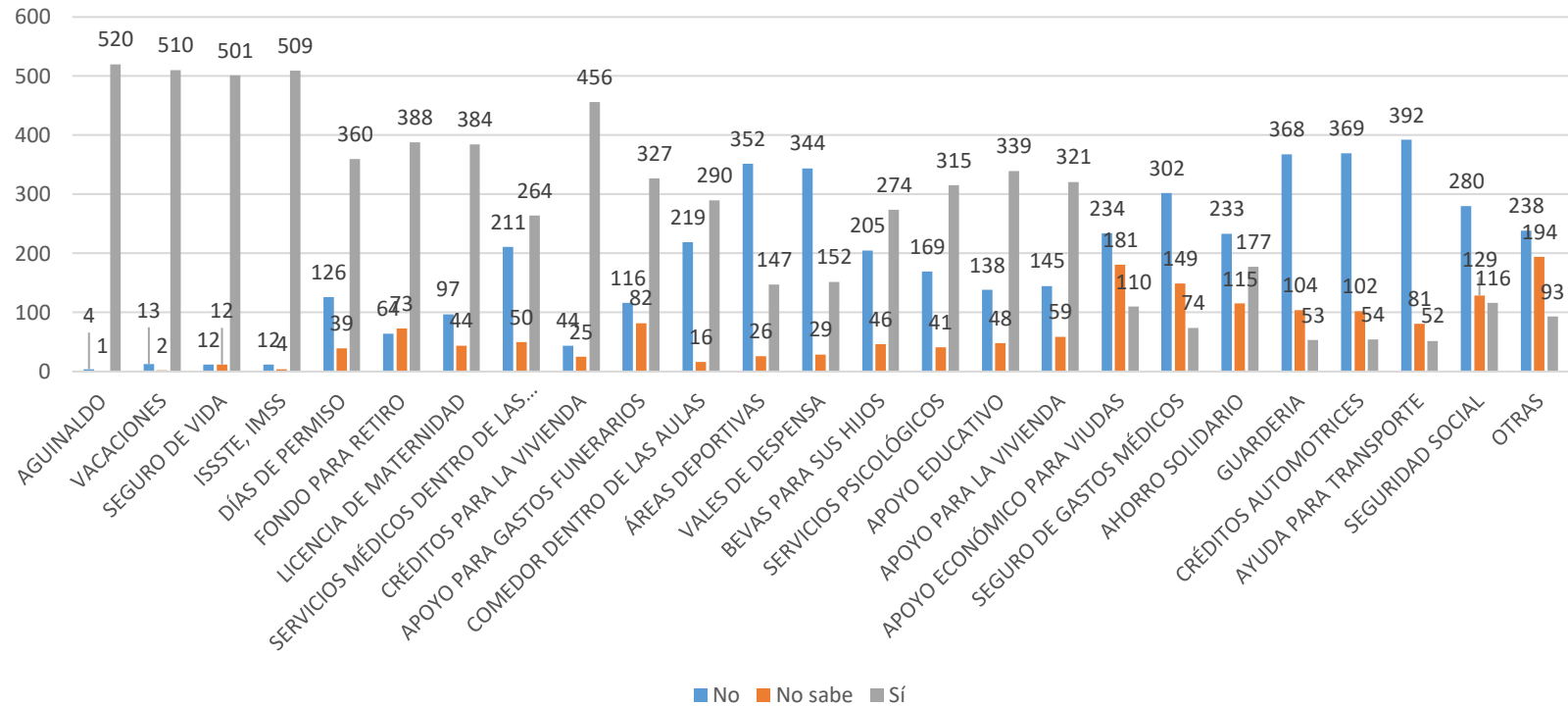


Estadísticos

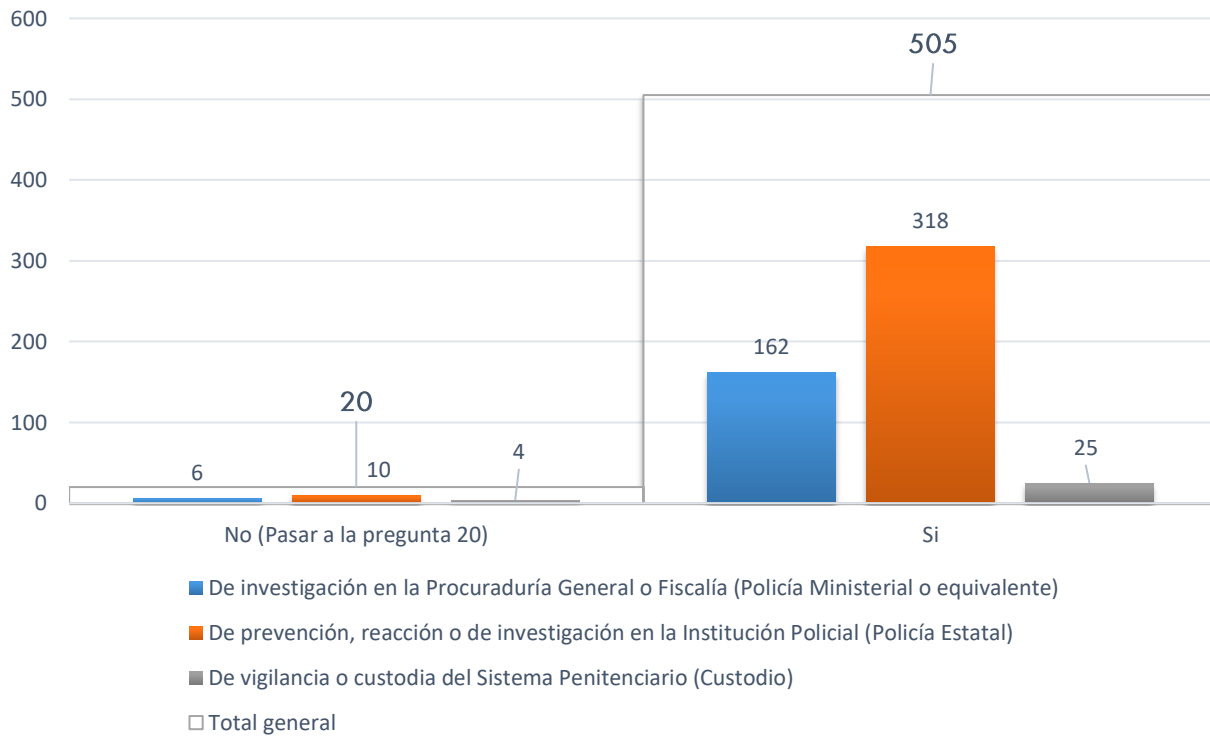
N	Válidos	450
	Perdidos	75
Media		1.16
Mediana		1.00
Desv. típ.		.423
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

13.- ¿CON CUÁL DE LAS SIGUIENTES PRESTACIONES CUENTA?

	Aguinaldo	Vacaciones	Seguro de vida	ISSSTE, IMSS	Días de permiso	Fondo para retiro	Licencia de maternidad	Servicios médicos dentro de las instalaciones	Créditos para la vivienda	Apoyo para gastos funerarios	Comedor dentro de las aulas	Áreas deportivas	Vales de despensa	Becas para sus hijos	Servicios psicológicos	Apoyo educativo	Apoyo para la vivienda	Apoyo económico para viudas	Seguro de gastos médicos	Ahorro solidario	Guardería	Créditos automotrices	Ayuda para transporte	Seguridad social	Otras
No	4	13	12	12	126	64	97	211	44	116	219	352	344	205	169	138	145	234	302	233	368	369	392	280	238
No sabe	1	2	12	4	39	73	44	50	25	82	16	26	29	46	41	48	59	181	149	115	104	102	81	129	194
Sí	520	510	501	509	360	388	384	264	456	327	290	147	152	274	315	339	321	110	74	177	53	54	52	116	93



IV. CAPACITACIÓN



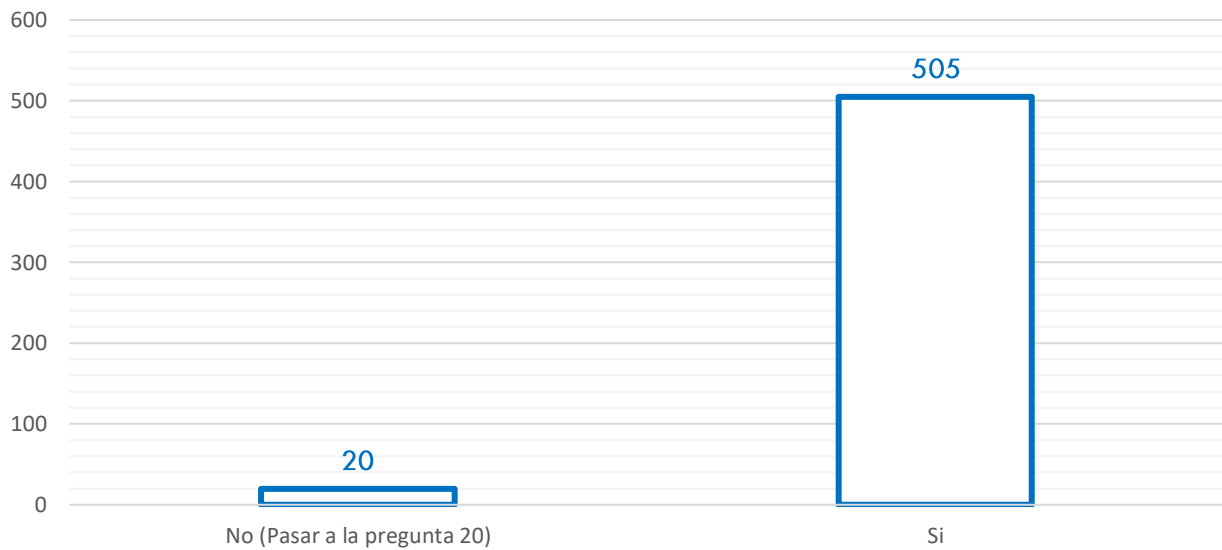
Existe una respuesta del 3% que indican no haber recibido cursos de capacitación, teniendo el más alto porcentaje, en la Policía Estatal. Esto, derivado del reclutamiento reciente se ha tenido del personal operativo.

En otro sentido, respectivamente, el 96% del personal de investigación en la Procuraduría General (Policía Ministerial) y de prevención, reacción o de investigación (Policía Estatal), en el mismo sentido, respecto al personal de vigilancia o custodia del sistema penitenciario (Custodios), el 86% indica haber recibido cursos de capacitación.

Dentro de ese contexto, se puede comprender, identificar y definir las diversas actividades que integran el quehacer policial para diseñar estándares de competencia, que sirvan como referente para evaluar y certificar a los policías de la institución, y a través de las competencias evidenciar el talento humano.

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

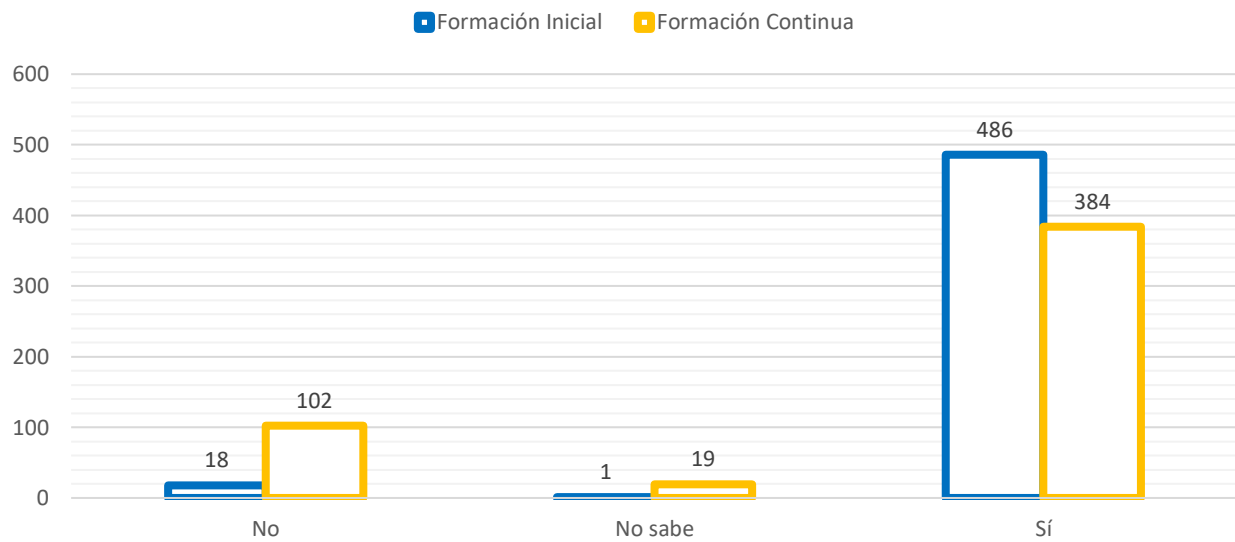
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	505	96.2	96.2	96.2
No (Pasar a la pregunta 20)	20	3.8	3.8	100.0
Total	525			



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
	Media	1.04
	Mediana	1.00
	Desv. típ.	.192
	Rango	1
	Mínimo	1
	Máximo	2

15.- ¿DE QUE TIPO?

	Formación Inicial	Formación Continua
No	18	102
No sabe	1	19
Sí	486	384

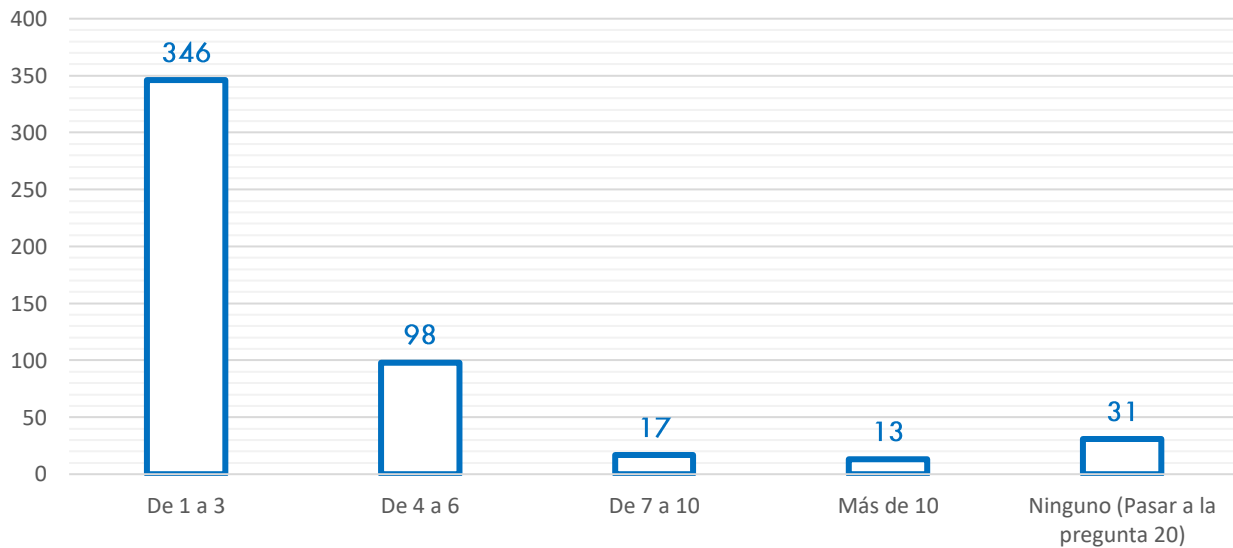


Estadísticos

		Formación inicial	Formación continua
N	Válidos	505	505
	Perdidos	20	20
Media		1.04	1.28
Mediana		1.00	1.00
Desv. típ.		.205	.526
Rango		2	2
Mínimo		1	1
Máximo		3	3

16.- ¿CUÁNTOS CURSOS DE CAPACITACIÓN HA RECIBIDO EN EL ÚLTIMO AÑO?

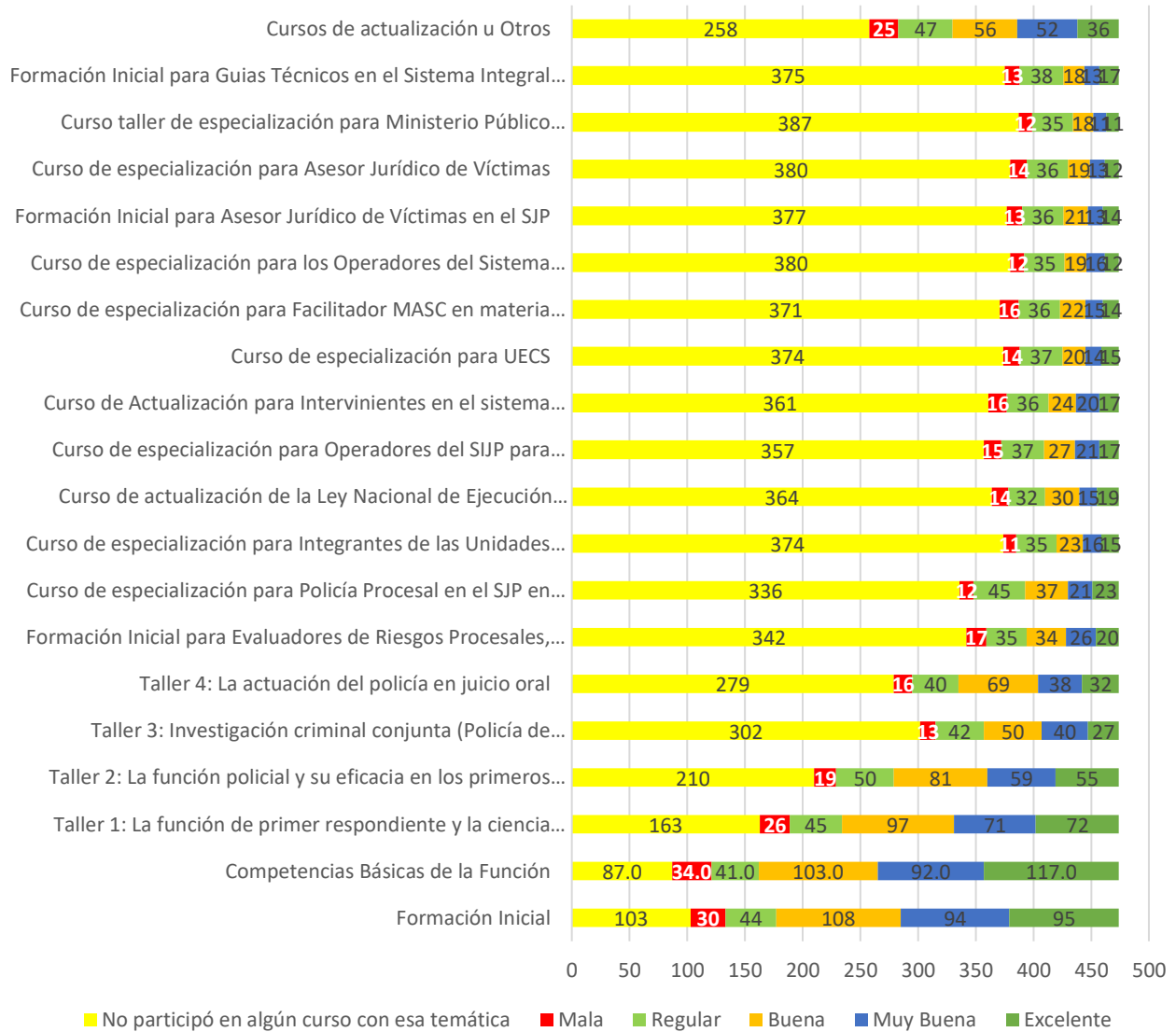
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 3	346	65.9	68.5	68.5
De 4 a 6	98	18.7	19.4	87.9
De 7 a 10	17	3.2	3.4	91.3
Más de 10	13	2.5	2.6	93.9
Ninguno (Pasar a la pregunta 20)	31	5.9	6.1	100.0
Total	505	96.2	100.0	
Perdidos	Sistema	20	3.8	
Total		525	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	505
	Perdidos	20
Media		1.58
Mediana		1.00
Desv. típ.		1.097
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

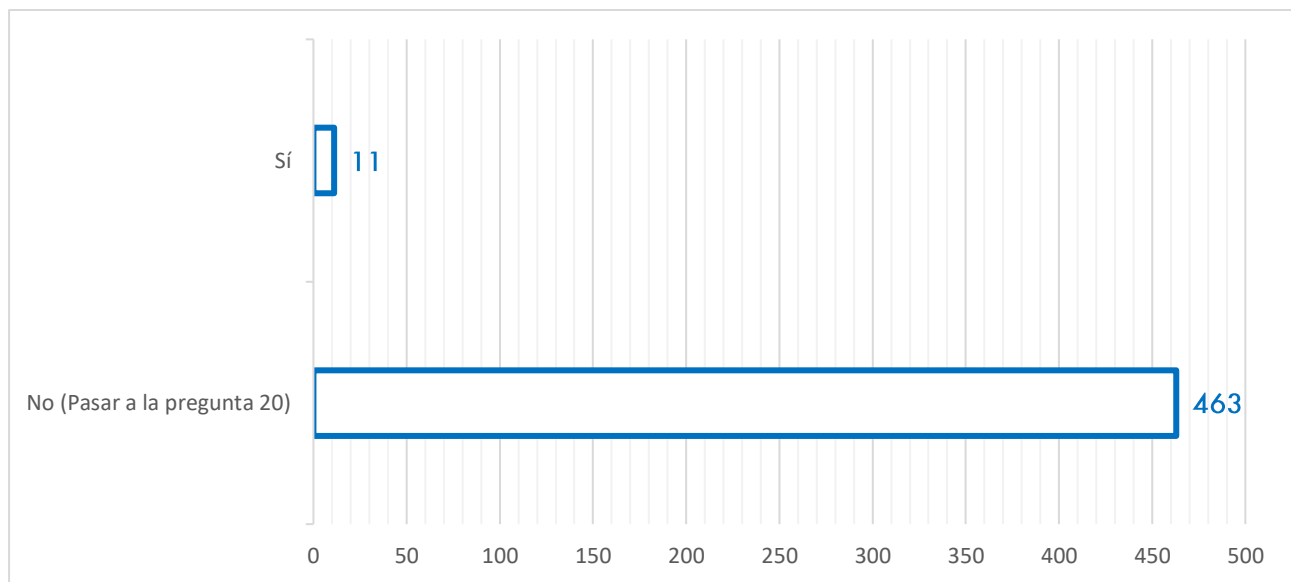
17.- ¿CUÁLES FUERON LOS TEMAS DE LOS CURSOS A LOS QUE ASISTIÓ EN EL ÚLTIMO AÑO Y LA CALIFICACIÓN QUE LE ASIGNA EN TÉRMINOS DE UTILIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES?

