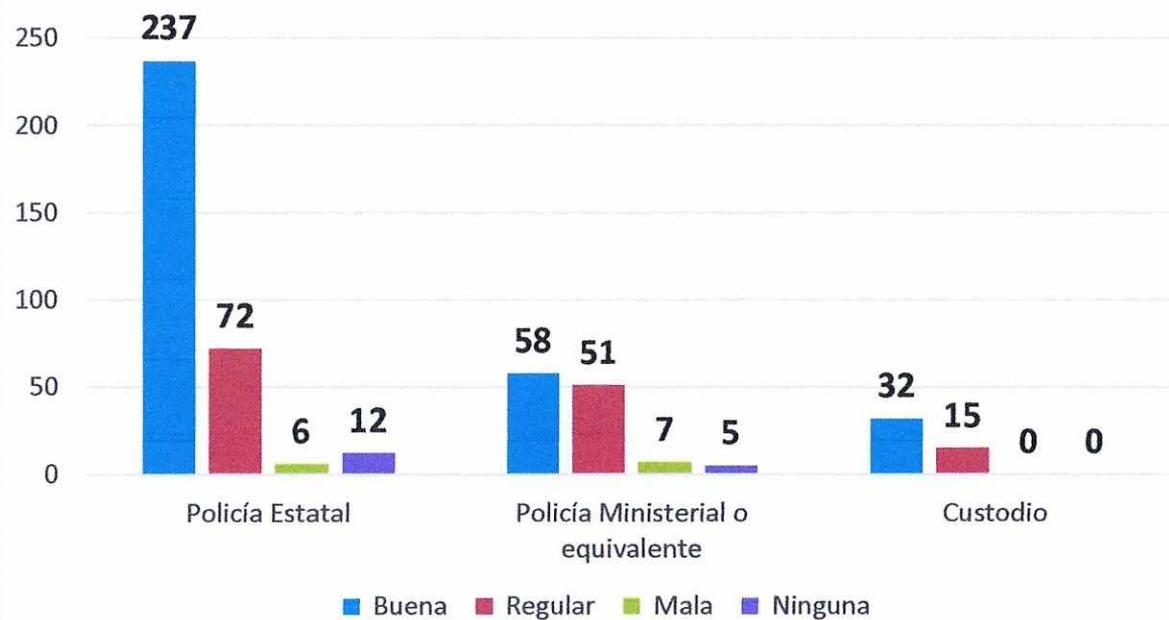
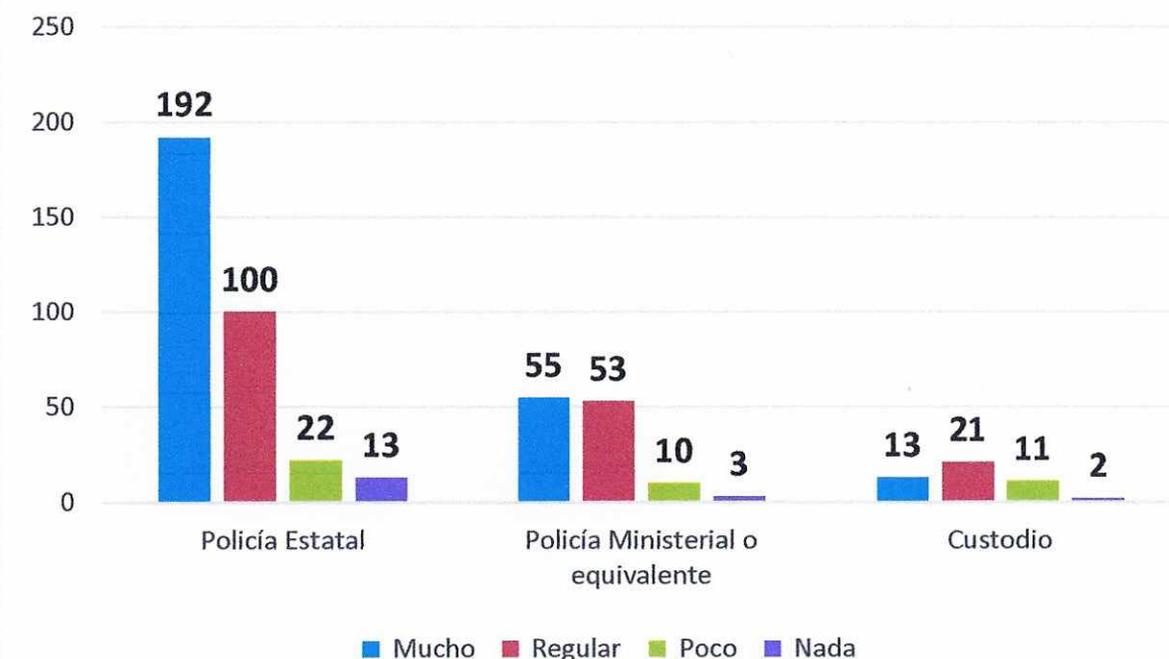


28. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2022?



29. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2022?



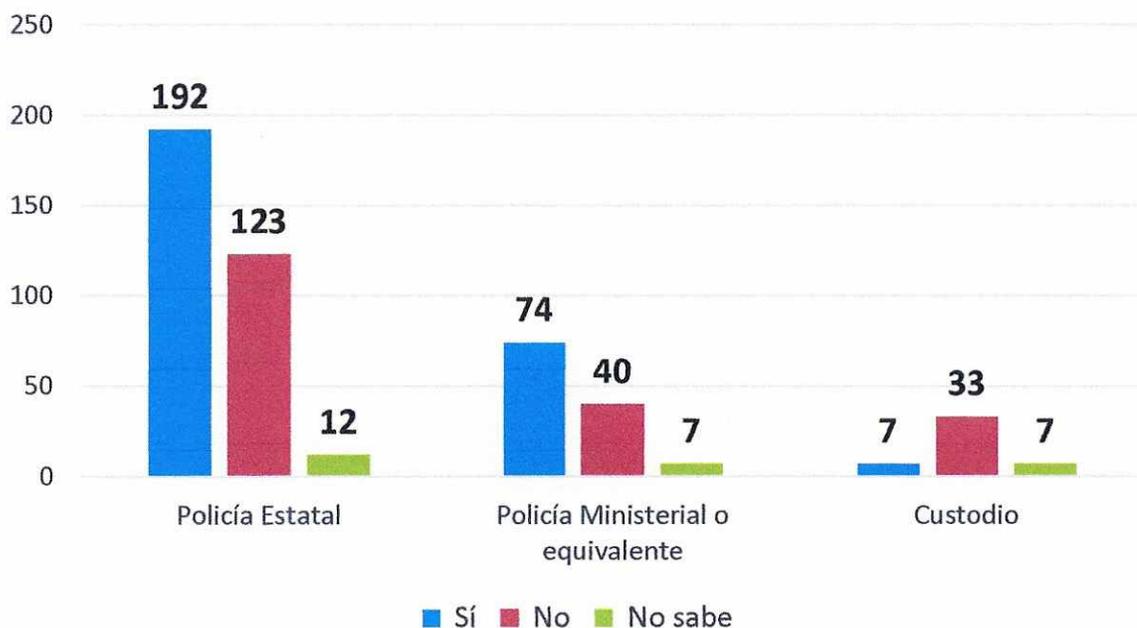
30. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?



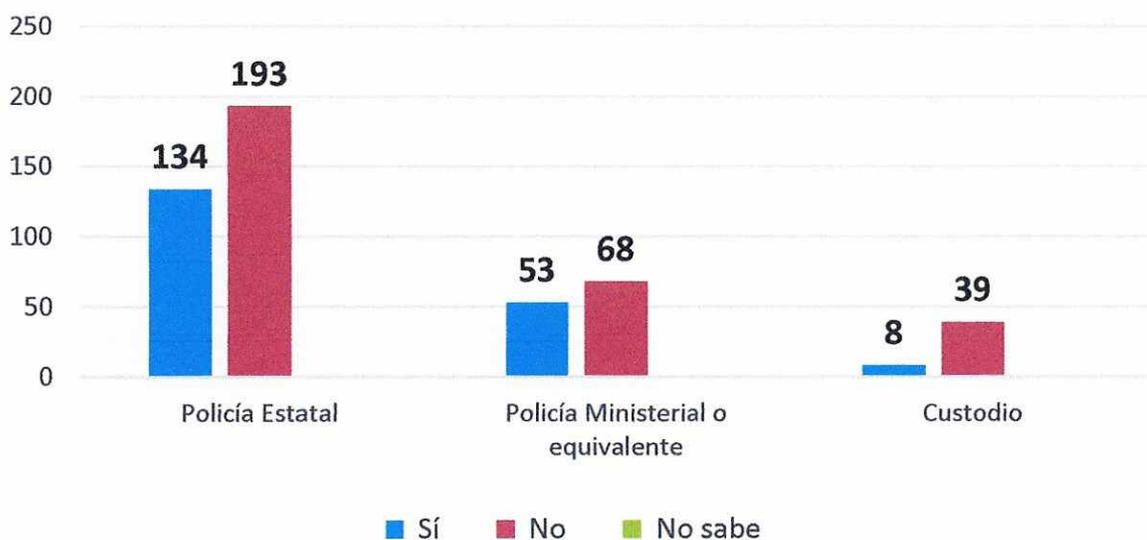
31. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2022?



32. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?