	No participó en algún curso con esa temática	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Formación Inicial	103	30	44	108	94	95
Competencias Básicas de la Función	87.0	34.0	41.0	103.0	92.0	117.0
Taller 1: La función de primer respondiente y la ciencia forense aplicada en el lugar de los hechos	163	26	45	97	71	72
Taller 2: La función policial y su eficacia en los primeros actos de investigación	210	19	50	81	59	55
Taller 3: Investigación criminal conjunta (Policía de Investigación y Policía	302	13	42	50	40	27
Taller 4: La actuación del policía en juicio oral	279	16	40	69	38	32
Formación Inicial para Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Temporal del Proceso	342	17	35	34	26	20
Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP en el Sistema de Justicia Penal	336	12	45	37	21	23
Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética	374	11	35	23	16	15
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	364	14	32	30	15	19
Curso de especialización para Operadores del SIJP para adolescentes	357	15	37	27	21	17
Curso de Actualización para Intervinientes en el sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	361	16	36	24	20	17
Curso de especialización para UECS	374	14	37	20	14	15
Curso de especialización para Facilitador MASC en materia penal	371	16	36	22	15	14
Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	380	12	35	19	16	12
Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	377	13	36	21	13	14
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	380	14	36	19	13	12
Curso taller de especialización para Ministerio Público orientador en el Sistema de Justicia Penal	387	12	35	18	11	11
Formación Inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	375	13	38	18	13	17
Cursos de actualización u Otros	258	25	47	56	52	36



18.- ¿EN EL ÚLTIMO AÑO HA RECIBIDO CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	11	2.1	2.3	2.3
No (Pasar a la pregunta 20)	463	88.2	97.7	100.0
Total	474	90.3	100.0	
Complementarios	51	9.7		
Total	525	100.0		

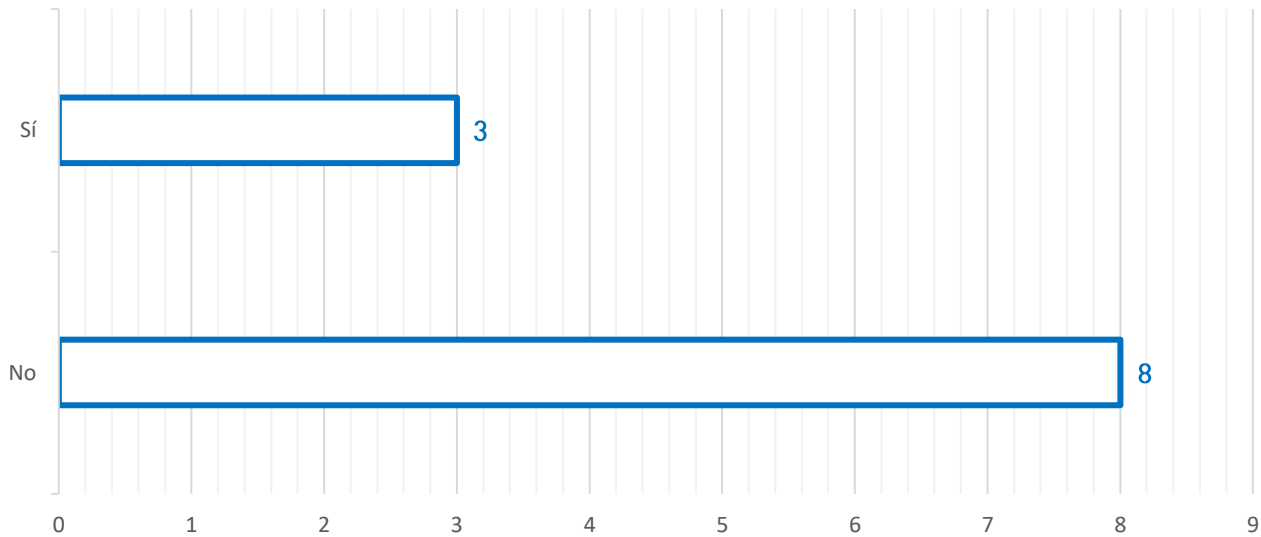


Estadísticos

N	Válidos	474
	Perdidos	51
Media		1.98
Mediana		2.00
Desv. típ.		.151
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

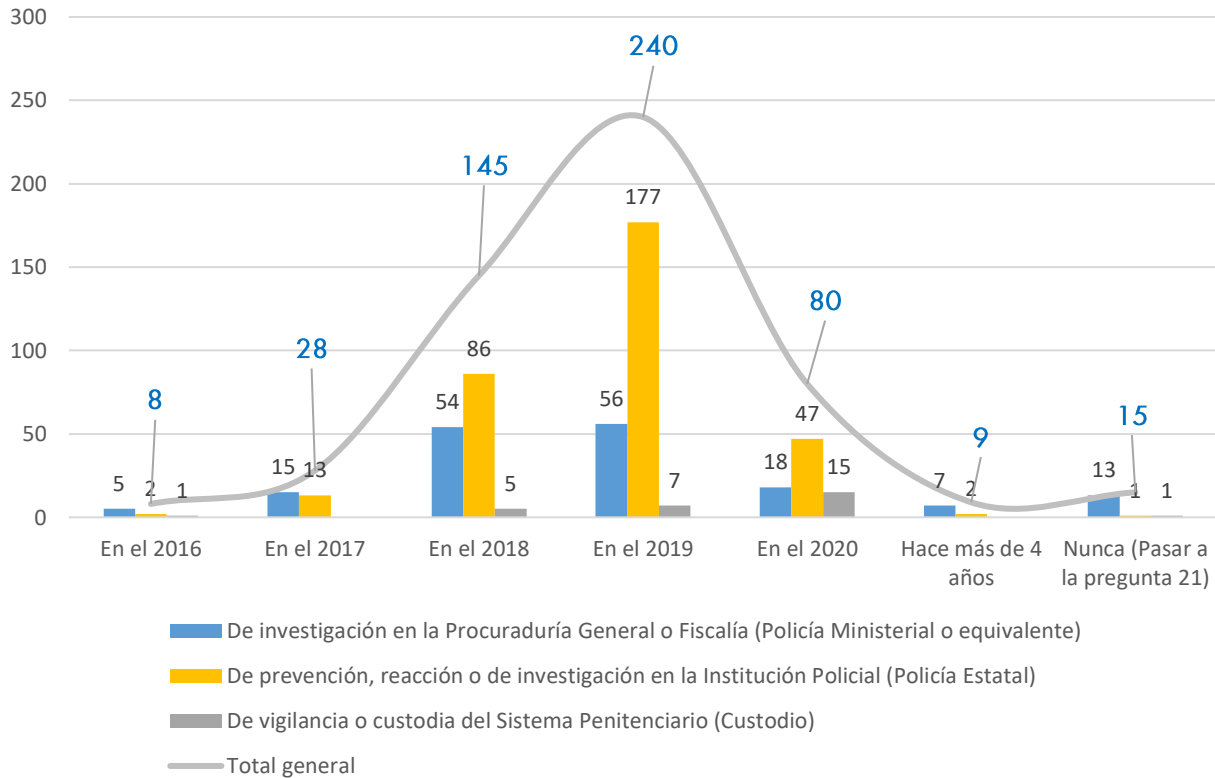
19.- ¿CON LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN EL EXTRANJERO, HA IMPARTIDO CURSOS AL PERSONAL OPERATIVO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	3	.6	27.3	27.3
	No	8	1.5	72.7	100.0
	Total	11	2.1	100.0	
Perdidos	Sistema	514	97.9		
	Total	525	100.0		



Estadísticos		
N	Válidos	11
	Perdidos	514
Media		1.73
Mediana		2.00
Desv. típ.		.467
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

V. EVALUACIÓN POLICIAL



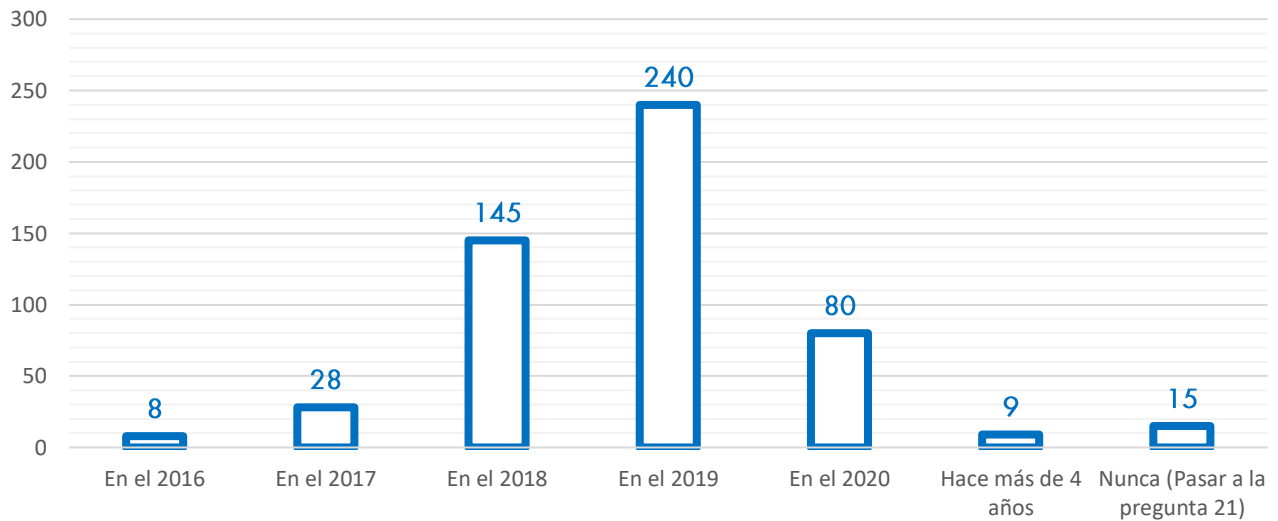
Resulta importante considerar que, más del 50% del personal operativo, tiene una evaluación reciente, bajo el contexto de control de confianza. Esta, es el pilar sobre la que se construyen las Instituciones de Seguridad Pública. El 75% de los custodios, aseguran tener una evaluación aplicada recientemente, mientras que el personal de prevención denominado Policía Estatal, se señala hasta por un 80%. En dicho sentido, el personal de investigación en la Procuraduría General, denominado, Policía Ministerial, hasta por un 40%.

Estos datos evidencian razones que llevan a ocuparse de la medición del desempeño policial, por lo que se debe prestar atención a las esferas particulares que permitan oportunidades.

La cultura de la evaluación, es una de las facetas más necesarias, se trata de una actividad fundamental que debe promoverse de manera complementaria a los esfuerzos de ejecución de políticas y estrategias de seguridad pública, que permita reducir el efecto de variables o factores que suelen problematizar una prevención más eficaz y oportuna.

20.- ¿CUÁNDO FUE LA ÚLTIMA VEZ QUE LE APLICARON EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En el 2020	80	15.2	15.2	15.2
En el 2019	240	45.7	45.7	61.0
En el 2018	145	27.6	27.6	88.6
En el 2017	28	5.3	5.3	93.9
En el 2016	8	1.5	1.5	95.4
Hace más de 4 años	9	1.7	1.7	97.1
Nunca (Pasar a la pregunta 21)	15	2.9	2.9	100.0
Total	525	100.0	100.0	

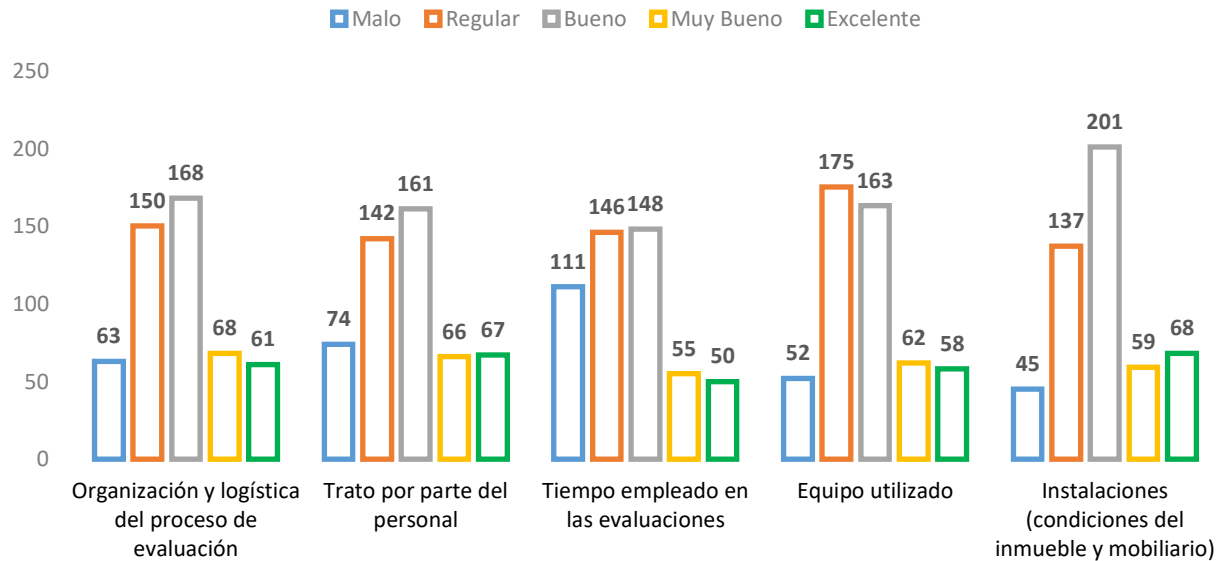


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		2.49
Mediana		2.00
Desv. típ.		1.238
Rango		6
Mínimo		1
Máximo		7

20.1.- EN CASO DE HABER SIDO EVALUADO EN CONTROL DE CONFIANZA, ¿CÓMO CALIFICA LOS ASPECTOS RELACIONADOS A LA EVALUACIÓN QUE LE PRACTICARON?

	Organización y logística del proceso de evaluación	Trato por parte del personal	Tiempo empleado en las evaluaciones	Equipo utilizado	Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)
Malo	63	74	111	52	45
Regular	150	142	146	175	137
Bueno	168	161	148	163	201
Muy Bueno	68	66	55	62	59
Excelente	61	67	50	58	68
Sub Total	510	510	510	510	510
Sistema	15	15	15	15	15
Total	525	525	525	525	525

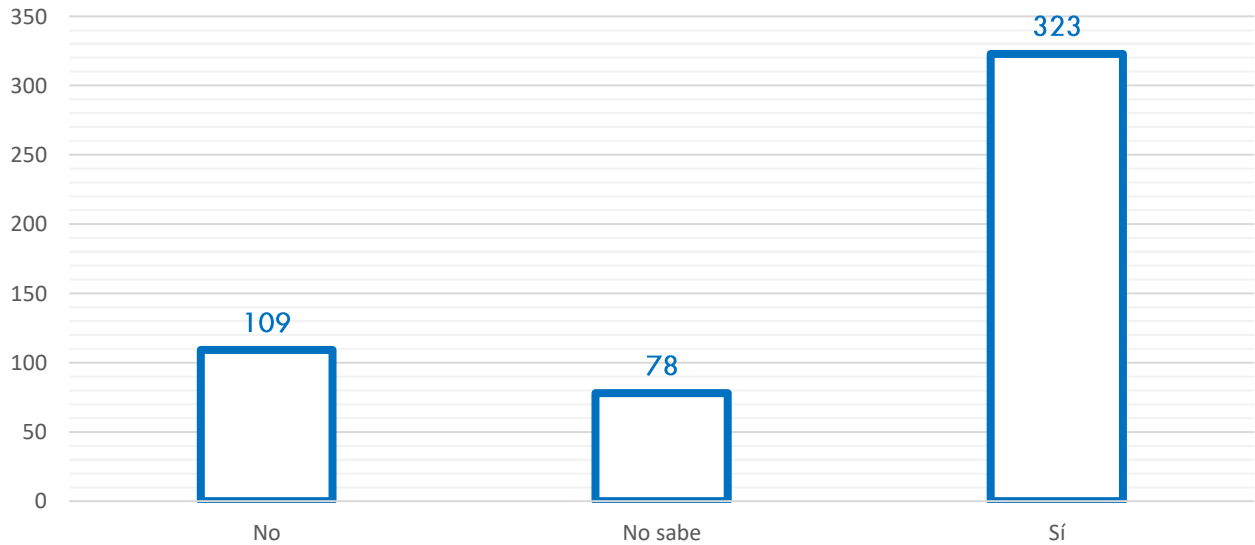


Estadísticos

		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)
N	Válidos	510	510	510	510	510
	Perdidos	15	15	15	15	15
Media		2.83	2.82	2.58	2.80	2.94
Mediana		3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
Moda		3	3	3	2	3
Rango		4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5

20.2.- ¿CONSIDERA QUE LA EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA QUE LE APLICARON FUE ACORDE A SU GRADO, CARGO Y/O FUNCIONES?

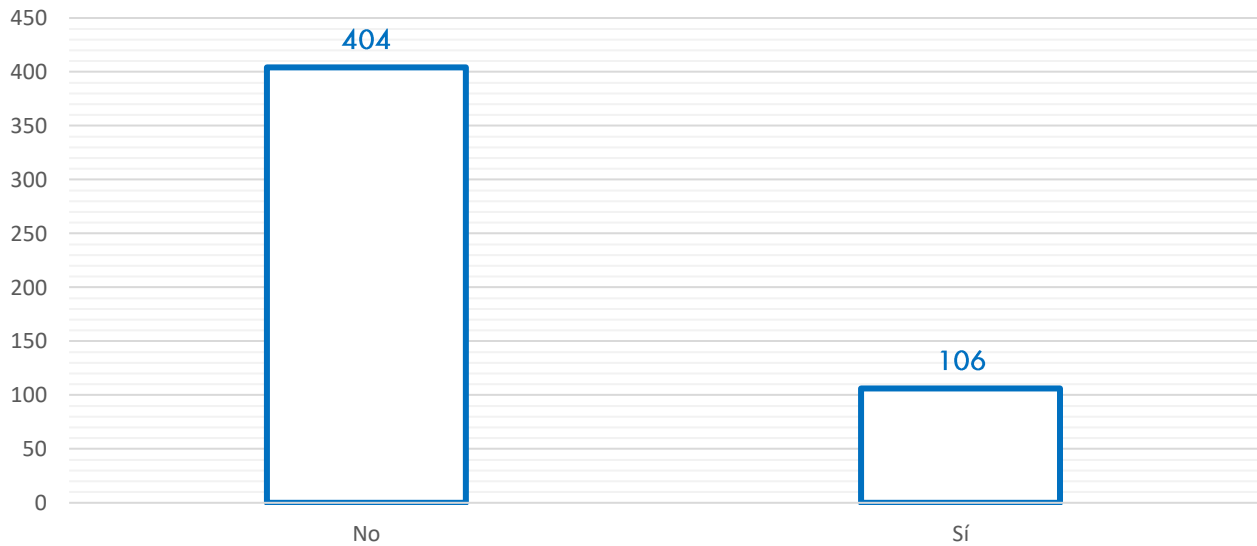
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	323	61.5	63.3	63.3
	No	109	20.8	21.4	84.7
	No sabe	78	14.9	15.3	100.0
	Total	510	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	15	2.9		
	Total	525	100.0		



Estadísticos		
N	Válidos	510
	Perdidos	15
Media		1.52
Mediana		1.00
Desv. típ.		.746
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

20.3.- ¿CONOCE EL RESULTADO DE SU ÚLTIMA EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA?

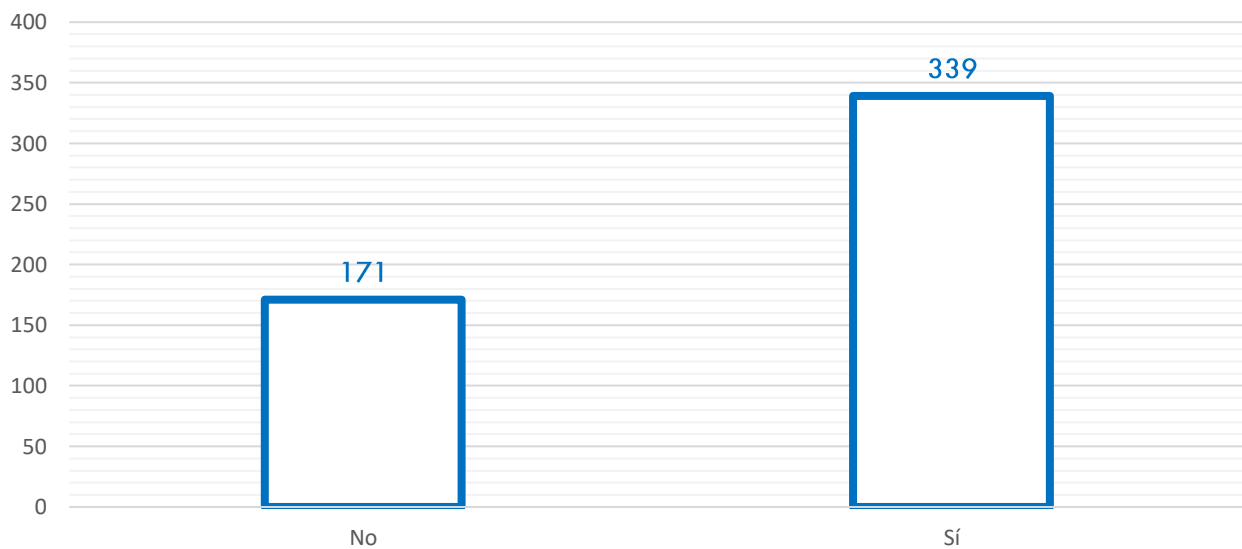
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	106	20.2	20.8	20.8
	No	404	77.0	79.2	100.0
	Total	510	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	15	2.9		
	Total	525	100.0		



Estadísticos		
N	Válidos	510
	Perdidos	15
Media		1.79
Mediana		2.00
Desv. típ.		.406
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

20.4.- ¿LE HAN REALIZADO EL EXAMEN TOXICOLÓGICO (DETECCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS ILÍCITAS) DE MANERA SORPRESIVA, ES DECIR, SIN SER NOTIFICADO CON ANTICIPACIÓN?

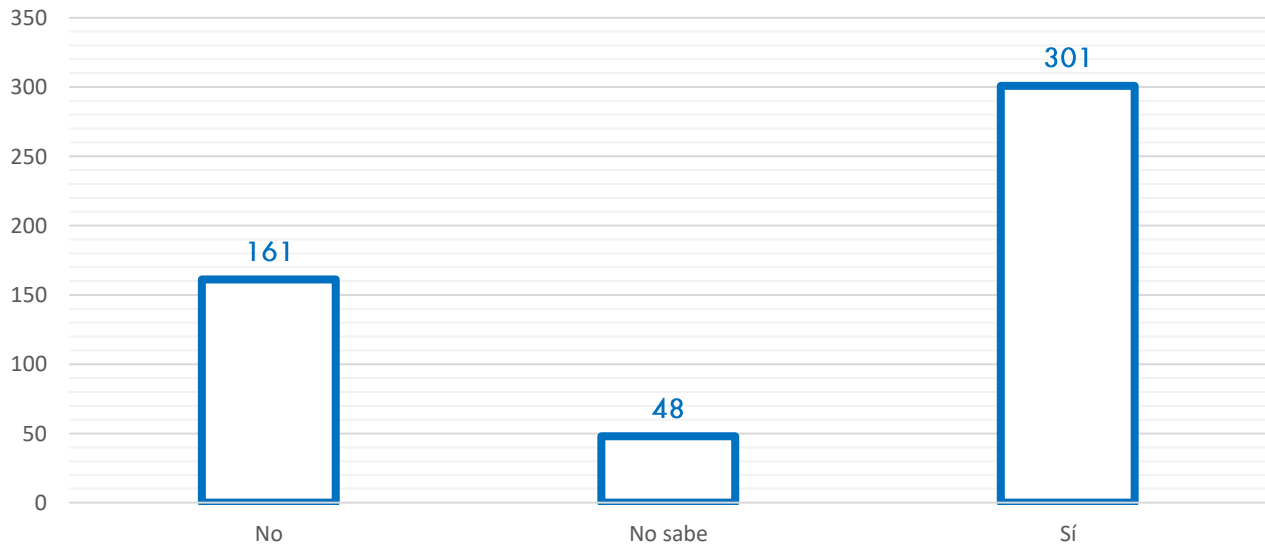
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	339	64.6	66.5	66.5
No	171	32.6	33.5	100.0
Sub Total	510	97.1	100.0	
Sistema	15	2.9		
Total	525	100.0		



Estadísticos		
N	Válidos	510
	Perdidos	15
	Media	1.34
	Mediana	1.00
	Desv. típ.	.473
	Rango	1
	Mínimo	1
	Máximo	2

20.5.- ¿CONSIDERA QUE LA EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA CONTRIBUYE AL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA?

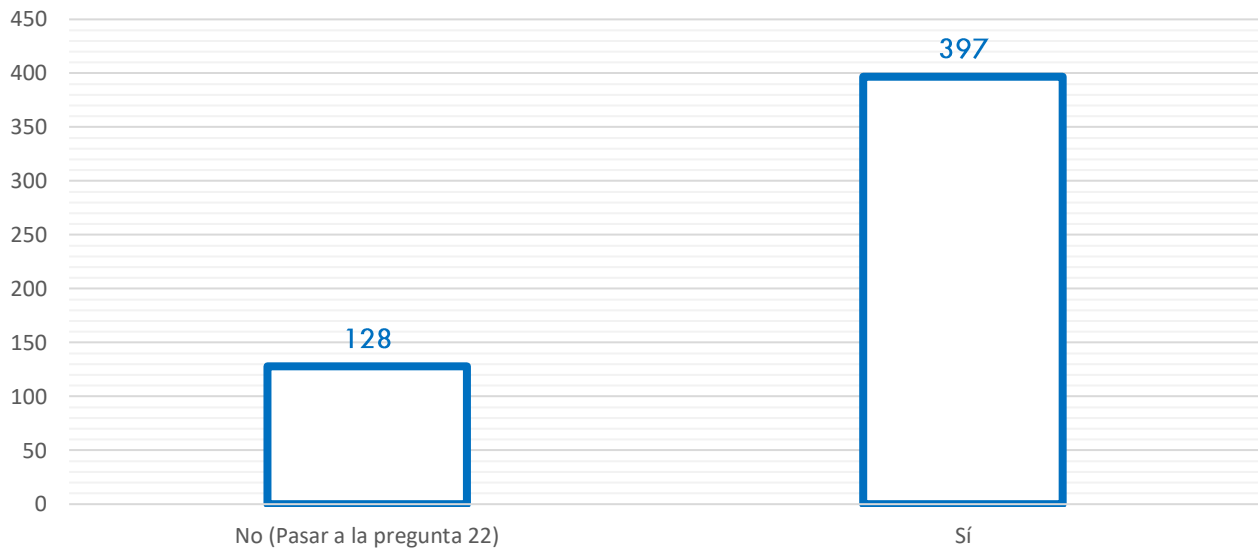
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	301	57.3	59.0	59.0
No	161	30.7	31.6	90.6
No sabe	48	9.1	9.4	100.0
Total	510	97.1	100.0	
Sistema	15	2.9		
Total	525	100.0		



Estadísticos		
N	Válidos	510
	Perdidos	15
Media		1.50
Mediana		1.00
Desv. típ.		.663
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

21.- ¿LE HAN APLICADO LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN?

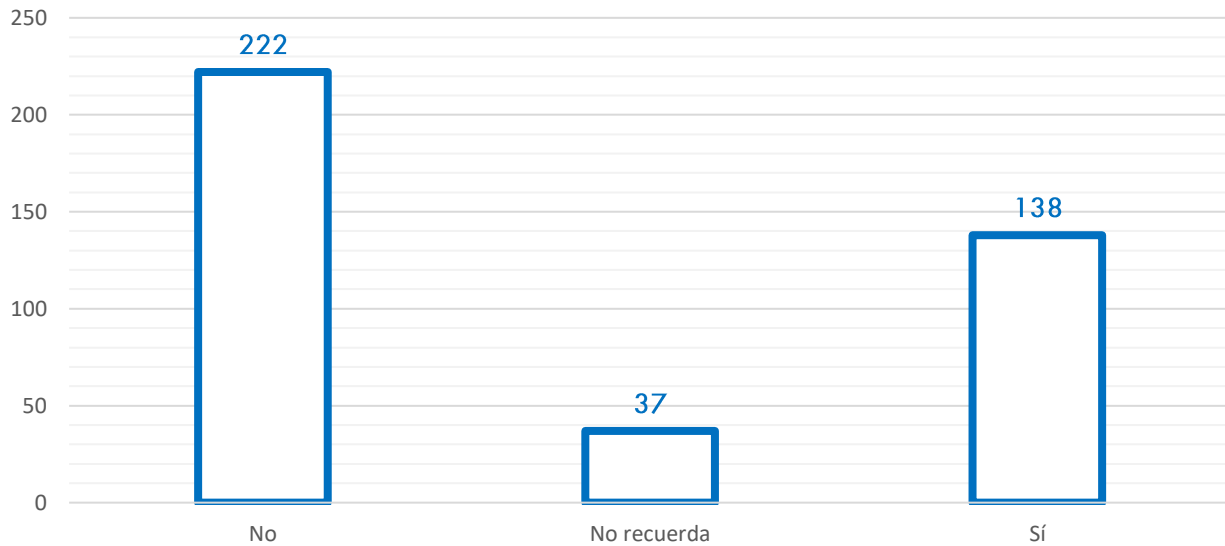
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	397	75.6	75.6	75.6
No (Pasar a la pregunta 22)	128	24.4	24.4	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.24
Mediana		1.00
Desv. típ.		.430
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

21.1.- ¿CONOCIÓ EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	138	26.3	34.8	34.8
No	222	42.3	55.9	90.7
No recuerda	37	7.0	9.3	100.0
Sub Total	397	75.6	100.0	
Sistema	128	24.4		
Total	525	100.0		

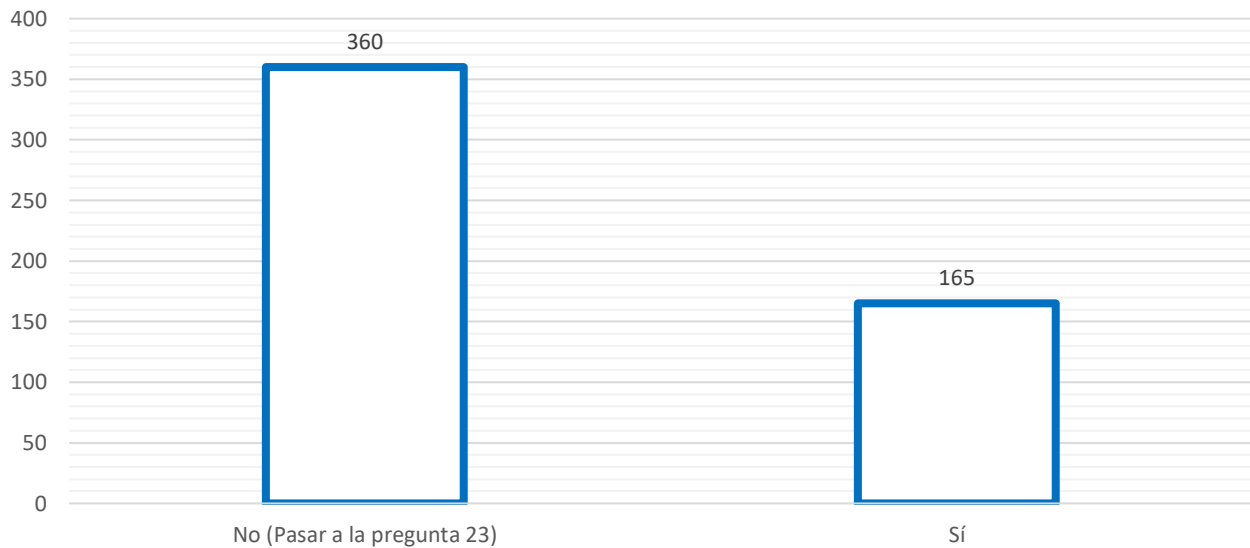


Estadísticos

N	Válidos	397
	Perdidos	128
Media		1.75
Mediana		2.00
Desv. típ.		.614
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

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

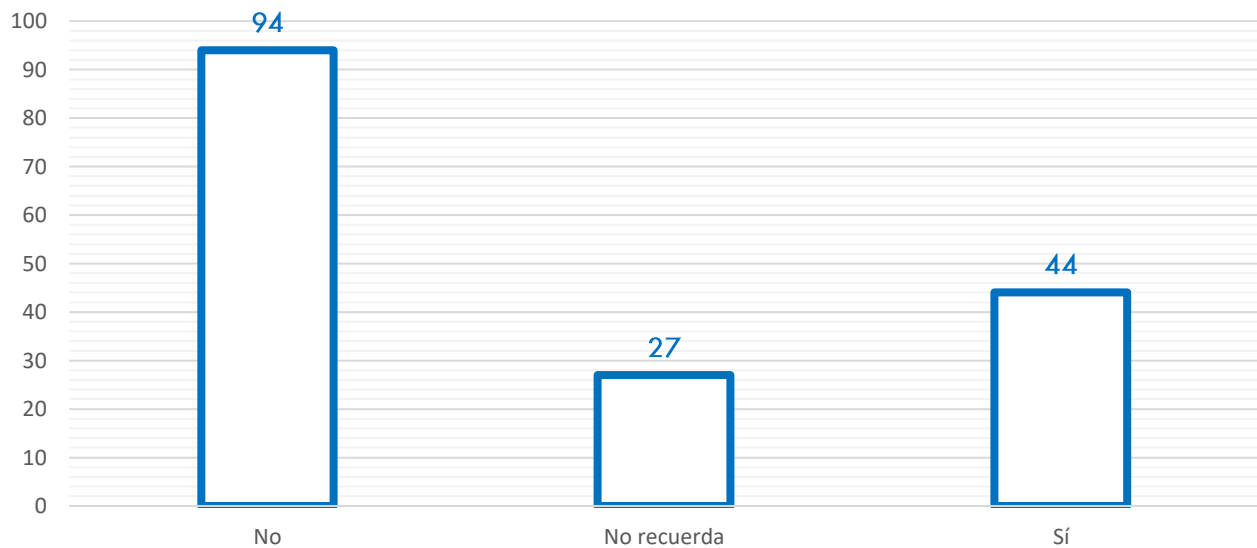
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	165	31.4	31.4	31.4
No (Pasar a la pregunta 23)	360	68.6	68.6	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.69
Mediana		2.00
Desv. típ.		.465
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

22.1.- ¿CONOCIÓ EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SI ES DE NUEVO INGRESO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	44	8.4	26.7	26.7
No	94	17.9	57.0	83.6
No recuerda	27	5.1	16.4	100.0
Sub Total	165	31.4	100.0	
Sistema	360	68.6		
Total	525	100.0		

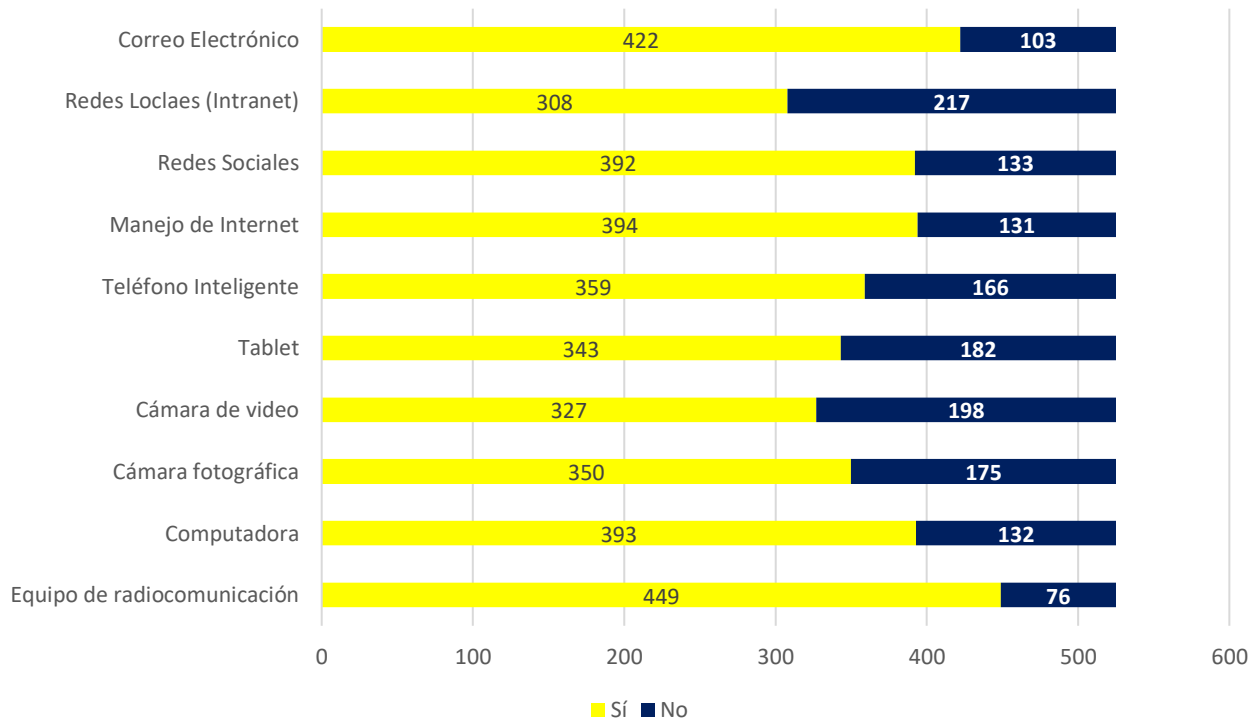


Estadísticos		
N	Válidos	165
	Perdidos	360
Media		1.90
Mediana		2.00
Desv. típ.		.650
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

VI. USO DE LA TECNOLOGÍA

25. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES ACTUALES?

	Equipo de radiocomunicación	Computadora	Cámara fotográfica	Cámara de video	Tablet	Teléfono Inteligente	Manejo de Internet	Redes Sociales	Redes Locales (Intranet)	Correo Electrónico
Sí	449	393	350	327	343	359	394	392	308	422
No	76	132	175	198	182	166	131	133	217	103

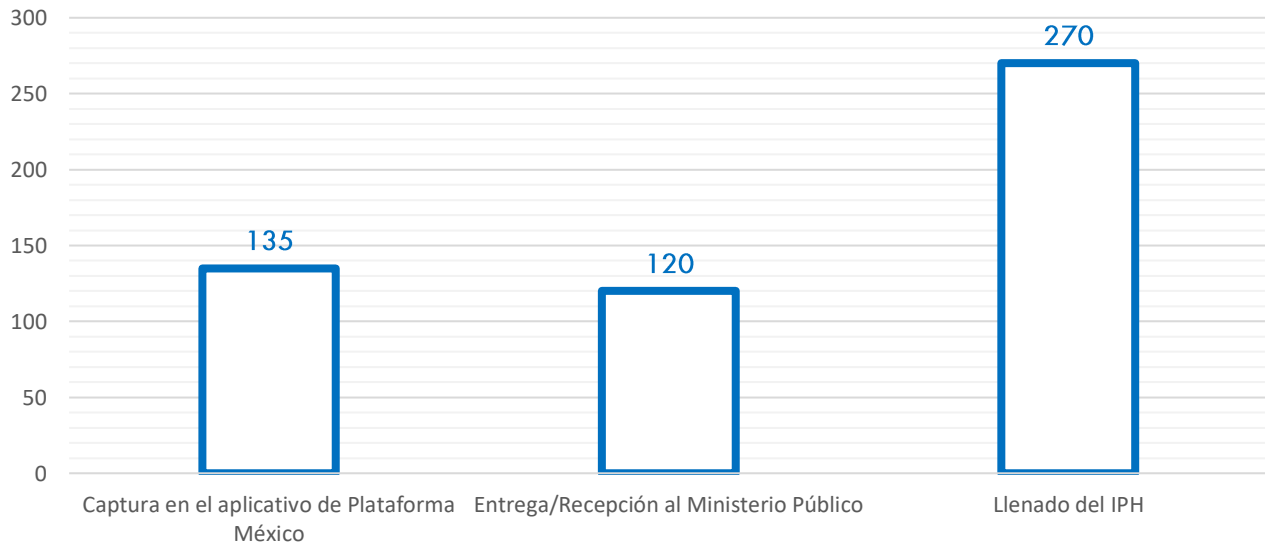


Estadísticos

	Equipo de radiocomunicación	Computadora	Cámara fotográfica	Cámara de video	Tablets	Teléfono Inteligente	Manejo de Internet	Redes Sociales	Redes Locales (intranet)	Correo electrónico
N Válidos	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	1.14	1.25	1.33	1.38	1.35	1.32	1.25	1.25	1.41	1.20
Mediana	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.	.352	.434	.472	.485	.476	.465	.433	.435	.493	.397
Rango	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

26. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FASES DEL PROCESO DEL INFORME POLICIAL HOMOLOGADO (IPH) 2020 CONSIDERA LA MÁS DIFÍCIL?

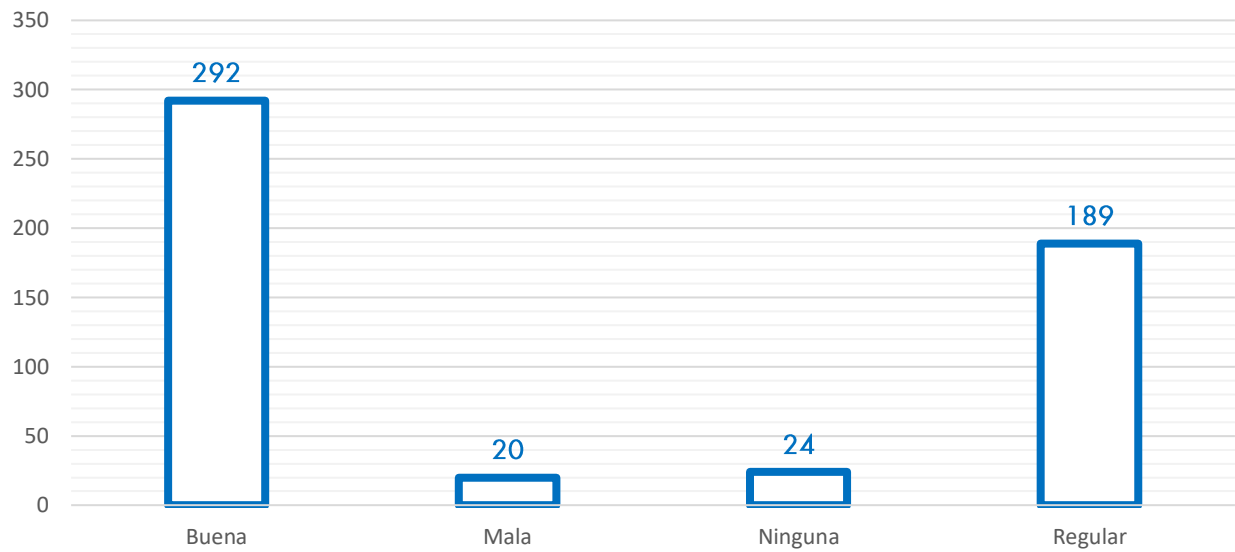
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Llenado del IPH	270	51.4	51.4	51.4
Entrega/Recepción al Ministerio Público	120	22.9	22.9	74.3
Captura en el aplicativo de Plataforma México	135	25.7	25.7	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.74
Mediana		1.00
Desv. típ.		.841
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

27.- ¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN QUE TIENE SOBRE EL IPH 2020?