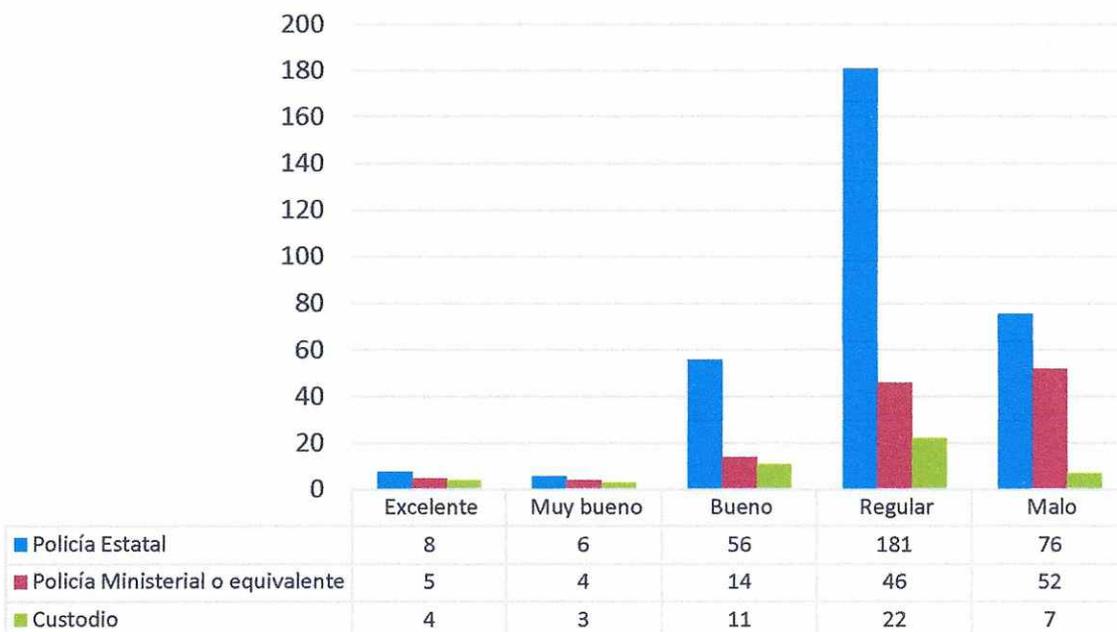
33. En su área de trabajo ¿Cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)? robados, mandamientos judiciales u otra información?



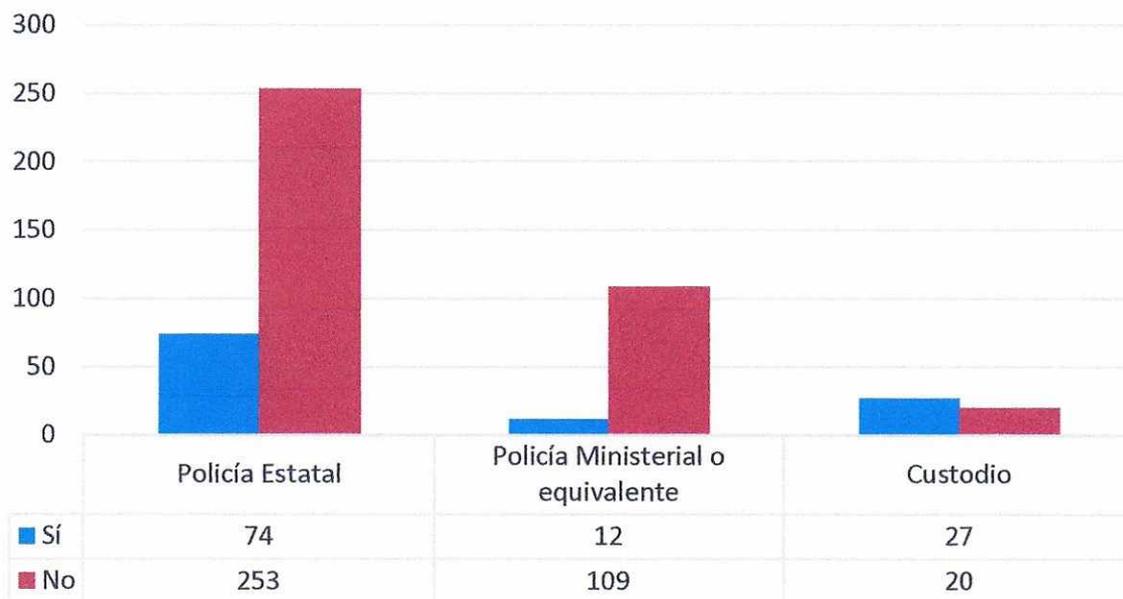
34. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su Institución?