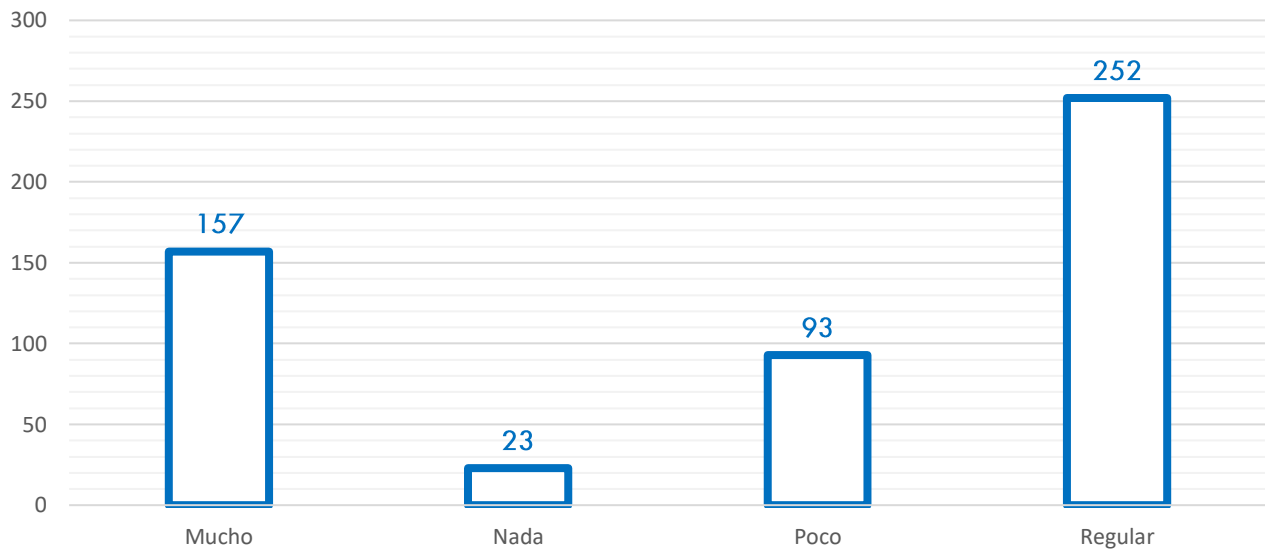
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	292	55.6	55.6	55.6
Regular	189	36.0	36.0	91.6
Mala	20	3.8	3.8	95.4
Ninguna	24	4.6	4.6	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.57
Mediana		1.00
Moda		1
Rango		3
Mínimo		1
Máximo		4

28.- ¿SE SIENTE CAPACITADO PARA LLENAR EL IPH 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucho	157	29.9	29.9	29.9
Regular	252	48.0	48.0	77.9
Poco	93	17.7	17.7	95.6
Nada	23	4.4	4.4	100.0
Total	525	100.0	100.0	

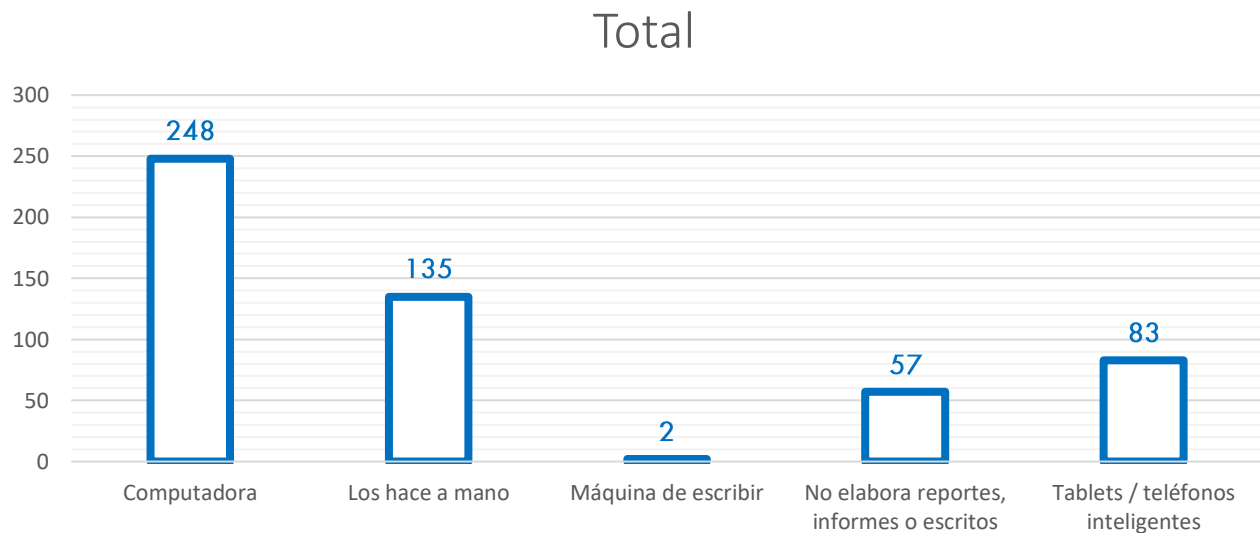


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.97
Mediana		2.00
Moda		2
Rango		3
Mínimo		1
Máximo		4

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

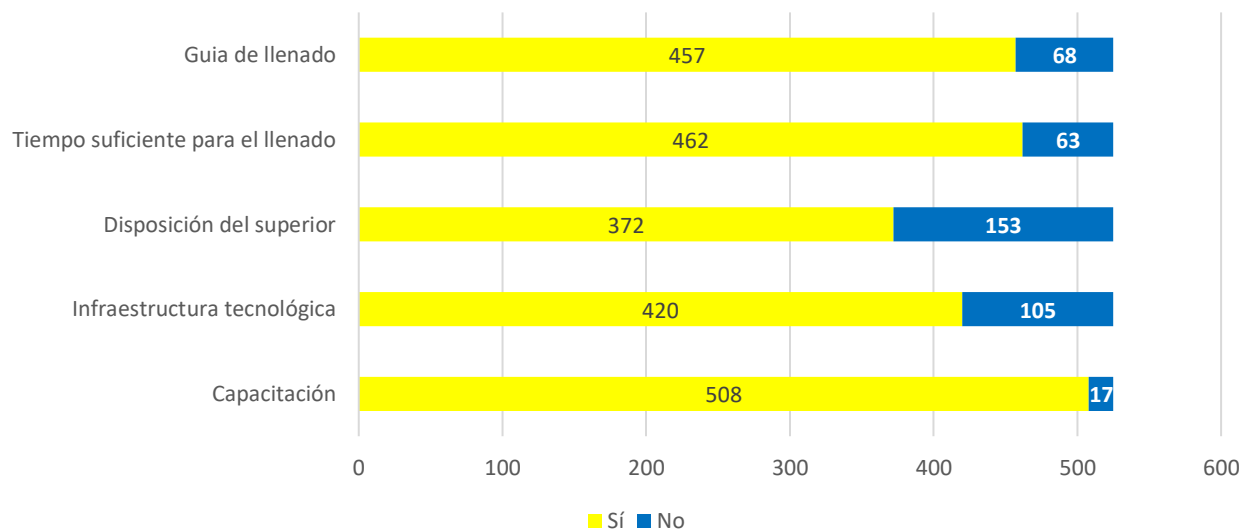
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Computadora	248	47.2	47.2	47.2
Tablets / teléfonos inteligentes	83	15.8	15.8	63.0
Máquina de escribir	2	.4	.4	63.4
Los hace a mano	135	25.7	25.7	89.1
No elabora reportes, informes o escritos	57	10.9	10.9	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		2.37
Mediana		2.00
Desv. típ.		1.532
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

30. ¿QUÉ ELEMENTO CONSIDERA NECESARIO PARA UN ADECUADO LLENADO DEL IPH 2020

	Capacitación	Infraestructura tecnológica	Disposición del superior	Tiempo suficiente para el llenado	Guia de llenado
Sí	508	420	372	462	457
No	17	105	153	63	68
Total	525	525	525	525	525

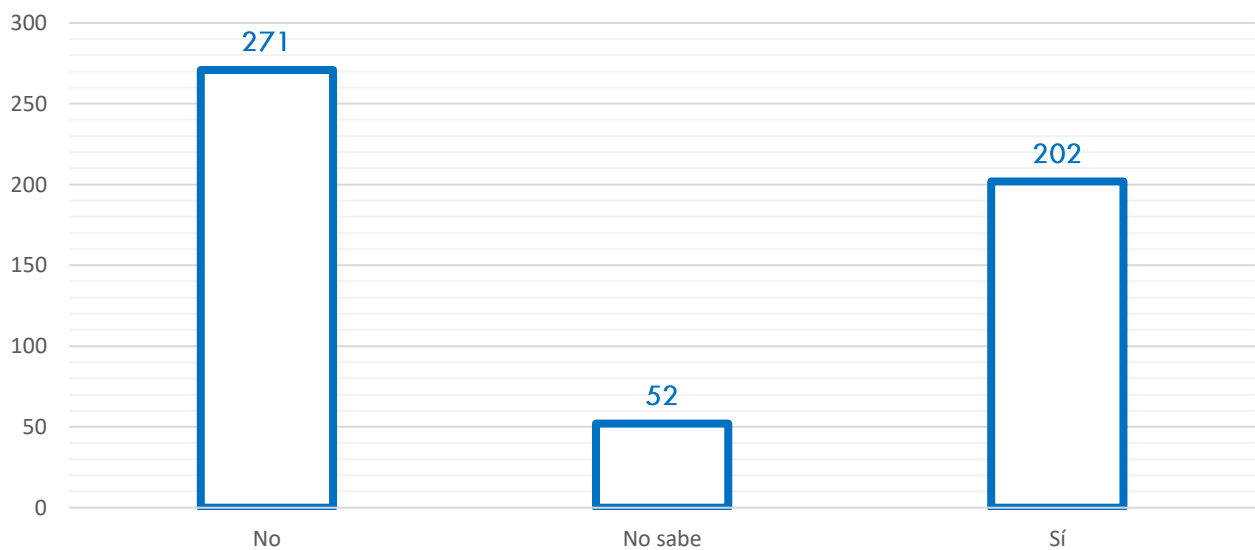


Estadísticos

	Capacitación	Infraestructura tecnológica	Disposición del superior	Tiempo suficiente para el llenado	Guía de llenado
N Válidos	525	525	525	525	525
N Perdidos	0	0	0	0	0
Media	1.03	1.20	1.29	1.12	1.13
Mediana	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.	.177	.400	.455	.325	.336
Rango	1	1	1	1	1
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	2	2	2	2	2

31.- ¿EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, HA SOLICITADO INFORMACIÓN DEL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL (SUIC) RESPECTO DE VEHÍCULOS ROBADOS, MANDAMIENTOS JUDICIALES U OTRA INFORMACIÓN?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	202	38.5	38.5	38.5
No	271	51.6	51.6	90.1
No sabe	52	9.9	9.9	100.0
Total	525	100.0	100.0	

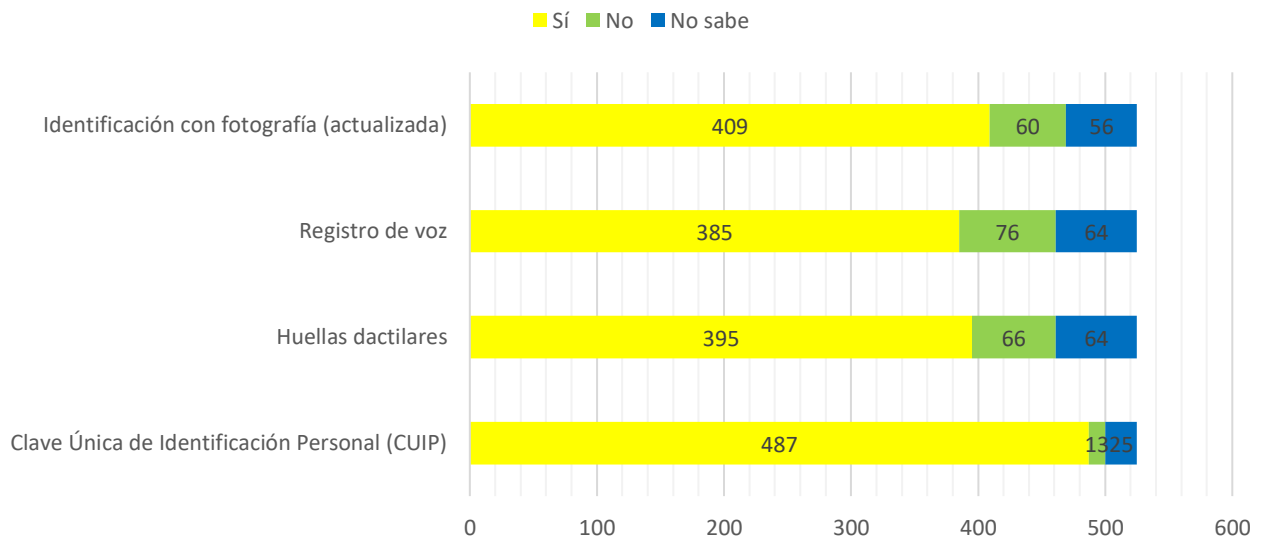


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.71
Mediana		2.00
Desv. típ.		.635
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

33.- ¿QUÉ MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL TIENE SU INSTITUCIÓN?

	Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	Huellas dactilares	Registro de voz	Identificación con fotografía (actualizada)
Sí	487	395	385	409
No	13	66	76	60
No sabe	25	64	64	56
Total	525	525	525	525

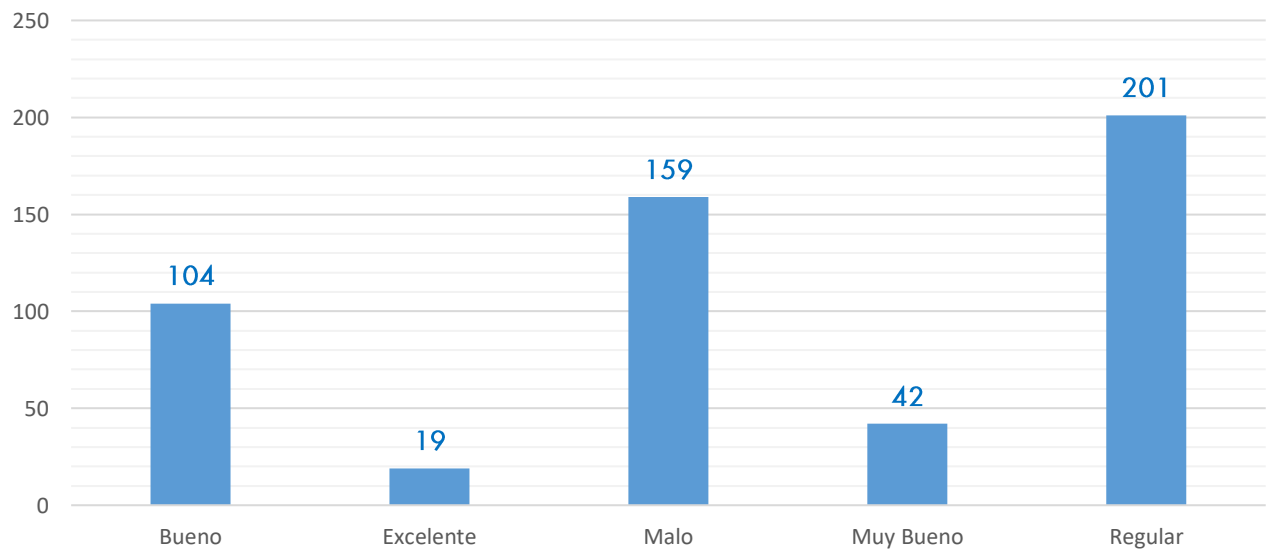


		Estadísticos			
		Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	Huellas dactilares	Registro de voz	Identificación con fotografía (actualizada)
N	Válidos	525	525	525	525
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1.12	1.37	1.39	1.33
Mediana		1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.		.449	.691	.694	.659
Rango		2	2	2	2
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		3	3	3	3

VII. INFRAESTRUCTURA

34.- EN GENERAL, ¿CÓMO CONSIDERA EL ESTADO FÍSICO ACTUAL DE LAS INSTALACIONES DONDE OPERA?

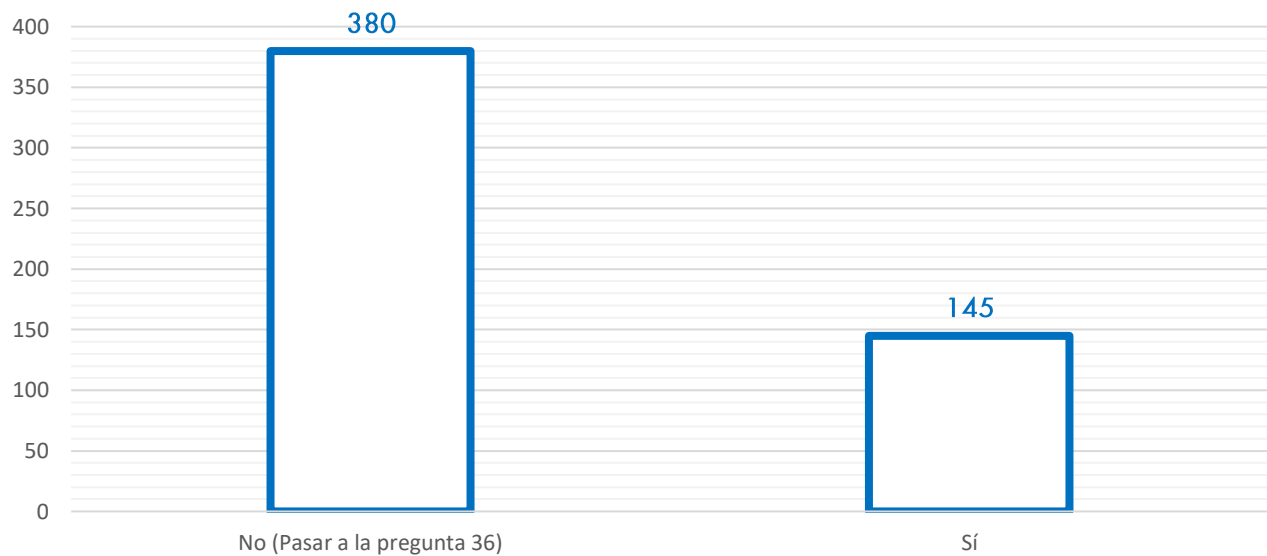
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	19	3.6	3.6	3.6
Muy Bueno	42	8.0	8.0	11.6
Bueno	104	19.8	19.8	31.4
Regular	201	38.3	38.3	69.7
Malo	159	30.3	30.3	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		3.84
Mediana		4.00
Moda		4
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

35.- ¿CONSIDERA QUE HUBO MEJORAS FÍSICAS A LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA DURANTE EL 2020?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	145	27.6	27.6	27.6
No (Pasar a la pregunta 36)	380	72.4	72.4	100.0
Total	525	100.0	100.0	



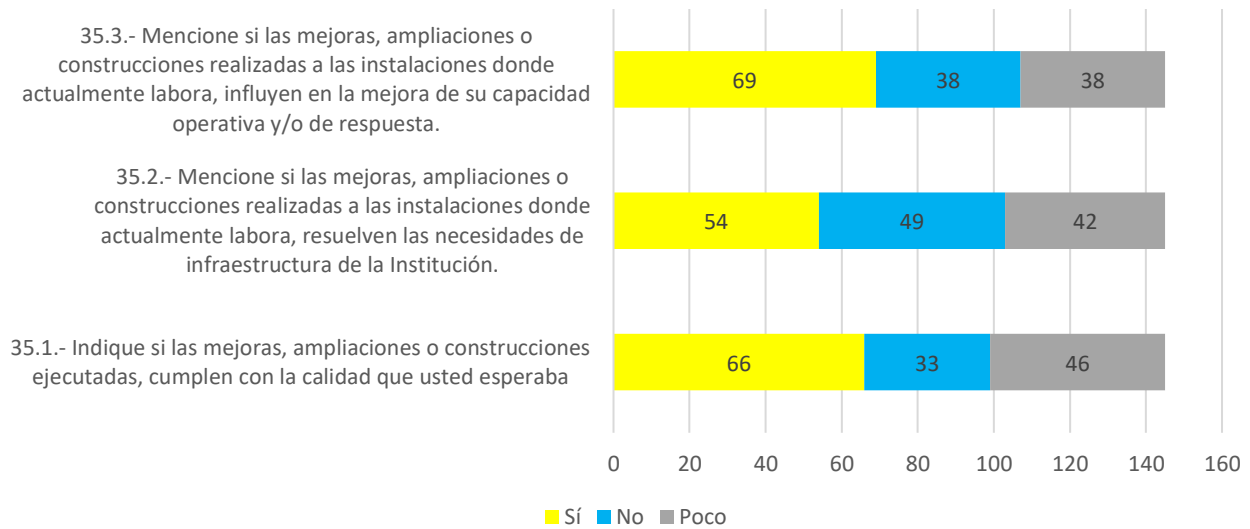
Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.72
Mediana		2.00
Desv. típ.		.448
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

35.1.- Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba

35.2.- Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.

35.3.- 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.

Sí	66	54	69
No	33	49	38
Poco	46	42	38
SubTotal	145	145	145
Sistema	380	380	380
Total	525	525	525

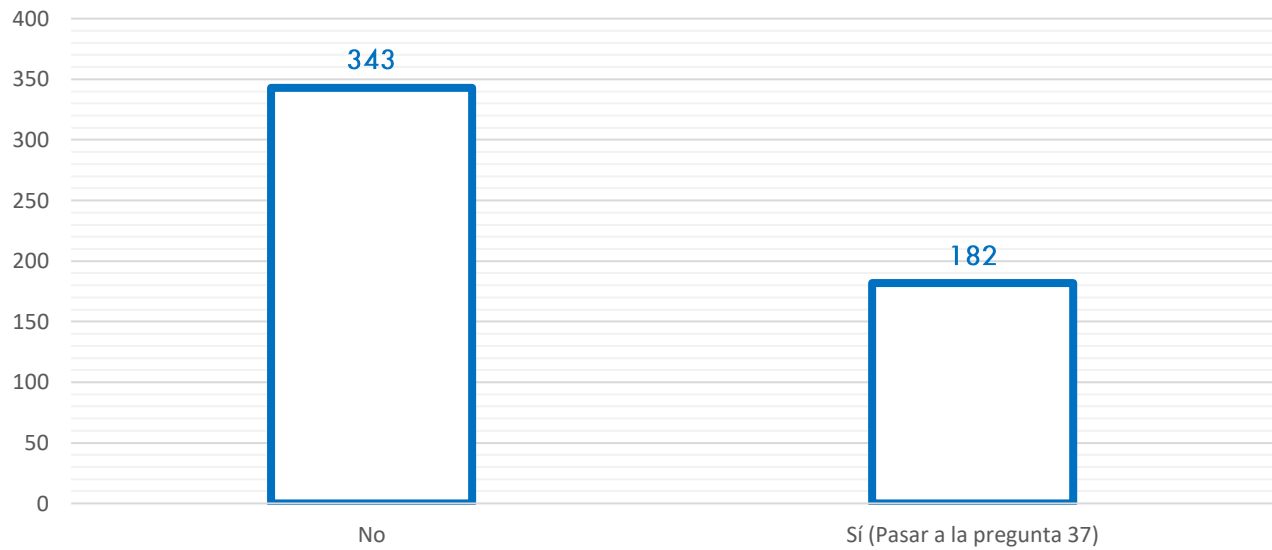


Estadísticos

	35.1	35.2	35.3
N	Válidos	145	145
	Perdidos	380	380
Media	1.86	1.92	1.79
Mediana	2.00	2.00	2.00
Desv. típ.	.871	.812	.835
Rango	2	2	2
Mínimo	1	1	1
Máximo	3	3	3

36.- ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES CON LAS QUE CUENTA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ?

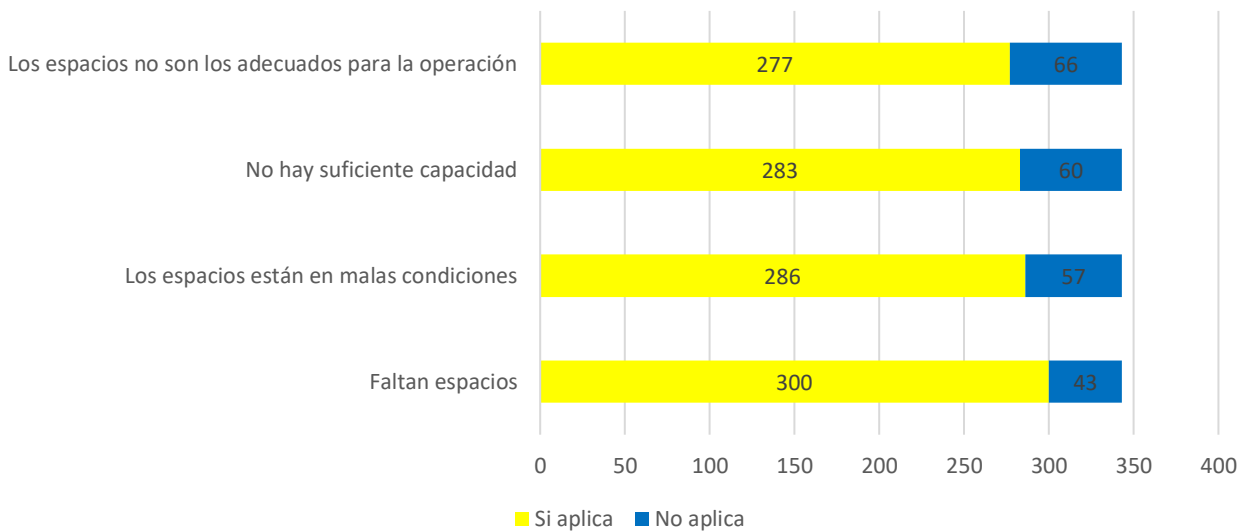
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí (Pasar a la pregunta 37)	182	34.7	34.7	34.7
No	343	65.3	65.3	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.65
Mediana		2.00
Desv. típ.		.476
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

36.1.1.- SI LA RESPUESTA ES NO, INDIQUE LA RAZÓN, MARCANDO LAS OPCIONES SIGUIENTES:

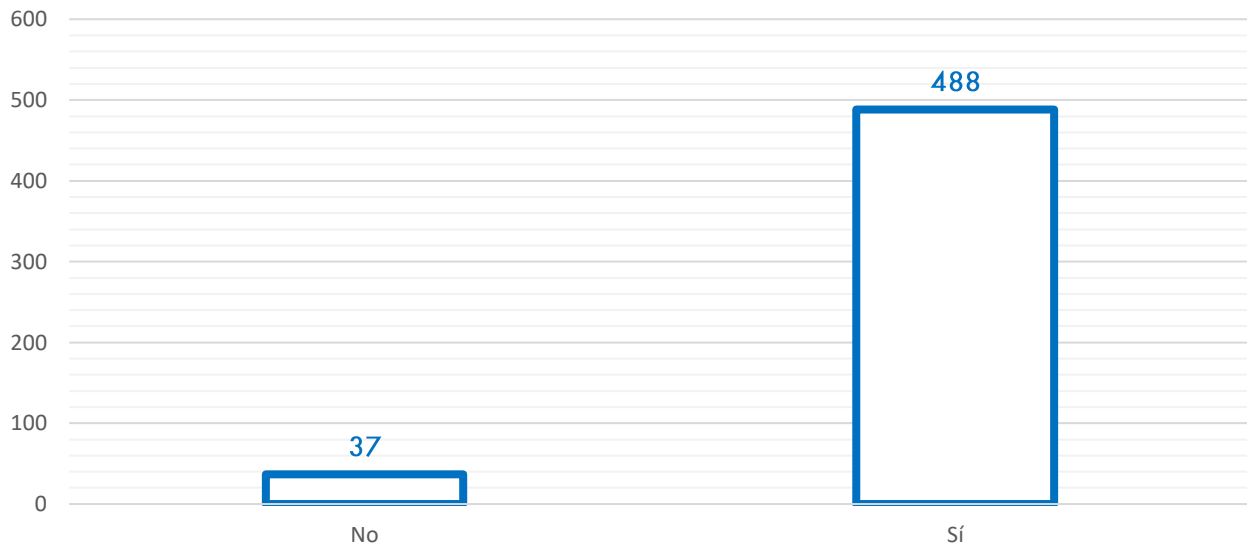
	Faltan espacios	Los espacios están en malas condiciones	No hay suficiente capacidad	Los espacios no son los adecuados para la operación
Si aplica	300	286	283	277
No aplica	43	57	60	66
Total	343	343	343	343
Sistema	182	182	182	182
Total	525	525	525	525



		Estadísticos			
		Faltan espacios	Los espacios están en malas condiciones	No hay suficiente capacidad	Los espacios no son los adecuados para la operación
N	Válidos	343	343	343	343
	Perdidos	182	182	182	182
Media		1.13	1.17	1.17	1.19
Mediana		1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.		.332	.373	.380	.395
Rango		1	1	1	1
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		2	2	2	2

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	488	93.0	93.0	93.0
No	37	7.0	7.0	100.0
Total	525	100.0	100.0	

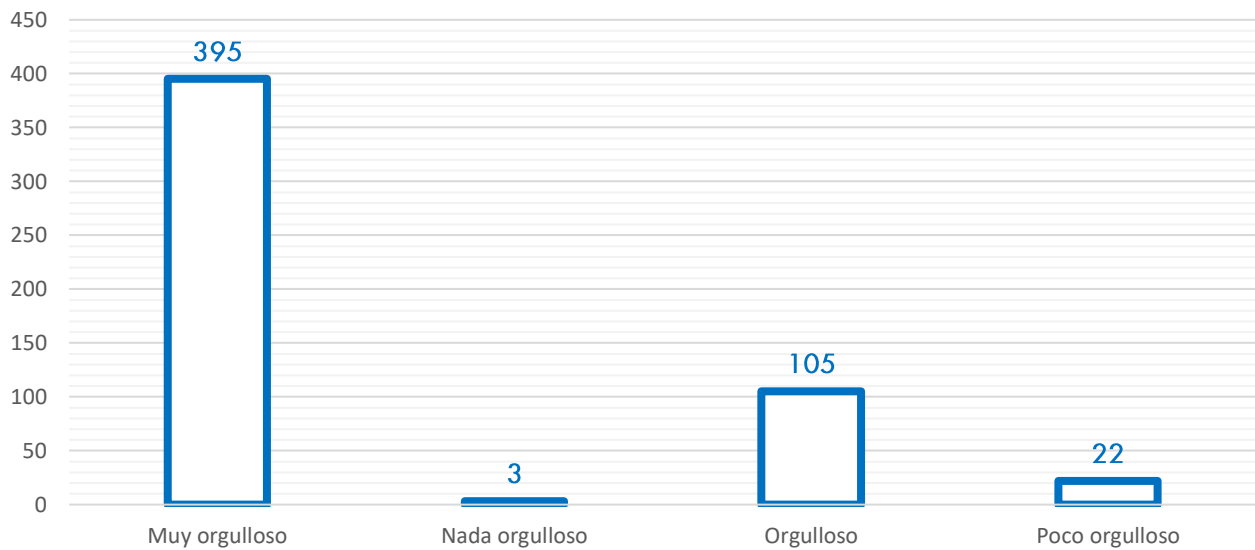


Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.07
Mediana		1.00
Desv. típ.		.256
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

VIII. CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

38.- ¿QUÉ TAN ORGULLOSO SE SIENTE DE SER... (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA DE INVESTIGACIÓN / CUSTODIO)?

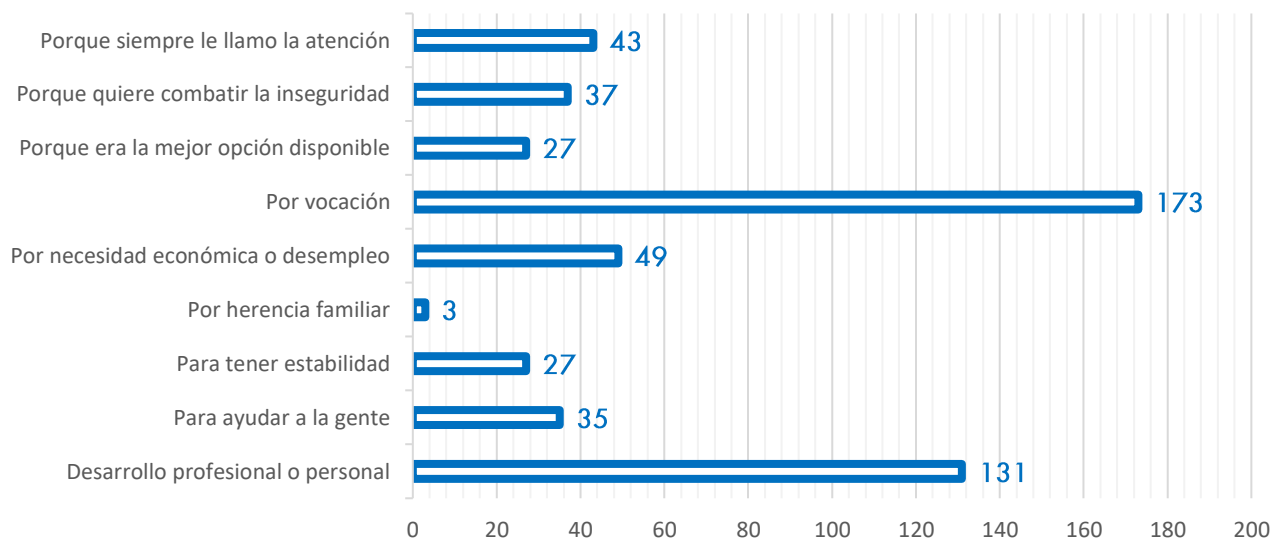
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy orgulloso	395	75.2	75.2	75.2
Orgulloso	105	20.0	20.0	95.2
Poco orgulloso	22	4.2	4.2	99.4
Nada orgulloso	3	.6	.6	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.30
Mediana		1.00
Moda		1
Rango		3
Mínimo		1
Máximo		4

39.- ¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA CUÁL ES (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA DE INVESTIGACIÓN / CUSTODIO)?

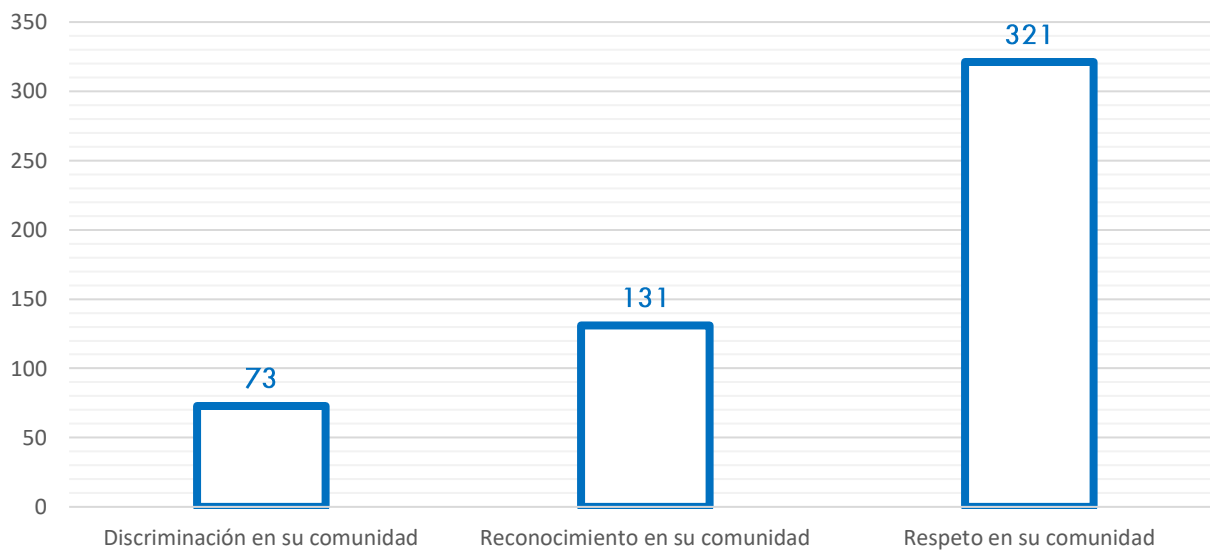
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por necesidad económica o desempleo	49	9.3	9.3	9.3
Porque siempre le llamo la atención	43	8.2	8.2	17.5
Porque era la mejor opción disponible	27	5.1	5.1	22.7
Para tener estabilidad	27	5.1	5.1	27.8
Para ayudar a la gente	35	6.7	6.7	34.5
Porque quiere combatir la inseguridad	37	7.0	7.0	41.5
Por herencia familiar	3	.6	.6	42.1
Desarrollo profesional o personal	131	25.0	25.0	67.0
Por vocación	173	33.0	33.0	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		6.96
Mediana		9.00
Desv. típ.		3.320
Rango		9
Mínimo		1
Máximo		10

40. EN QUÉ SITUACIÓN SE ENCUENTRA EN SU COMUNIDAD DERIVADO DE SER...(POLICÍA ESTATAL / POLICÍA DE INVESTIGACIÓN / CUSTODIO)?

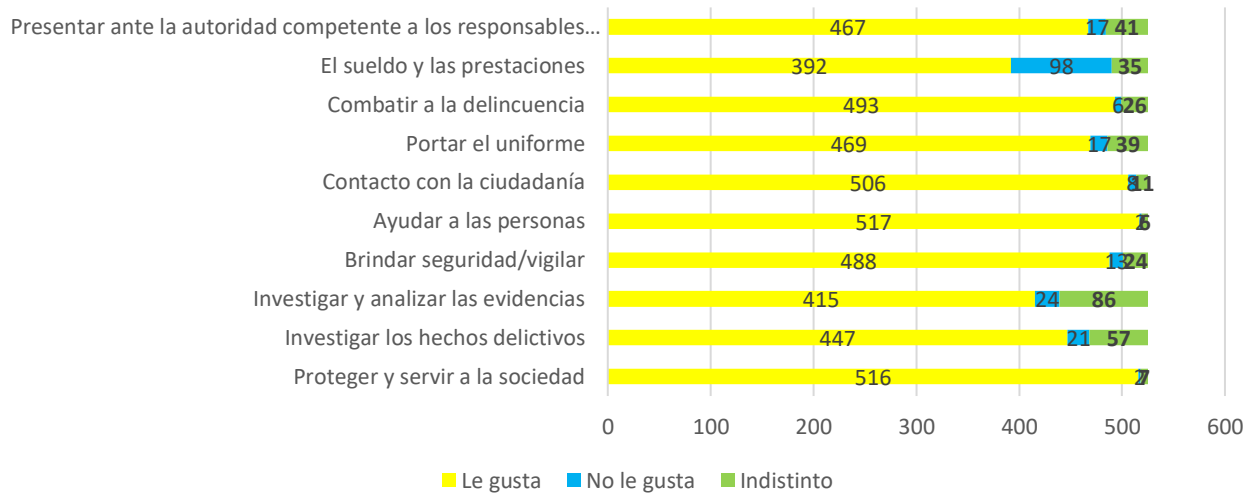
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reconocimiento en su comunidad	131	25.0	25.0	25.0
Respeto en su comunidad	321	61.1	61.1	86.1
Discriminación en su comunidad	73	13.9	13.9	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.89
Mediana		2.00
Desv. típ.		.614
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

41.- DE LA SIGUIENTE LISTA, INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO:

	Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
Proteger y servir a la sociedad	516	2	7	525
Investigar los hechos delictivos	447	21	57	525
Investigar y analizar las evidencias	415	24	86	525
Brindar seguridad/vigilar	488	13	24	525
Ayudar a las personas	517	2	6	525
Contacto con la ciudadanía	506	8	11	525
Portar el uniforme	469	17	39	525
Combatir a la delincuencia	493	6	26	525
El sueldo y las prestaciones	392	98	35	525
Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos	467	17	41	525

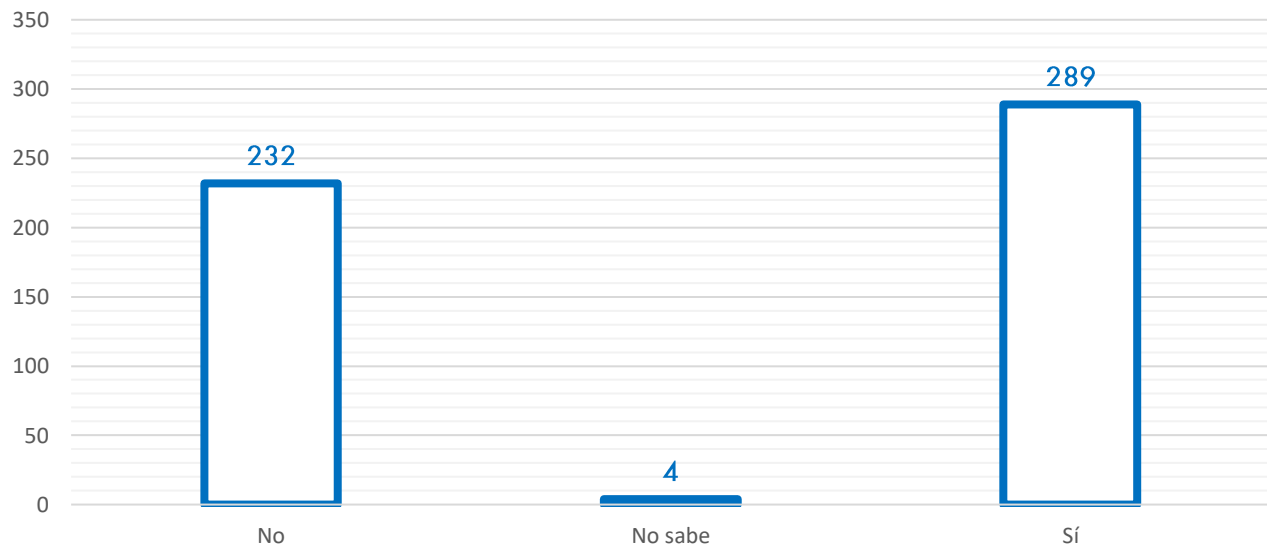


Estadísticos

	Proteger y servir a la sociedad	Investigar los hechos delictivos	Investigar y analizar las evidencias	Brindar seguridad/vigilar	Ayudar a las personas	Contacto con la ciudadanía	Portar el uniforme	Combatir a la delincuencia	El sueldo y las prestaciones	Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos
N	Válidos 525	525	525	525	525	525	525	525	525	525
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	1.03	1.26	1.37	1.12	1.03	1.06	1.18	1.11	1.32	1.19
Mediana	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.	.237	.639	.750	.441	.221	.310	.545	.445	.593	.557
Rango	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

42.- ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	289	55.0	55.0	55.0
No	232	44.2	44.2	99.2
No sabe	4	.8	.8	100.0
Total	525	100.0	100.0	

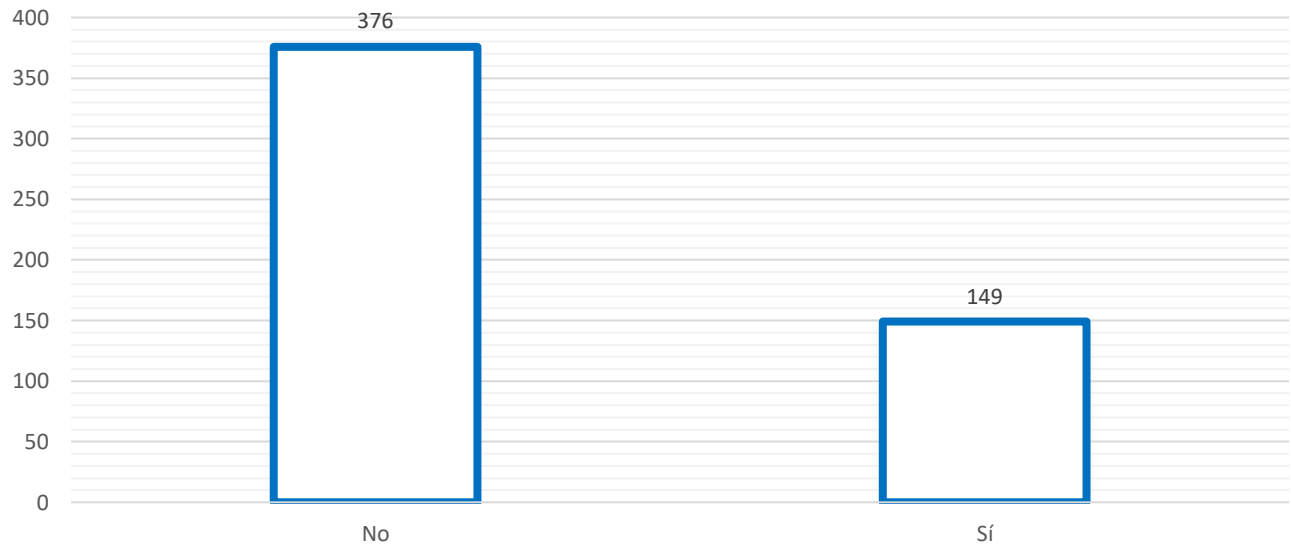


Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.46
Mediana		1.00
Desv. típ.		.514
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3

43.- ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	149	28.4	28.4	28.4
No	376	71.6	71.6	100.0
Total	525	100.0	100.0	

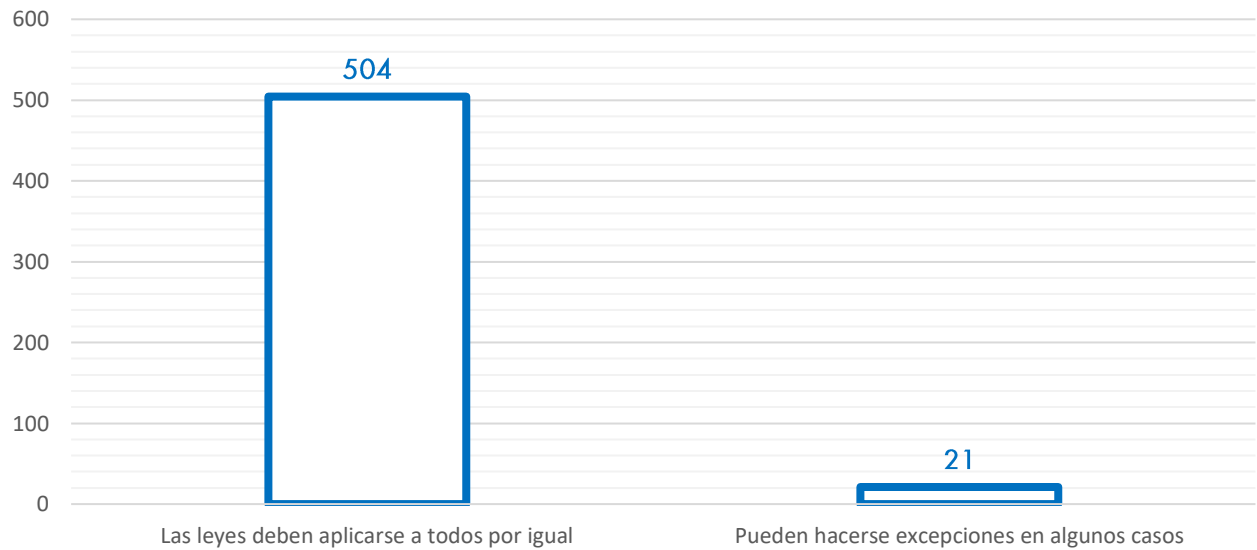


Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.72
Mediana		2.00
Desv. típ.		.451
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

IX. HÁBITOS EN EL TRABAJO

44.- ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FRASES SE ACERCA MÁS A LO QUE PIENSA?