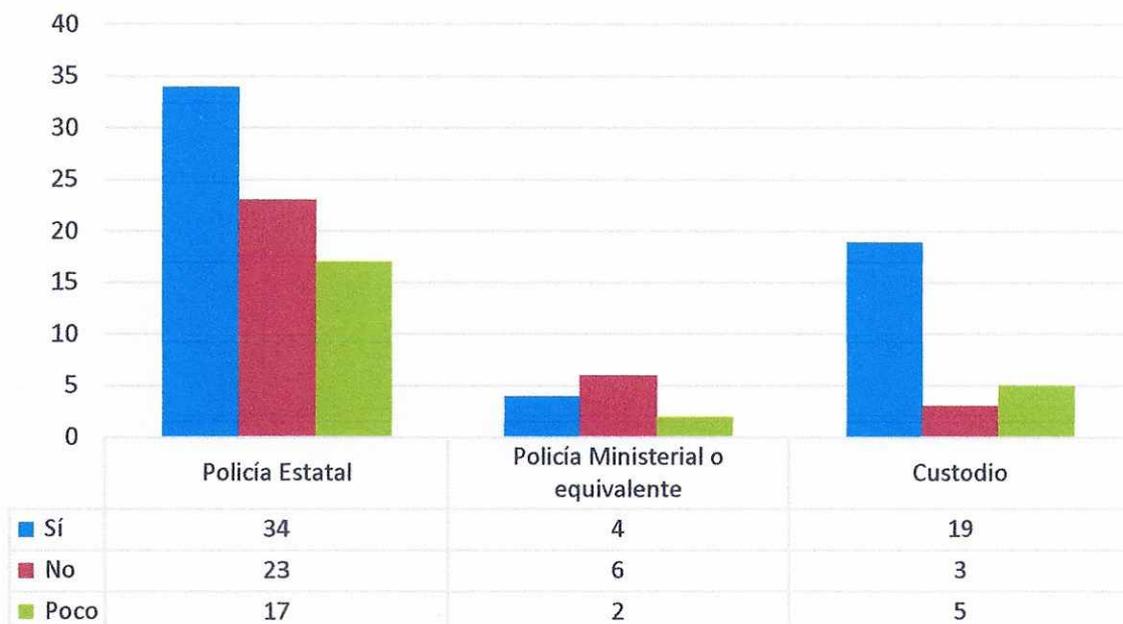
35. En general ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?



36. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la Institución donde labora durante el 2022?



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



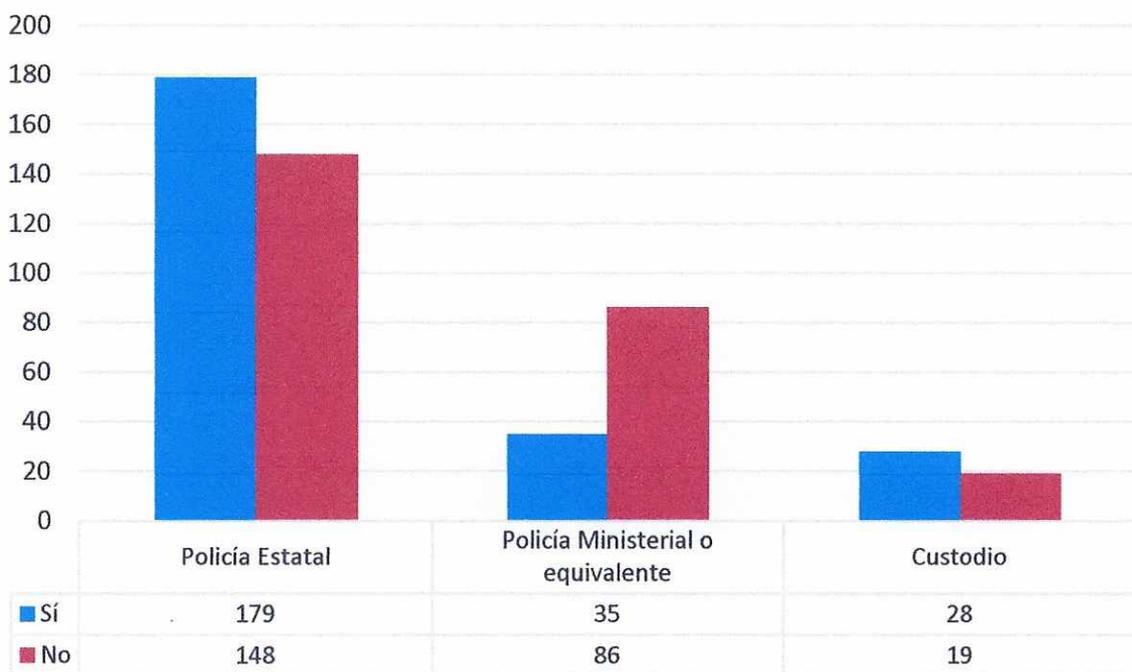
36.2. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.