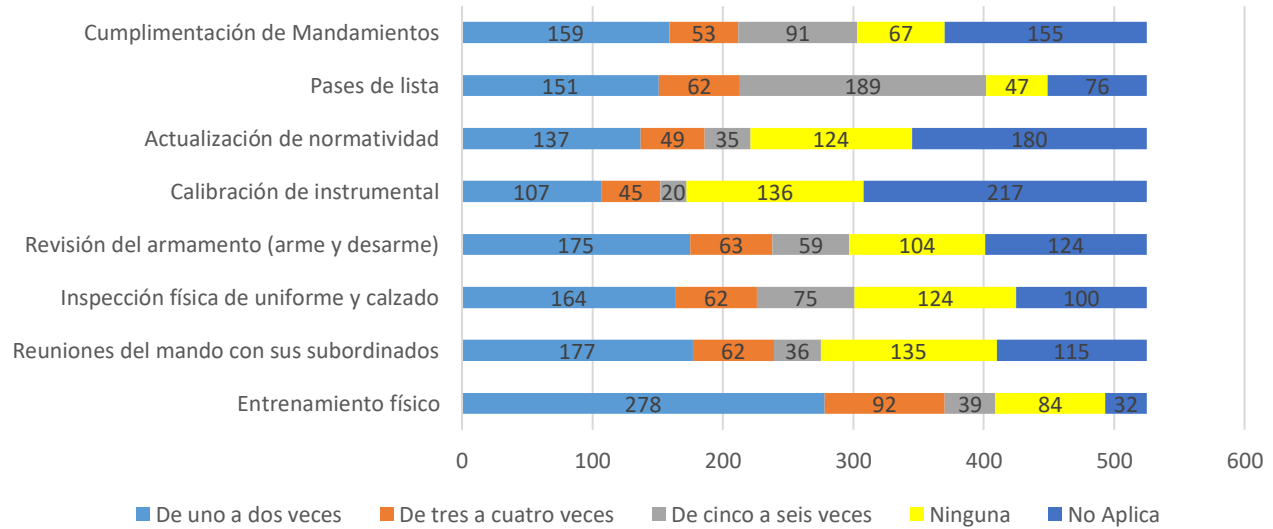
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	504	96.0	96.0	96.0
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	21	4.0	4.0	100.0
Total	525	100.0	100.0	



Estadísticos		
N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		1.04
Mediana		1.00
Desv. típ.		.196
Rango		1
Mínimo		1
Máximo		2

45. ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA, REALIZA LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES?

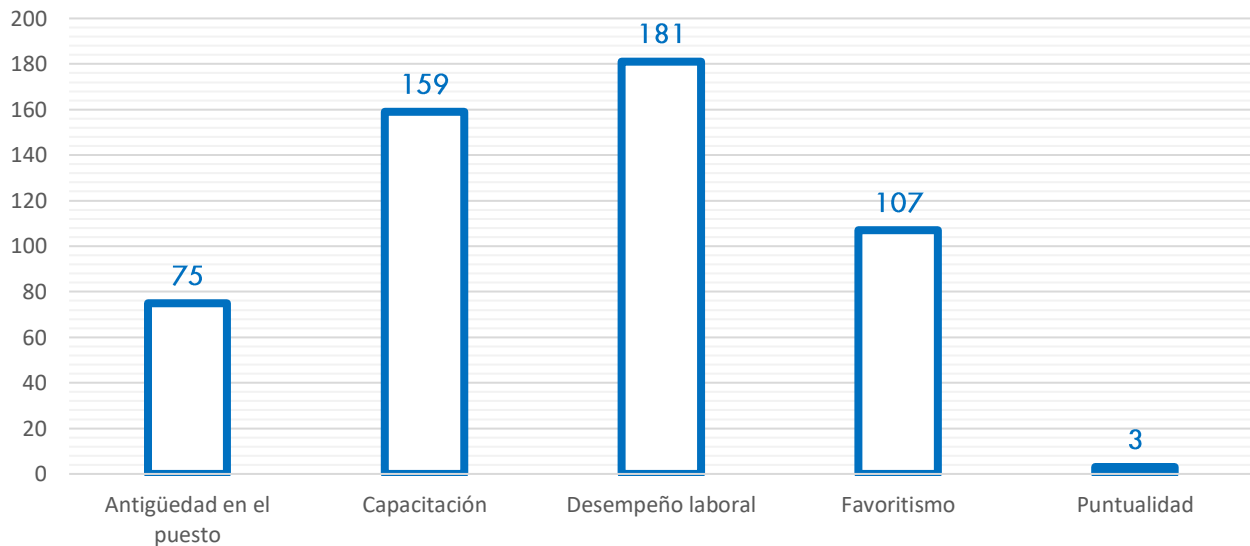
	De uno a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No Aplica
Entrenamiento físico	278	92	39	84	32
Reuniones del mando con sus subordinados	177	62	36	135	115
Inspección física de uniforme y calzado	164	62	75	124	100
Revisión del armamento (arme y desarme)	175	63	59	104	124
Calibración de instrumental	107	45	20	136	217
Actualización de normatividad	137	49	35	124	180
Pases de lista	151	62	189	47	76
Cumplimentación de Mandamientos	159	53	91	67	155



		Estadísticos							
		Entrenamiento físico	Reuniones del mando con sus subordinados	Inspección física de uniforme y calzado	Revisión del armamento (arme y desarme)	Calibración de instrumental	Actualización de normatividad	Pases de lista	Cumplimentación de Mandamientos
N	Válidos	525	525	525	525	525	525	525	525
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.05	2.90	2.87	2.88	3.59	3.31	2.69	3.01
Mediana		1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Desv. típ.		1.339	1.611	1.534	1.609	1.571	1.630	1.357	1.620
Rango		4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5	5

46.- ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES CRITERIOS, CONSIDERA QUE ES EL DE MAYOR IMPORTANCIA EN SU INSTITUCIÓN PARA OTORGAR ASCENSOS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Antigüedad en el puesto	75	14.3	14.3	14.3
Capacitación	159	30.3	30.3	44.6
Desempeño laboral	181	34.5	34.5	79.0
Favoritismo	107	20.4	20.4	99.4
Puntualidad	3	.6	.6	100.0
Total	525	100.0	100.0	



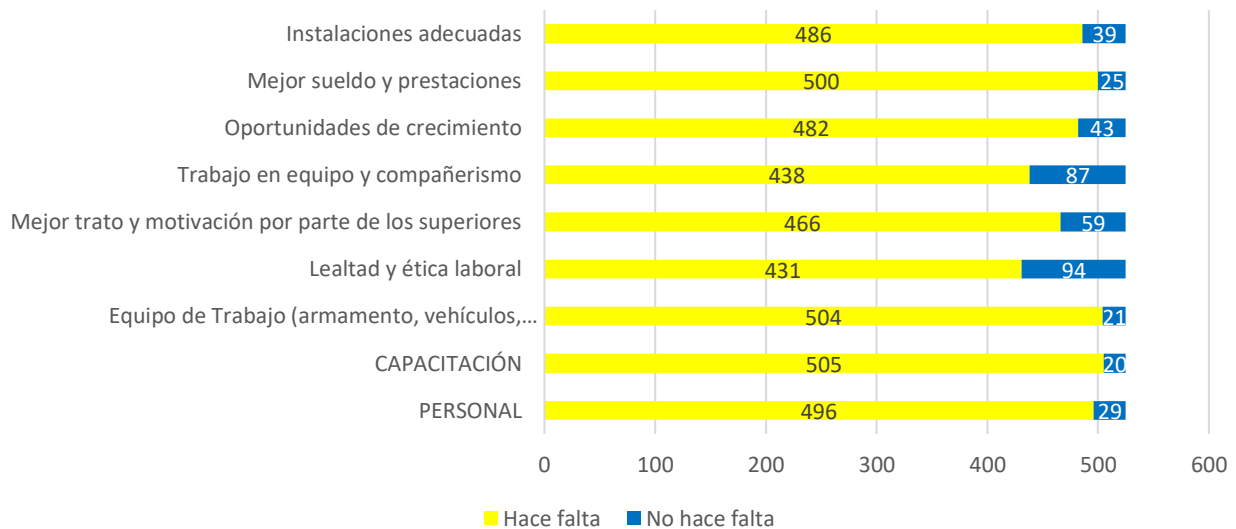
Estadísticos

N	Válidos	525
	Perdidos	0
Media		2.63
Mediana		3.00
Desv. típ.		.982
Rango		4
Mínimo		1
Máximo		5

X. PROBLEMAS EN EL TRABAJO

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

	Hace falta	No hace falta
Personal	496	29
Capacitación	505	20
Equipo de Trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, equipo de protección personal, equipo de comunicaciones, etc.)	504	21
Lealtad y ética laboral	431	94
Mejor trato y motivación por parte de los superiores	466	59
Trabajo en equipo y compañerismo	438	87
Oportunidades de crecimiento	482	43
Mejor sueldo y prestaciones	500	25
Instalaciones adecuadas	486	39



Estadísticos

	Personal	Capacitación	Equipo de Trabajo	Lealtad y ética laboral	Mejor trato y motivación por parte de los superiores	Trabajo en equipo y compañerismo	Oportunidades de crecimiento	Mejor sueldo y prestaciones	Instalaciones adecuadas
N	Válidos 525	525	525	525	525	525	525	525	525
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	1.06	1.04	1.04	1.18	1.11	1.17	1.08	1.05	1.07
Mediana	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Desv. típ.	.229	.192	.196	.384	.316	.372	.274	.213	.262
Rango	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	2	2	2	2	2	2	2	2	2

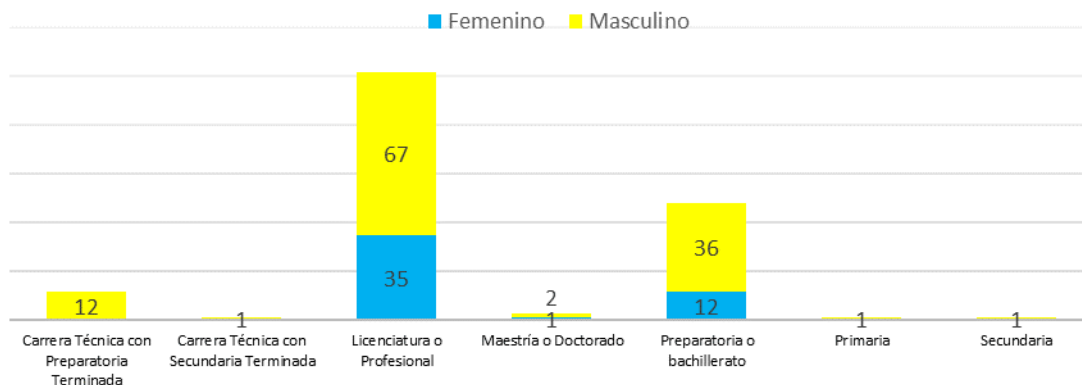
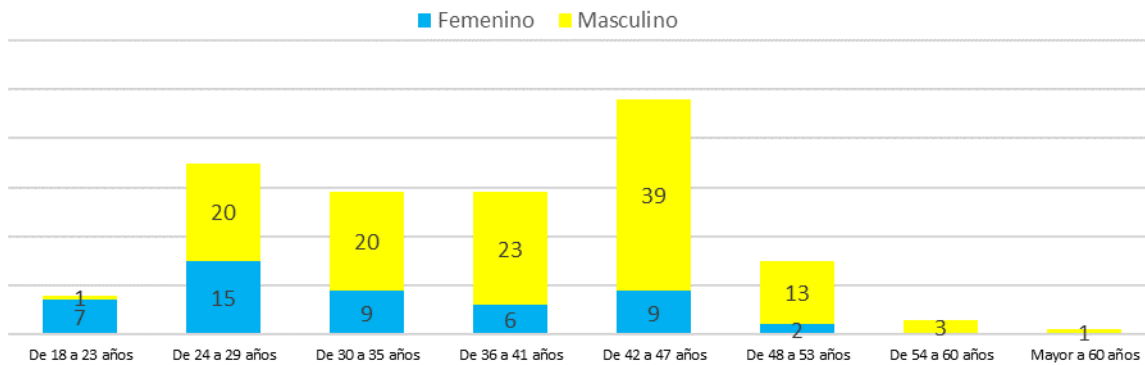
RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

a. HALLAZGOS ESPECÍFICOS SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Con la finalidad de fortalecer todas las aristas, que tienen su fundación en los aspectos susceptibles de mejora y, en los principales resultados derivados de aplicación de la Encuesta Institucional al universo muestral correspondiente por 525 elementos operativos, distribuidos en: estatales, policías ministeriales y custodios, respectivamente. Por lo que se detallan las perspectivas a continuación descritos:

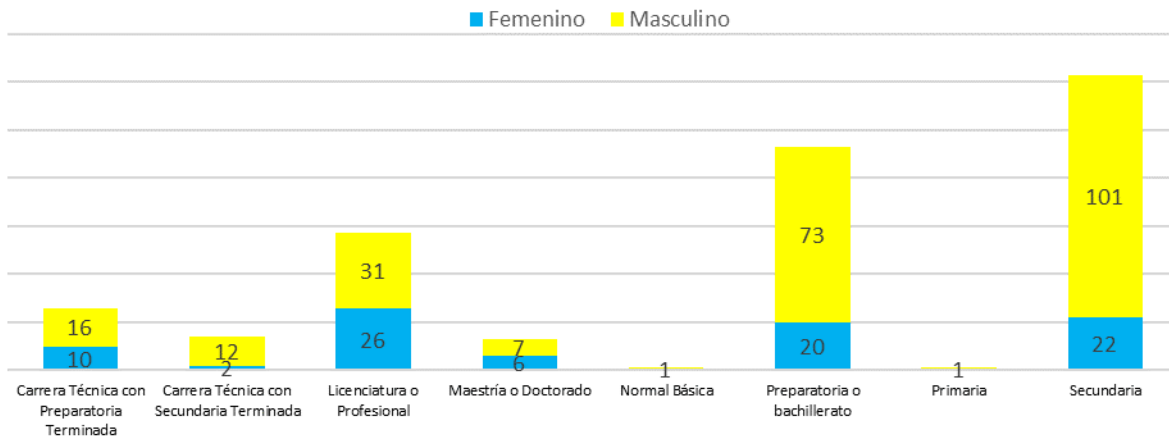
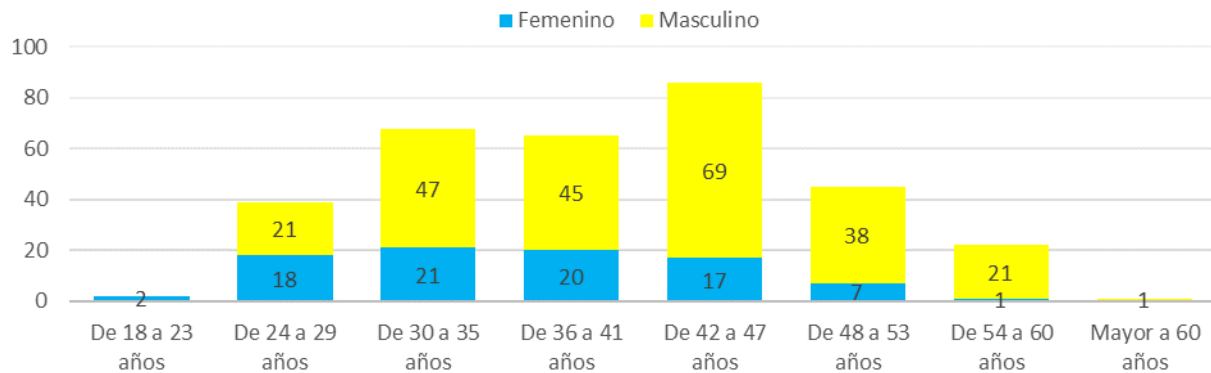
1. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Partiendo de la información generada desde la perspectiva del personal operativo denominado, **POLICÍA MINISTERIAL**, se obtiene una respuesta por 168 elementos, de los cuales 29% es personal femenino y el 71% restantes, es masculino. Así mismo, predomina el personal con edad en el rango de 42 a 47 años que representa un 29% del total encuestado, seguido por el rango de edad de 24 a 29 años con un 21%; así mismo, el 49% asegura tener una experiencia de hasta 5 años, el 27% tener entre 6 y 15, así como el restante representada por 24%, tiene más de 16 años de experiencia. En el contexto académico predomina nivel universitario con un 60%. La presente información, detalla una fortaleza de tener personal en un rango de edad joven en su mayoría y nivel académico elevada, lo que otorga la oportunidad de capacitación sin mayores complicaciones.



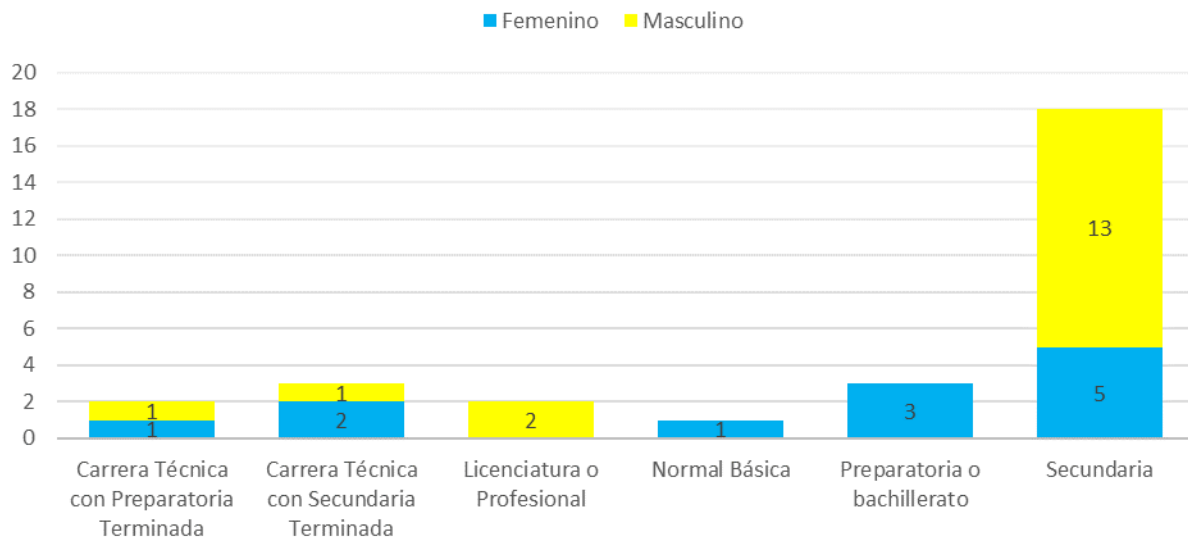
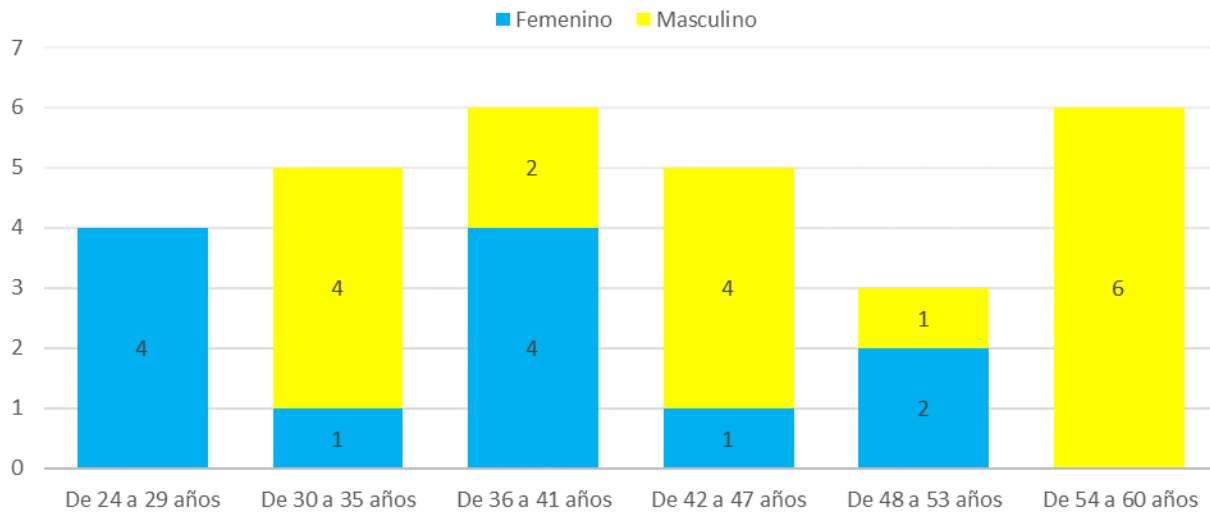
Así también, respecto a la información obtenida, por el levantamiento de información que corresponde a la **POLICÍA ESTATAL**, se obtiene una respuesta por 328 elementos, de los cuales 26% es personal femenino y el 74% restantes, es masculino. Así mismo, predomina el personal con edad en el rango de 30 a 47 años que representa un 67% del total encuestado, seguido por el rango de edad de 48 hasta más de 60 años con un 21%. Así mismo, el 33% asegura tener una experiencia de hasta 5 años, el 29% tener entre 6 y 15 años de experiencia, así como el restante representada por 38%, tiene más de 16 años de experiencia.

Así mismo, se considera importante subrayar que, el personal operativo, señala tener como ultimo grado de estudios terminados, hasta secundaria con un 37%, por otra parte, cerca de 14%, tienen estudios de nivel superior.



Así también, respecto a la información obtenida, por el levantamiento de información que corresponde a la **POLICÍA DE VIGILANCIA O CUSTODIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO**, se obtiene una respuesta por 29 elementos, de los cuales 41% es personal femenino y el 59% restantes, es masculino. Así mismo, predomina el personal con edad en el rango de 30 a 47 años que representa un 55% del total encuestado, seguido por el rango de edad de 48 hasta más de 60 años con un 21%. Así mismo, el 52% asegura tener una experiencia no mayor a 5 años, el 17% tener entre 6 y 15 años de experiencia, así como el restante representada por 31%, tiene más de 16 años de experiencia.

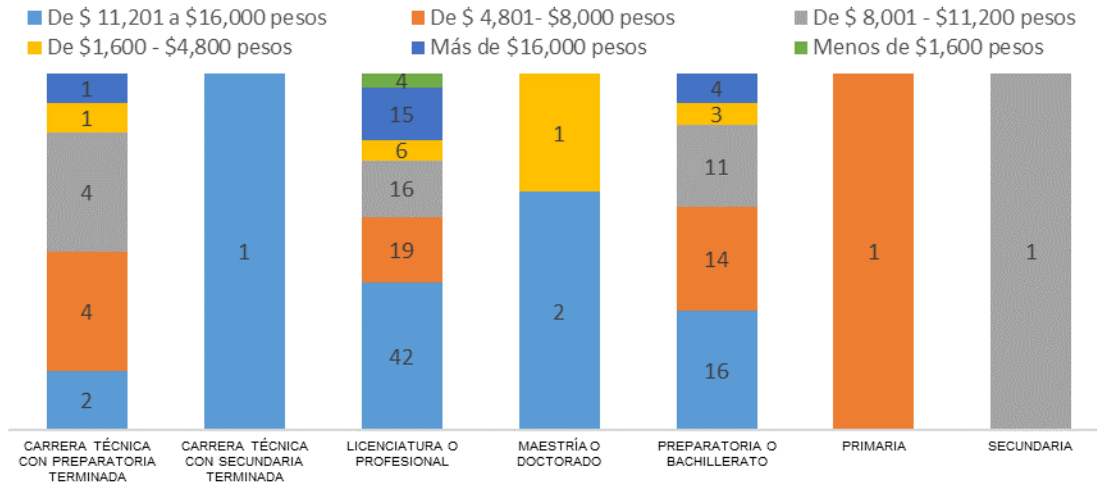
Así también, con fundamento en la información recopilada, se observa que, más del 50%, asegura que su último grado de estudios completo, es la secundaria. Lo cual expone la oportunidad de considerar espacios de crecimiento académico que permita la nivelación académica para los custodios; la cual, será pilar para el desarrollo de estrategias operativas y coordinación eficiente del personal.