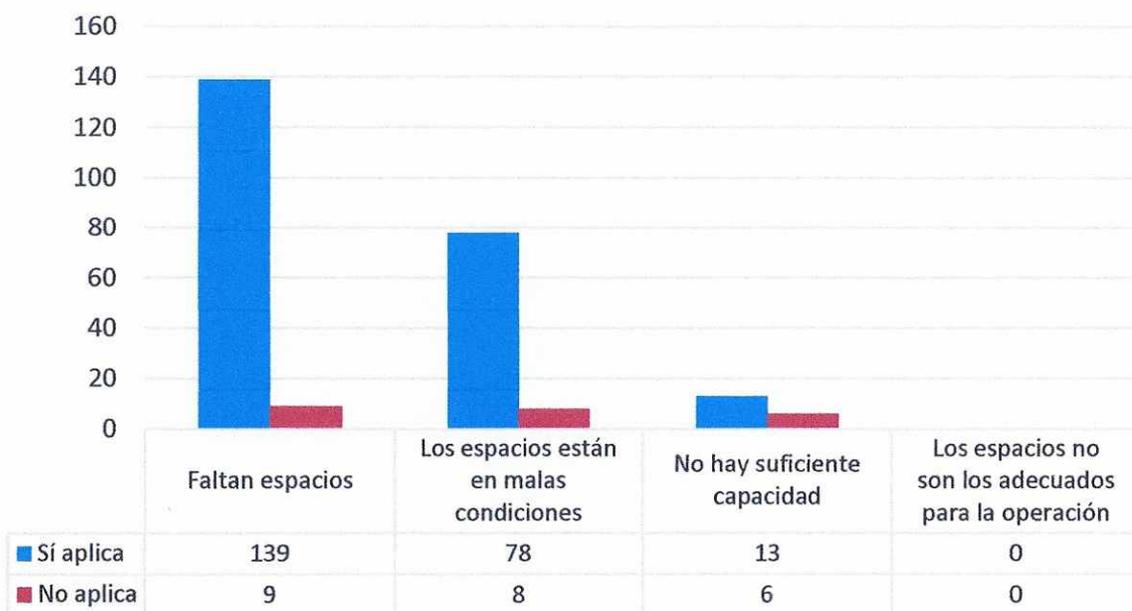
36.3. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o respuesta.



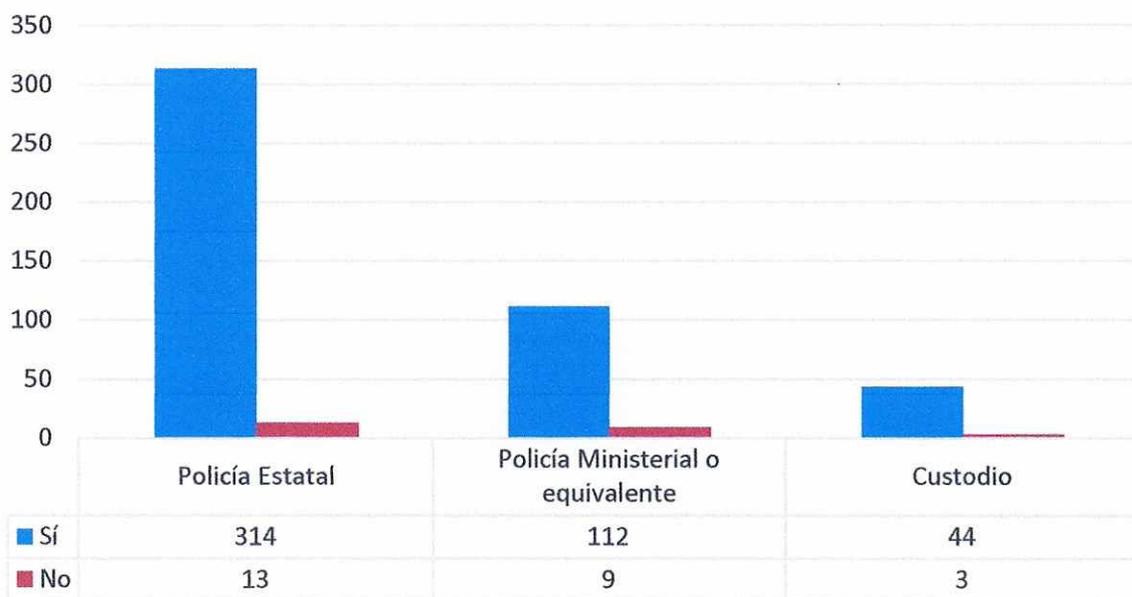
37. ¿Considera que las instalaciones con las que cuenta actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?.



37.1. Si la respuesta es No, indique la razón.

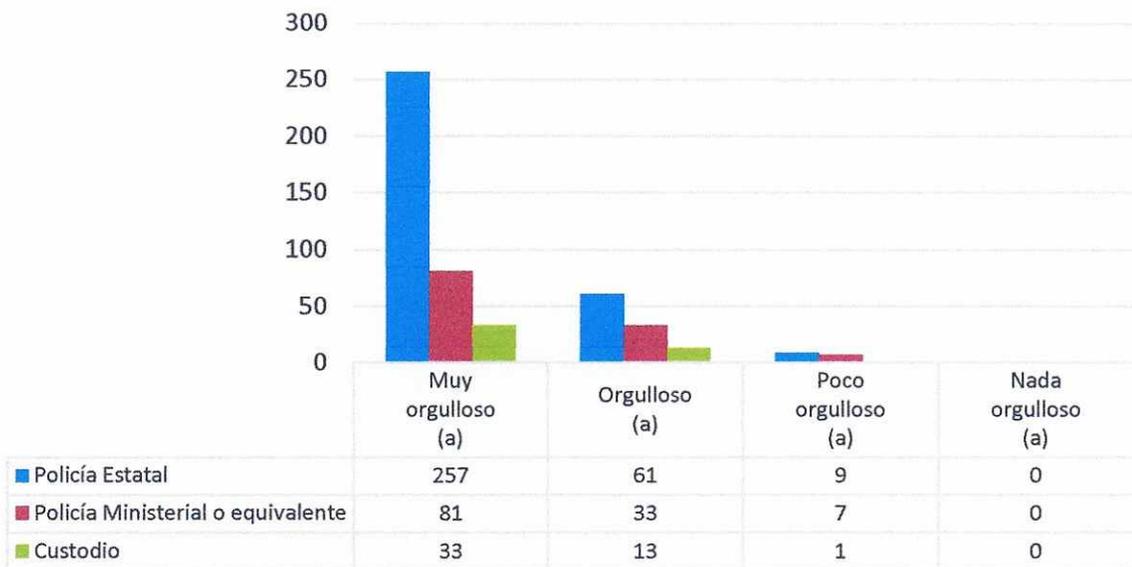


38. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?.