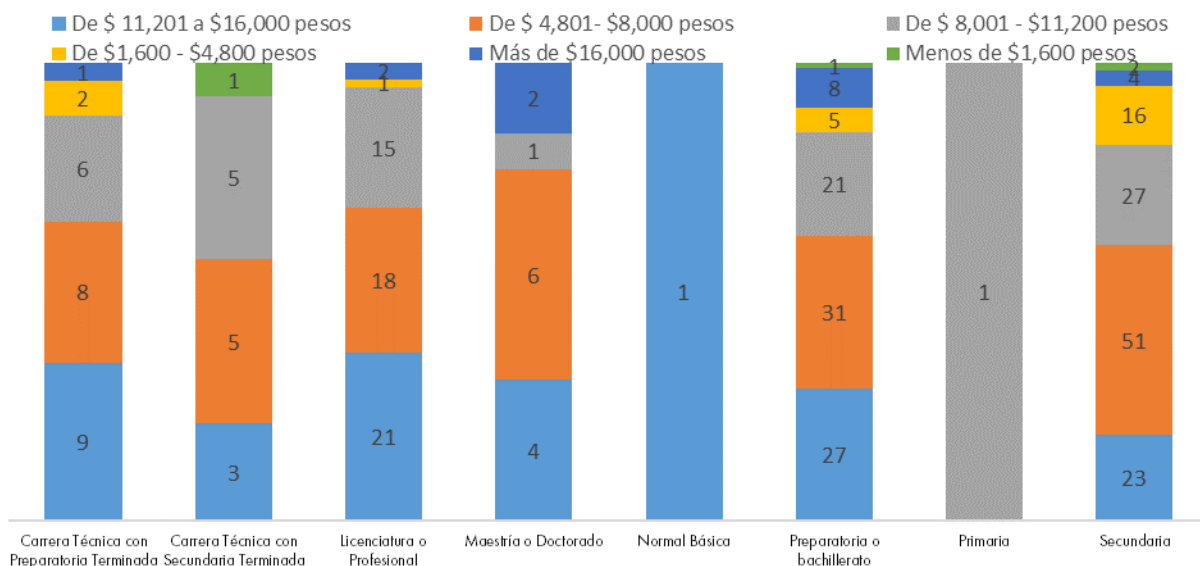
2. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

Resulta importante exponer el balance de esfuerzos aplicados por el personal operativo de la **POLICÍA MINISTERIAL**, que algunos de los elementos realizan en actividades propias para percibir ingresos adicionales, el cual corresponde al 12%. Este ingreso adicional, puede ser orientado a mejorar su nivel de formación escolar y calidad de vida. Con base en la información resultante, se puede decir que el 50% de los policías encuestados perciben salario mensual bruto desde \$11,000.00, hasta más de \$16,000.00.

Un alto porcentaje de los policías ministeriales encuestado, tienen dependientes económicos, lo que refleja una fortaleza en la entrega al trabajo y pertenencia a la institución. Y como oportunidad, la garantía del otorgamiento de beneficios económicos, como de prestaciones de seguridad social a sus dependientes.

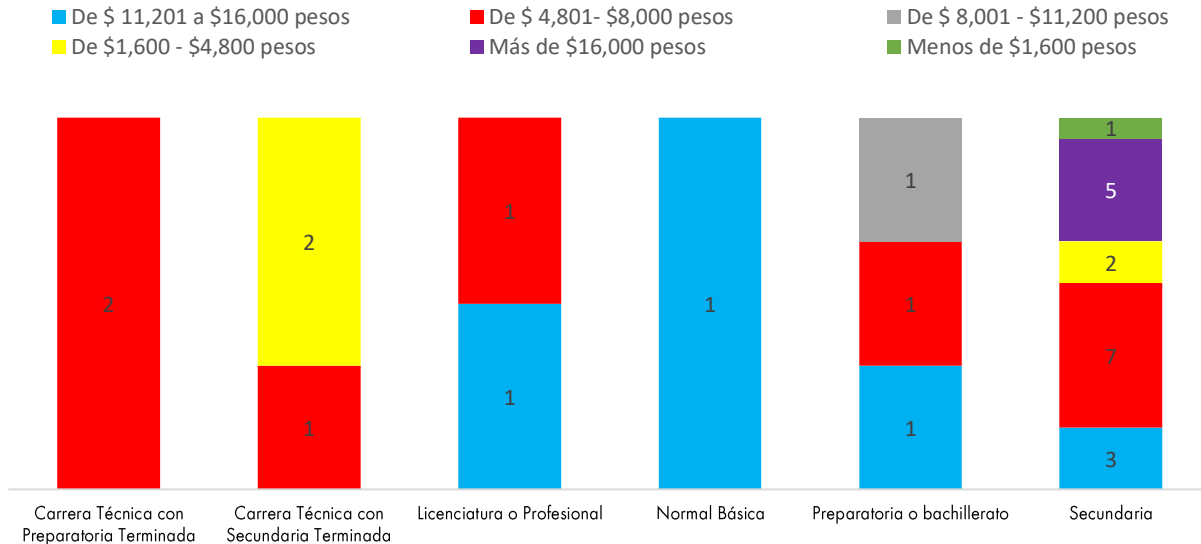


Bajo la misma óptica, podemos encontrar que, para el personal operativo de la **POLICÍA ESTATAL**, el 17% realiza un esfuerzo para obtener un ingreso adicional, misma que se traduce en una mejor calidad de vida para el personal operativo, y genera una ventana de oportunidades para el crecimiento del policía en la sociedad. En dicho sentido, al menos, el 36% asegura recibir un sueldo en el rango de \$4,801 a \$8,000 pesos mismo que se destacan los niveles académicos de secundaria y preparatoria, como último nivel de estudios terminado, que señalaron los encuestados. También resulta importante hacer eco de la información recopilada, ya que, del personal que anotó ganar más de \$16,000 pesos mensuales netos, el 70% tiene como último grado de estudios en secundaria y preparatoria, mientras que el 29% restante, perciben el mismo ingreso con un nivel académico superior completado. El panorama resultante, deberá obedecer a las acciones de nivelación académica, que pudiera equilibrar el nivel académico del personal.



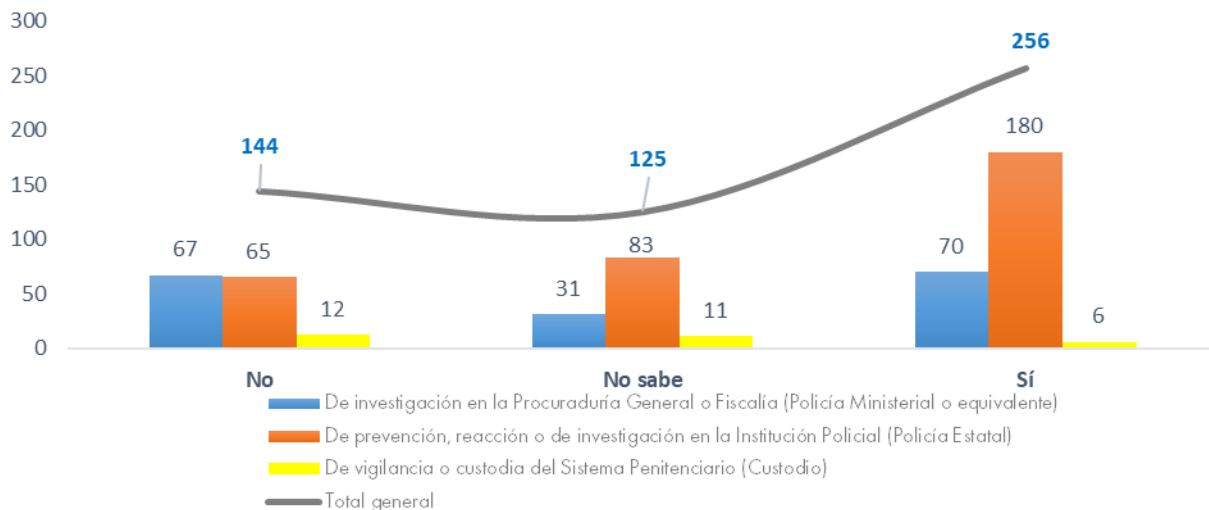
Así también, bajo el contexto de las condiciones económicas del **POLICÍA DE VIGILANCIA O CUSTODIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO**, se resalta el esfuerzo por obtener un ingreso adicional, señalado por el 28% del total encuestado.

Respecto al ingreso del personal, el 41% asegura tener un ingreso mensual neto en el rango de \$4,801 a \$8,000, al que se destaca que, cerca del 60% del personal que señaló como dicho rango su ingreso, también señaló tener como último nivel de estudios, secundaria. En el mismo sentido, se encuentra importante destacar que, el 17% del personal que señaló tener un ingreso mensual neto mayor a \$16,000, también señalaron en su totalidad, tener como último grado de estudios, el nivel de secundaria. Por lo que resulta indispensable, realizar un análisis de puestos que lleve a alcanzar el equilibrio entre las responsabilidades, nivel académico y el ingreso neto percibido del total del personal en cuestión.



3. PROFESIONALIZACIÓN

Los elementos de las distintas corporaciones que respondieron no tener o no saber de la existencia del Servicio Profesional de Carrera, representan el 51%, por lo que se deriva la necesidad de elaborar estrategias y acciones para la integración de un proceso que, desde el ingreso, capacitación y evaluación, se lleve la implementación del servicio profesional de carrera policial, en un marco de desarrollo profesional integral.



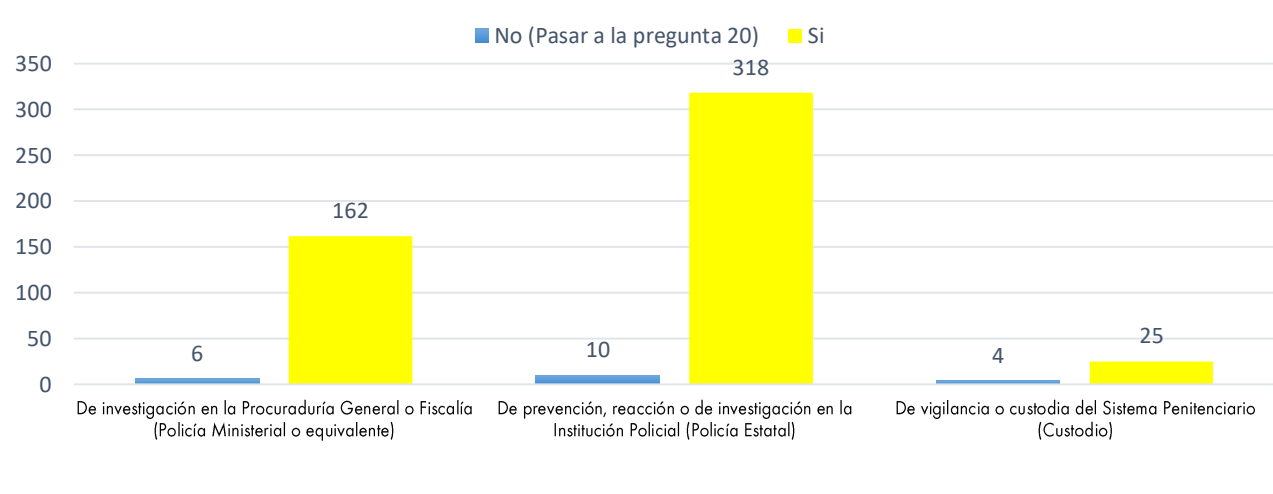
Un porcentaje significativo de encuestados, manifestó desconocer o negar la existencia de las siguientes prestaciones:

	Áreas deportivas	Vales de despesa	Apoyo económico para viudas	Seguro de gastos médicos	Ahorro solidario	Guardería	Créditos automotrices	Ayuda para transporte	Seguridad social
No	352	344	234	302	233	368	369	392	280
No sabe	26	29	181	149	115	104	102	81	129
Sí	147	152	110	74	177	53	54	52	116

Los datos demostrados en la tabla anterior, exponen una debilidad del sentido de confianza en el riesgo que significa el ejercicio de su función.

4. CAPACITACIÓN

El 96% de los encuestados manifiestan haber recibido cursos capacitación desde su ingreso. Respectivamente, el personal adscrito a la policía estatal, responden favorablemente en un 98%, de igual forma los policías de custodia, reportan una respuesta favorable del 86% y finalmente, los policías ministeriales, un porcentaje de 96%. Sin embargo, es necesario realizar acciones que reduzcan el porcentaje pendiente por recibir cursos de capacitación.



Se observa la falta de participación en temas básicos como:

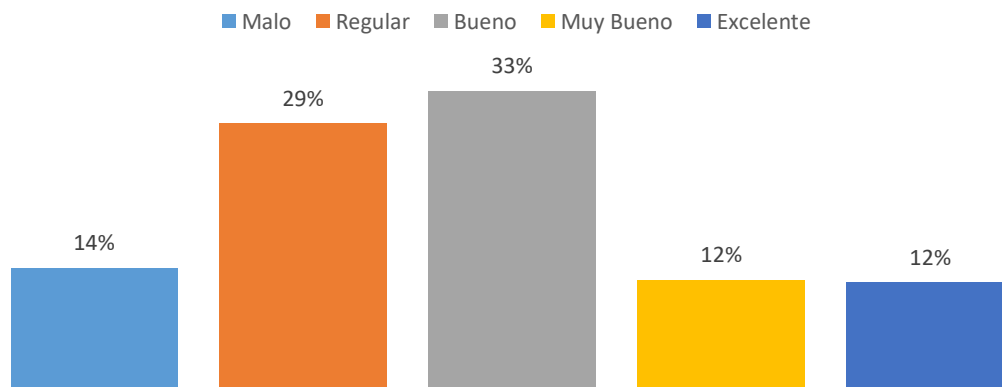
- Taller 3: Investigación criminal conjunta (Policía de Investigación y Policía, 58%)
- Taller 4: La actuación del policía en juicio oral, 53%
- Formación Inicial para Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautelares y Suspensión Temporal del Proceso, 65%
- Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP en el Sistema de Justicia Penal, 64%
- Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética, 71%
- Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario, 69%
- Curso de especialización para Operadores del SIJP para adolescentes, 68%
- Curso de Actualización para Intervinientes en el sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes, 69%
- Curso de especialización para UECS, 71%
- Curso de especialización para Facilitador MASC en materia penal, 71%

- Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos, 72%
- Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP, 72%
- Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas, 72%
- Curso taller de especialización para Ministerio Público orientador en el Sistema de Justicia Penal, 74%
- Formación Inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes, 71%

5. EVALUACIÓN POLICIAL

El porcentaje en aplicación de Evaluaciones de Control de Confianza que no ha sido continua, es de un 10% de los elementos. Respecto a la contraparte que tiene su evaluación vigente, el 36% de encuestados desconoce si la evaluación aplicada correspondió a su grado, cargo y/o función.

Un promedio del 14% de los encuestados manifestó que, en el conjunto de los aspectos relacionados a la evaluación de competencias, fue mala.



6. EQUIPAMIENTO

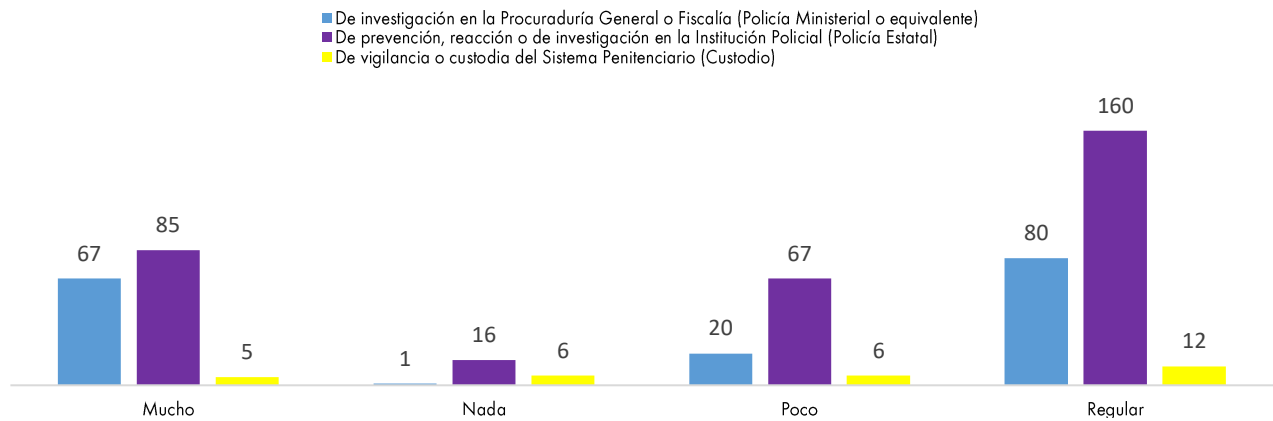
Respecto al equipamiento, derivado de los datos obtenidos, se destacan los conceptos que se reportaron con menor índice de respuesta positiva por parte del personal, toda vez que es importante dotar de equipamiento correctamente:

- Camisa o Camisola
- Pantalón
- Calzado (par de botas o choclos)
- chaleco balístico
- Arma corta
- Arma larga
- Municiones
- Cargadores
- Fornitura

7. USO DE LA TECNOLOGIA

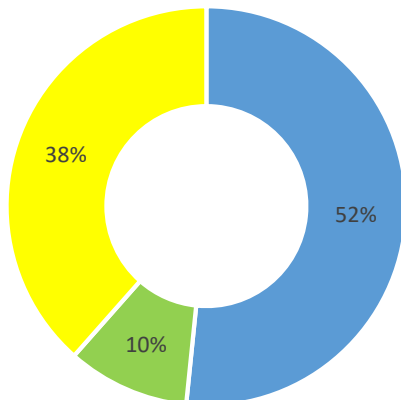
Se puede destacar, que las tecnologías con menor aceptación de dominio, se encuentran: Cámara fotográfica, Cámara de video, Tablet, Redes Locales (Intranet). En otro sentido, el tipo de tecnología con mayor dominio, es el correo electrónico, sucedido por: Computadora, internet y redes sociales. Este panorama inicial, respecto al uso de la tecnología, detona una ventana de oportunidades que pudieran sumar métodos de capacitación que aseguren la correcta transferencia de conocimiento, desarrollando las aristas de la operación policial.

Respecto al IPH, el 4% no se siente capacitado para llenar el IPH, por el contrario, el 30% asegura estar totalmente capacitado. Resulta incierto la opinión que tiene el 66% restante, sobre el correcto llenado del IPH. Paralelo a esta información, el 97% asegura que es importante recibir capacitación, para poder elaborar correctamente el IPH, por lo que, con la finalidad de fortalecer dicha actividad, se debe asegurar la evaluación del conocimiento transferido.

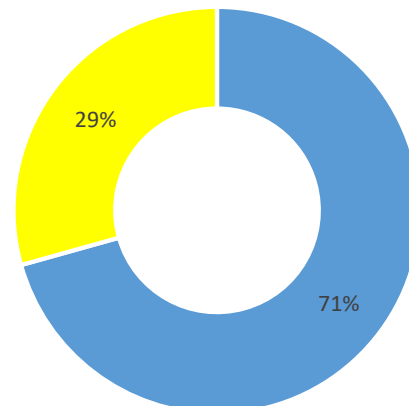


consulta importante pronunciar, la importancia de dar un correcto seguimiento al Sistema Único de Información Criminal (SUIC), ya que se vuelve un soporte vital en el seguimiento de hechos delictivos. Al respecto, el 70% de los elementos señalan, que no cuentan con el equipamiento necesario, que les permita realizar consultas en el SUIC, lo que reduce la retroalimentación al personal hasta en un 38% que señalan realizar consultas en dicho sistema.

¿HA SOLICITADO
 INFORMACIÓN EN EL SUIC?
 ■ No ■ No sabe ■ Sí

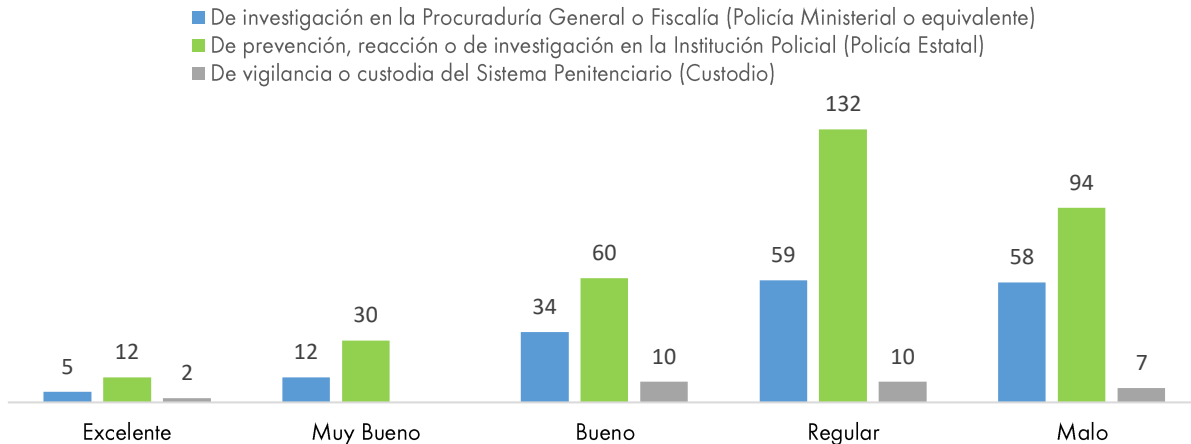


¿CUENTA CON EL EQUIPO
 NECESARIO?
 ■ No ■ Sí



8. INFRAESTRUCTURA

Como punto de partida, se manifiesta que las condiciones de las instalaciones, no cumplen las expectativas de calidad y mejora, además de no influir en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta. Los resultados obtenidos referente del estado físico de las instalaciones donde operan los encuestados, se reflejan en forma negativa en más del 50%.