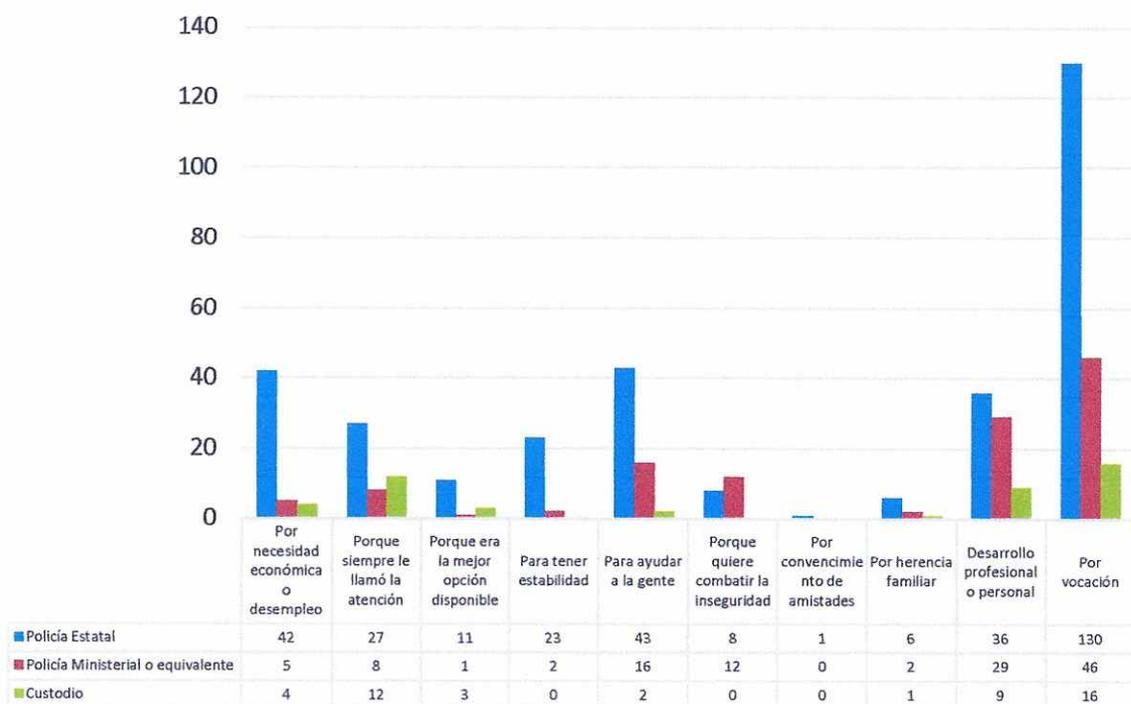


## 2.7 Condiciones Laborales y Funciones Policiales

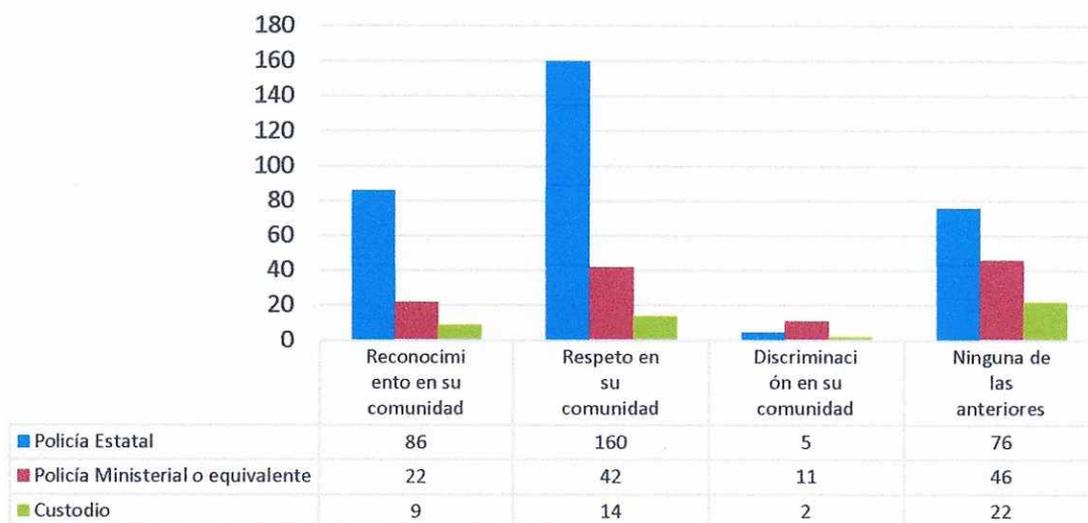
39. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser ... (Policía Estatal/Policía de Investigación/Custodio)?



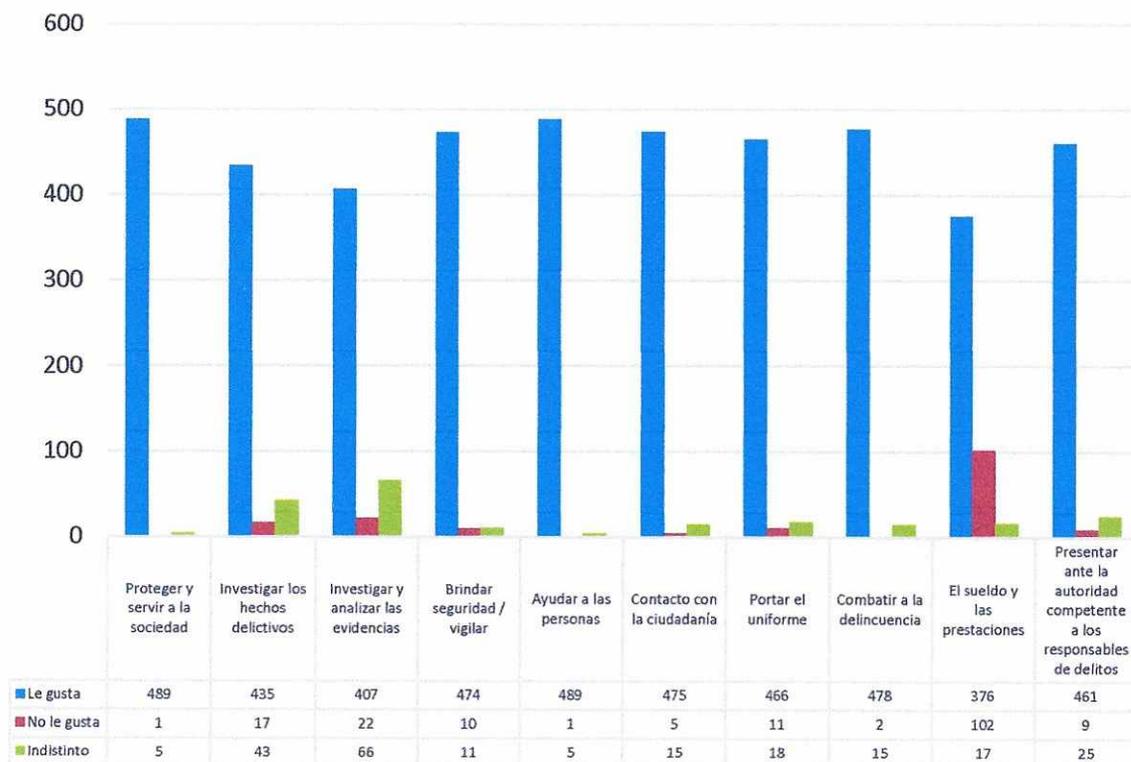
40. ¿Cuál es la razón por la cuál es (Policía Estatal/Policía de Ministerial/Custodio).