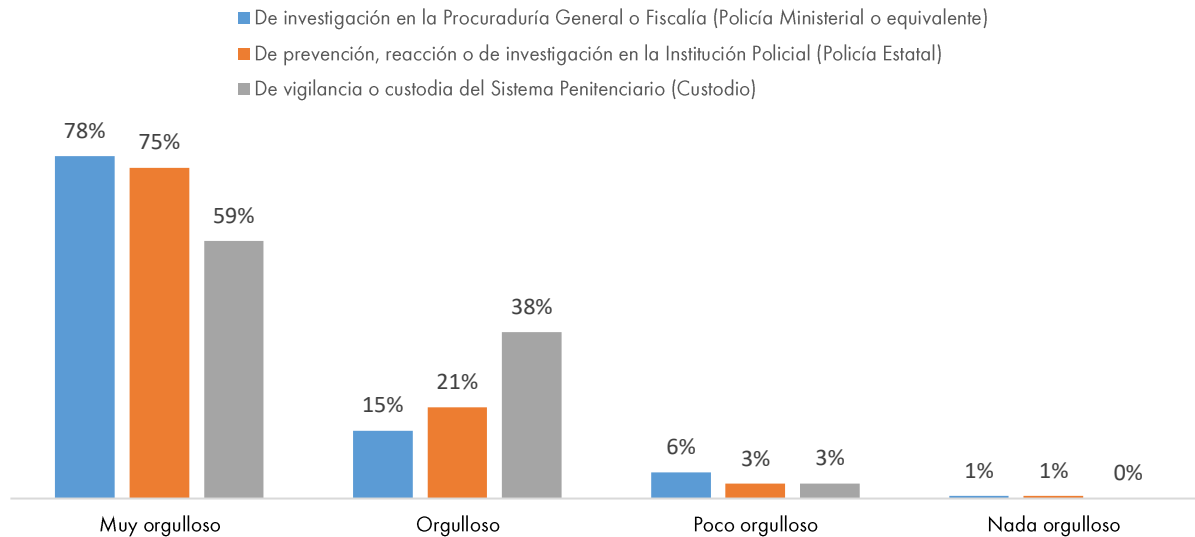
Lo anterior, pudiera afectar en la opinión del personal, al respecto, el 72% del total de personal operativo, señala que no se ha realizado mejoras físicas. Subsecuentemente la opinión de no haber mejoras físicas, se distribuye de la siguiente forma: el 68% de los policías ministeriales, 77% de los policías estatales y 41% del personal de custodia penitenciaria, estos datos, detonan las actividades de difusión y ofertan la oportunidad de generar un diagnóstico de necesidades que opere bajo el contexto por el que atraviesa el país y el Estado de Quintana Roo. Así también, derivado de lo anterior, bajo la óptica del personal operativo, se señala la siguiente información, relativa al impacto de las mejoras, ampliaciones o construcciones, de las instalaciones donde actualmente operan.

	CUMPLEN CON LA CALIDAD QUE USTED ESPERABA	RESUELVEN LAS NECESIDADES DE INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN.	INFLUYEN EN LA MEJORA DE SU CAPACIDAD OPERATIVA Y/O DE RESPUESTA.
Sí	66	54	69
No	33	49	38
Poco	46	42	38

Dichas respuestas, emanan de la opinión de 145 operativos que señalaron la existencia de mejoras, por lo que, las cifras marcadas con la respuesta "Sí", se vuelve un factor favorable, al ser cerca del 50%, esto sin menoscabo de iniciar acciones, que permitan mejorar el panorama que, el personal operativo, tiene de las instalaciones donde actualmente opera.

9. CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Bajo un panorama general, se demuestra que, el 95% del personal, se siente parte de la institución en la que labora, aunque el 75% del personal, son los que aseguran estar "muy orgullosos" de desarrollar el cargo o función que actualmente desempeñan

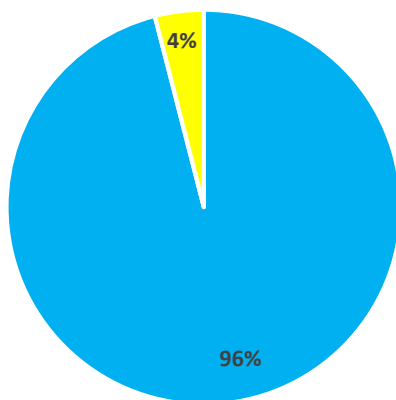


Resulta importante, cotejar la información recibida en las respuestas del personal, al respecto, se encuentra una diferencia, entre el personal que cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones del primer respondiente del 11% y el personal que ha intervenido como primer respondiente del 55%. Al respecto, se puede reflejar una inmediata fortaleza, al poseer personal capacitado en áreas que no desarrolle en su rutina diaria, sin embargo, también se expone la debilidad de no dotar al personal con el kit de primer respondiente, por lo que es importante realizar esfuerzo, que logren el equilibrio en la función policial.

	¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones del primer respondiente?	Ha intervenido como primer respondiente
No	433	232
No sabe	35	4
Si	57	289

10. HÁBITOS EN EL TRABAJO

- Las leyes deben aplicarse a todos por igual
- Pueden hacerse excepciones en algunos casos



El principio elemental de las leyes, es la igualdad sin influencia de género, raza, cultura, religión, entre otras variables sociales que pudieran afectar a la seguridad y paz social. Este criterio, es bien conocido y aceptado por el personal operativo de las diferentes Instituciones de Seguridad Pública. Se destaca la opinión, respecto a la aplicación de las leyes, que el personal opina "Las leyes deben aplicarse a todos por igual".

En otro sentido, el 4% considera que el aplicativo de la ley, deba tener una variable humana que favorezca la mejor alternativa en algunos casos.

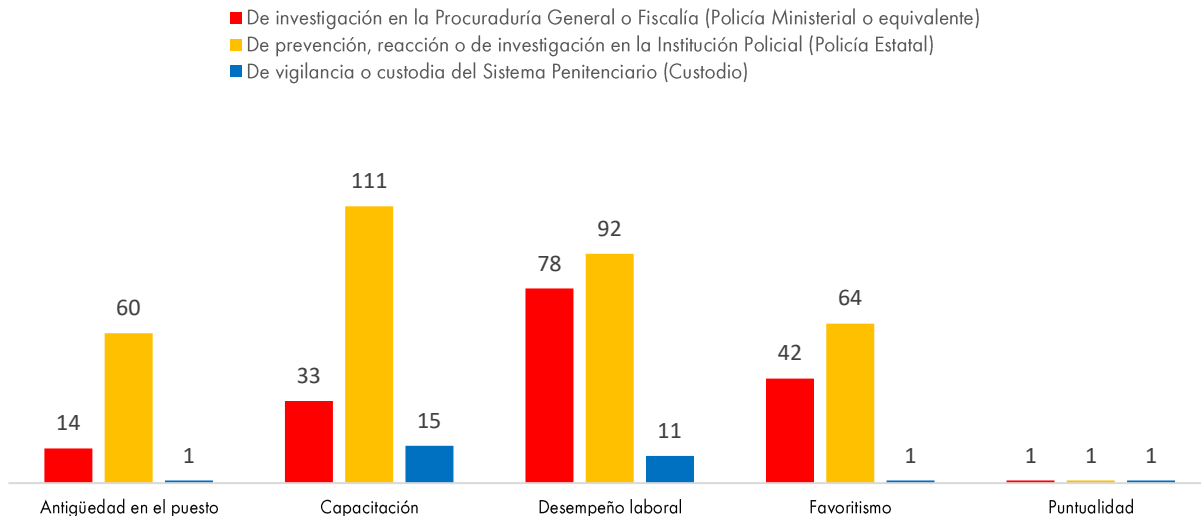
Así mismo, buscando exponer la mayor cantidad de necesidades, se hace eco de las siguientes actividades con menor participación operativa:

Frecuencia	Reuniones del mando con sus subordinados	Inspección física de uniforme y calzado	Calibración de instrumental	Actualización de normatividad
Ninguna	135	124	136	124

Así mismo, la importancia de establecer oportunamente el Servicio Profesional de Carrera, servirá para disolver las dudas respecto a la promoción o rotación del personal. Sobre dicha línea de opiniones, de destaca que, el personal encuestado de la **policía ministerial**, considera en primer grado, que el desempeño laboral es un eje fundamental para otorgar ascensos, seguido por el favoritismo y en tercer lugar, la capacitación. En paralelo, el personal adscrito a la **policía estatal**, señalan como factor de mayor peso la capacitación, seguido por el desempeño laboral y el tercer término, el favoritismo. Así también, la policía de custodia penitenciaria, señala en primer término la capacitación, seguido por la antigüedad en el puesto y en tercer lugar, el desempeño laboral.

De lo anteriormente descrito, se deben destacar acciones que disuelvan un panorama negativo respecto al otorgamiento de ascensos, transparentando para todo el personal, los criterios definidos para otorgar ascensos, mediante un modelo de profesionalización solido que lleve de la mano al personal desde su reclutamiento, selección, y salida.

CRITERIOS DE MAYOR IMPORTANCIA PARA OTORGAR ASCENSOS



b. ANÁLISIS ESTRATÉGICO (FODA)

Como pieza fundamental del análisis estratégico para determinar factores asequibles, se determina definir hallazgos relacionados con: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Es decir, factores positivos y aprovechables, para obtener ventajas sobre factores de seguridad y paz social, como variables que pueden atentar contra las instituciones y poder minimizar la capacidad de afectación negativa contra estas.

1. FORTALEZAS

- 1.1. Se cuenta con un estado de fuerza joven (22 a 35 años en su mayoría).
- 1.2. Existe personal con antigüedad mayor a 15 años, demostrando un alto porcentaje en el valor de pertenencia, entrega por la institución y experiencia.
- 1.3. El personal operativo, se siente muy orgulloso de su grado, cargo y/o función.

- 1.4. El dominio de las tecnologías de información es elevado.
2. OPORTUNIDADES
 - 2.1. Reingeniería del servicio profesional de carrera que considere la integración de los factores de nivel académico, capacitación y desempeño para la asignación de grados y por consecuencia la determinación de remuneraciones.
 - 2.2. Nivelación académica en los estudios incompletos del personal (aplicado principalmente, a lo niveles de autoridad y personal operativa con una percepción salarial, alta).
 - 2.3. Reclutamiento de una fuerza operativa joven, en los cuales se pueda orientar el valor de pertenencia y entrega a la institución.
 - 2.4. Búsqueda y adquisición de tecnologías que permitan a los elementos consultar el Sistema Único de Información Criminal⁶⁵.
3. DEBILIDADES
 - 3.1. Existe un alto desconocimiento de las prestaciones relativas al personal operativo.
 - 3.2. Prevalece la elaboración a mano de los informes o escritos oficiales, lo que puede ocasionar en algunos casos manuscritos no legibles y dificultades para corregir
 - 3.3. Se resalta la carencia de reuniones del mando con los subordinados, lo cual propicia al nulo seguimiento de mandamientos.
 - 3.4. Un alto porcentaje del personal operativo, desconoce el resultado de los exámenes de control y confianza.
4. AMENAZAS
 - 4.1. Más del 50% de encuestados manifiestan que las instalaciones, su conservación y mejoras no influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta
 - 4.2. Es manifiesta la necesidad de equipo y capacitación para realizar la función de 1er respondiente.
 - 4.3. Es significativo el número de elementos que no cuenta con protección balística, armamento, transporte y aún más el que no cuenta con radiocomunicación.
 - 4.4. Solo al 42.1% de los elementos promovidos le fueron aplicadas las evaluaciones de Control de Confianza.

	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	<p>Maximizar las fortalezas como las oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reforzar la difusión del alcance del Servicio Profesional de Carrera Preparar programas de capacitación y motivación de personal Desarrollar escenarios de integración de equipos de trabajo y desarrollo de capacidades organizacionales. Desarrollar acciones que permitan la nivelación académica que permita la conclusión de estudios no terminados y el correcto ingreso de acuerdo al grado o función. 	<p>Minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un programa de difusión de prestaciones y asensos. Anticipar en los respectivos programas operativos anuales, los recursos, para para dotar a los elementos policiales de equipo de protección, armamento y suministros. Impulsar la dotación de equipo tecnológico, que facilite la consulta y registro del Sistema Único de Información Criminal (SUIC). Impulsar un estudio de clima laboral que exponga de las condiciones de trabajo los aspectos más sobresalientes (igualdad laboral, la percepción de la no discriminación, la permanencia y ascenso)
AMENAZAS	<p>Maximizar las fortalezas y minimizar las amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una proyección de mejoras de las instalaciones que ocupan los elementos y realizarlas. Actualizar al personal operativo, sobre el correcto llenado del IPH, que permita el seguimiento de delitos del fuero común, Infracciones administrativas, como el registro de la cadena de custodia, entre otros. Realizar la dotación del equipamiento y tecnología que les permita el llenado del IPH. 	<p>Minimizar las debilidades como las amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar estrategias y acciones para la integración del servicio profesional de carrera que considere: el ingreso, la elaboración de perfiles de puestos, la capacitación, la evaluación del desempeño, la asignación de grados y por consecuencia la determinación de remuneraciones en un marco de desarrollo profesional integral. Impulsar los esfuerzos que los elementos realizan en otras actividades para percibir ingresos adicionales. Promover la capacitación y adiestramiento, fuera del estado o el país.

c. CONCLUSIONES

Derivado de la presente Evaluación Institucional, se emanan las siguientes líneas de acción, como consecuencia de una evaluación estratégica a través del análisis FODA:

- Reforzar la difusión del alcance del Servicio Profesional de Carrera
- Preparar programas de capacitación y motivación de personal
- Desarrollar escenarios de integración de equipos de trabajo y desarrollo de capacidades organizacionales.
- Desarrollar acciones que permitan la nivelación académica que permita la conclusión de estudios no terminados y el correcto ingreso de acuerdo al grado o función.
- Llevar a cabo un programa de difusión de prestaciones y asensos.
- Anticipar en los respectivos programas operativos anuales, los recursos, para dotar a los elementos policiales de equipo de protección, armamento y suministros.
- Impulsar la dotación de equipo tecnológico, que facilite la consulta y registro del Sistema Único de Información Criminal (SUIC).
- Impulsar un estudio de clima laboral que exponga de las condiciones de trabajo los aspectos más sobresalientes (igualdad laboral, la percepción de la no discriminación, la permanencia y ascenso)
- Realizar una proyección de mejoras de las instalaciones que ocupan los elementos y realizarlas.
- Actualizar al personal operativo, sobre el correcto llenado del IPH, que permita el seguimiento de delitos del fuero común, Infracciones administrativas, como el registro de la cadena de custodia, entre otros.
- Realizar la dotación del equipamiento y tecnología que les permita el llenado del IPH.
- Elaborar estrategias y acciones para la integración del servicio profesional de carrera que considere: el ingreso, la elaboración de perfiles de puestos, la capacitación, la evaluación del desempeño, la asignación de grados y por consecuencia la determinación de remuneraciones en un marco de desarrollo profesional integral.
- Impulsar los esfuerzos que los elementos realizan en otras actividades para percibir ingresos adicionales.
- Promover la capacitación y adiestramiento, fuera del estado o el país.

Es importante conciliar el máximo de acciones que impulsen la seguridad y paz social, no sólo por cada una de las instituciones de seguridad pública, sino entre ellas también. Ya que, esta red de colaboraciones que tienen relación con el FASP, son una sólida alianza estratégica que moderniza el combate a la delincuencia. En medida del desarrollo de las acciones complementarias, dicho intercambio de acciones y conocimientos, creará un estado de fuerza sólida para el Estado de Quintana Roo.

Es importante adecuar la capacitación al nivel o grado de acuerdo a los perfiles del servicio profesional policial y mantener la formación continua, mejorar la oportunidad de gestión de los recursos, como fortalecer las habilidades de organización y mando, respecto a la mejora y asignación de infraestructura adecuada a la función.

Derivado de los agentes de cambio positivos encontrados en la presente Evaluación Institucional, se busca obtener en el entorno, mejores ventajas ante la delincuencia, que permitan el mejor desempeño de la función policial. Asimismo, la entrega del equipamiento y tecnología que les permita el llenado de este con la oportunidad, legibilidad y certeza posibles. Tales que permitan la consecución del delito y la consignación del transgresor.

Por último, el presente documento, tiene sus aristas en las opiniones del personal operativo, mismo que se actualiza año con año.

ANEXO 1: GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL PARA LA EVALUACIÓN DEL FASP 2020

La presente guía se elabora para ayudar a la persona encargada del levantamiento de la encuesta a desempeñar mejor el trabajo y aclarar dudas que se puedan presentar durante el levantamiento del cuestionario de la Encuesta Institucional 2020.

Objetivo de la encuesta

Conocer la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario de las entidades federativas en temas tales como: perfil, aspectos socioeconómicos, profesionalización, capacitación, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología, infraestructura, condiciones laborales, hábitos y problemas en el trabajo.

Número de cuestionarios que se deben aplicar

Personal operativo	Número de cuestionarios
Policía Estatal	328
Policía Ministerial	168
Custodios	29
Total	525

A continuación, se presentan los pasos a seguir para la aplicación de los cuestionarios:

1. La persona encargada de aplicar el cuestionario debe llenar el encabezado antes de entregar el cuestionario, de la siguiente manera:

- La entidad federativa - ya está incluida.
- El número de folio se anotará con número consecutivo del 0001 al 0540, es decir, un dígito para cada espacio entre paréntesis
- La fecha de aplicación debe ir en el formato (dd/mm/aaaa), esto es, 2 dígitos para el día; 2 dígitos para el mes y 4 dígitos para el año (el año ya está anotado en el cuestionario)
- La persona encargada de aplicar el cuestionario deberá firmarlo en el espacio del encabezado donde dice "Firma del encuestador"

Encabezado del cuestionario que debe ser llenado por el encuestador:

Entidad Federativa [23]	No. De Folio [] [] [] [] En formato de número consecutivo [n] [n] [n] [n]
Firma del encuestador	Fecha de aplicación [] []/[] []/ 2020 En formato [dd/mm/aaaa]

2. Respecto al levantamiento de información virtual, el encuestador deberá asegurarse que se ha enviado el formulario (<https://forms.gle/GXqm3WJN6ePHqbzz5>) y señalar para este caso, en la lista de asistencia, constancia de que se ha respondido de forma virtual con la firma autógrafa del encuestado como también del encuestador.

3. En el sitio en el que se aplicarán los cuestionarios, se debe saludar y presentarse ante los participantes (policías estatales, policías de investigación o custodios), es importante mencionar su nombre.

4. Mencionar el objetivo de la encuesta (anotado arriba)

5. Dar las siguientes indicaciones para el llenado del cuestionario:

- i. El cuestionario es anónimo, es decir, que **NO** tienen que anotar su nombre.
 - ii. En todas las preguntas se presentan respuestas de opción múltiple, por lo que ninguna pregunta puede quedar sin contestar, a excepción de aquellas que están condicionadas a la respuesta de otras preguntas.
 - iii. En caso de que el encuestado no conteste o no sepa la respuesta de la pregunta número 1 (uno), **NO** deberá continuar con la aplicación de la encuesta y en caso de haber contestado la totalidad del cuestionario, salvo la pregunta número 1 (uno), el cuestionario se deberá considerar **NO VÁLIDO** por lo que no será registrado en la base de datos correspondiente.
 - iv. Cualquier duda que se les presente, en el llenado del cuestionario, pueden preguntarles a los encuestadores quienes estarán presentes durante todo el proceso del llenado de los cuestionarios.
6. Antes de concluir con la aplicación del cuestionario, el encuestador deberá revisar que todas las preguntas hayan sido contestadas y, en su caso, solicitar al encuestado indicar su(s) respuesta(s) correspondiente(s) a la pregunta(s) faltante(s) por contestar.
 7. Se deberá contar con una lista de asistencia (que contenga número consecutivo, nombre y firma de policías y custodios), esto es muy importante para confirmar que la encuesta fue realizada. Así también, deberá especificarse si la encuesta se aplico mediante formulario impreso o virtual.
 8. La lista de asistencia debe ser siempre igual en número a los cuestionarios levantados, es decir, si el total de cuestionarios es de 30, el número de policías anotados en la lista debe ser también de 30 personas.
 9. La aplicación de los cuestionarios deberá realizarse del 04 de noviembre al 16 de diciembre.
 10. Tomando como punto de partida la situación epidemiológica, por la que atraviesa el país, los encuestadores, deberán portar cubrebocas y careta, durante la aplicación del cuestionario, así también, los elementos policiales mediante acciones complementarias con las Instituciones de

Seguridad Pública, como parte de los cuidados, por lo que, deberán asegurar alcohol en gel, sanitización del lugar e incentivar las medidas de sana distancia.

A continuación, se presenta un Glosario de términos utilizados en el cuestionario que puede servir en caso de dudas de los policías y custodios.

Fornitura: Es una fajilla que suele ser utilizada como accesorio para distintos tipos de uniformes con la finalidad de transportar herramientas propias del trabajo de una manera más eficaz, ya que permite tener un acceso rápido y fácil a ellas. Su uso en las fuerzas armadas y cuerpos de policía es indispensable para realizar sus actividades operativas. Está constituida por una fajilla de color negro, funda para pistola, extensión, porta llaves, porta PR-24 o tolete, porta esposas, porta gas y porta cargadores.

Informe Policial Homologado: Es el documento en el cual el Policía Primer Respondiente registra las acciones realizadas en el lugar de la intervención y en su caso, a través de él realiza la puesta a disposición.

Institución: Organismo público que ha sido fundado para desempeñar la función que desempeñan, en este caso se refiere a la Secretaría de Seguridad Pública y a la Fiscalía General del Estado de Quintana Roo.

Kit del Primer Respondiente: Equipo y materiales que se le entregan al primer respondiente.


Primer Respondiente: Es la primera autoridad que tiene noticia y contacto con un hecho presumiblemente constitutivo de un delito.

Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública: Es el registro de los datos que permiten identificar plenamente a los servidores públicos y personal privado que realiza o pretende realizar labores de Seguridad Pública, así como su historial laboral, sanciones, estímulos y reconocimientos.


ANEXO 2: REPORTE FOTOGRÁFICO

De investigación en la procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente):
El 100% de la evaluación institucional a los policías ministeriales, se realizó en línea. Por lo que se anexa captura de pantalla de la encuesta virtual:


Preguntas Respuestas **168**




INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, A.C.



SEDE PRINCIPAL
Carretera Libre México-Toluca No. 2151, Esq. Paseo de las Lilas,
Col. Palo Alto, C.P. 05110, Alcaldía Cuajimalpa, CDMX



SEDE SUR
Avenida Insurgentes Sur No. 1971, Local 230, Nivel Paseo, Col.
Guadalupe Inn, C.P. 01020, Alcaldía Álvaro Obregón, CDMX




65 AÑOS
mejorando las instituciones públicas
1955 - 2020

Sección 1 de 12

ENCUESTA VIRTUAL INSTITUCIONAL 2020

ENTIDAD FEDERATIVA: 23 [QUINTANA ROO]

Fecha de aplicación *

Día, mes, año 

1. FUNCIÓN. ¿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 Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente).
- De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio).

DE VIGILANCIA O CUSTODIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO (CUSTODIO)



DE PREVENCIÓN, REACCIÓN O DE INVESTIGACIÓN EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL (POLICÍA ESTATAL)