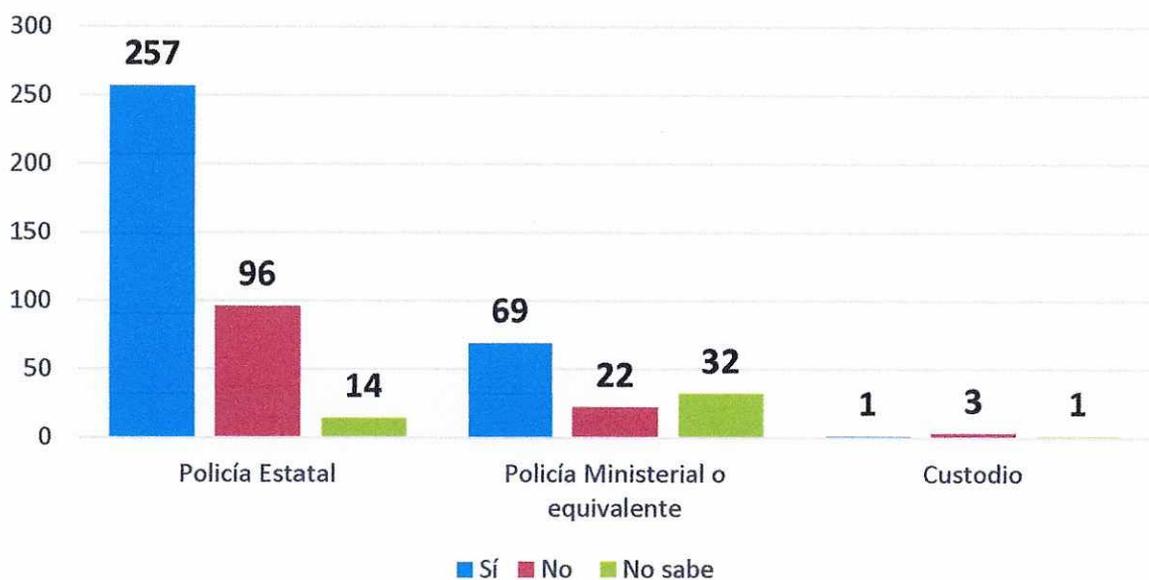
41. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser ... (Policía Estatal/Policía de Investigación/Custodio)?



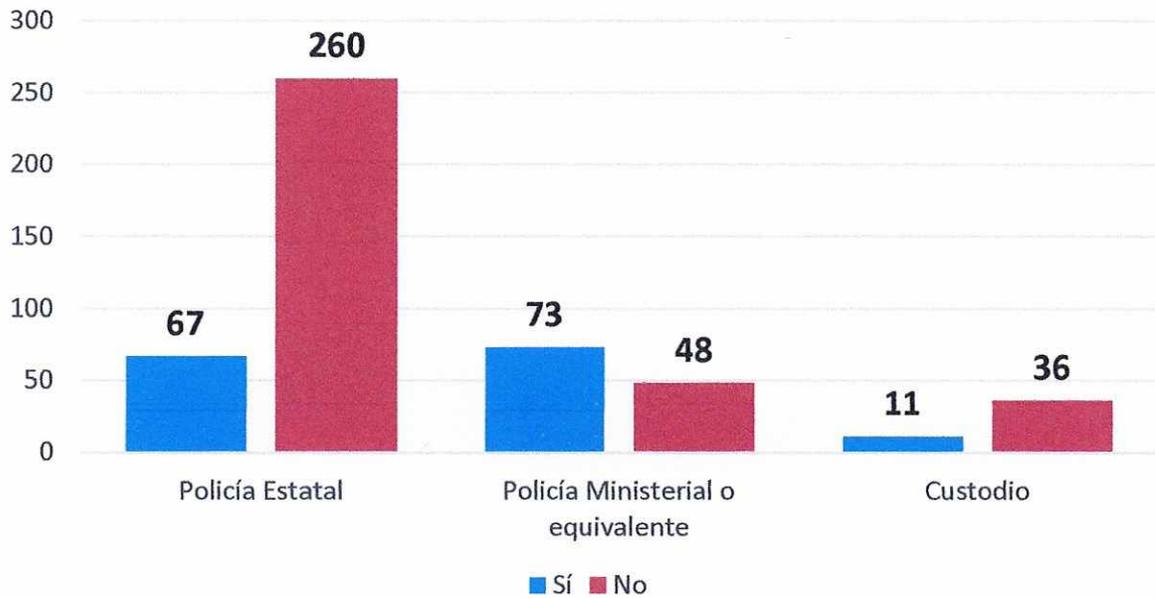
42. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo



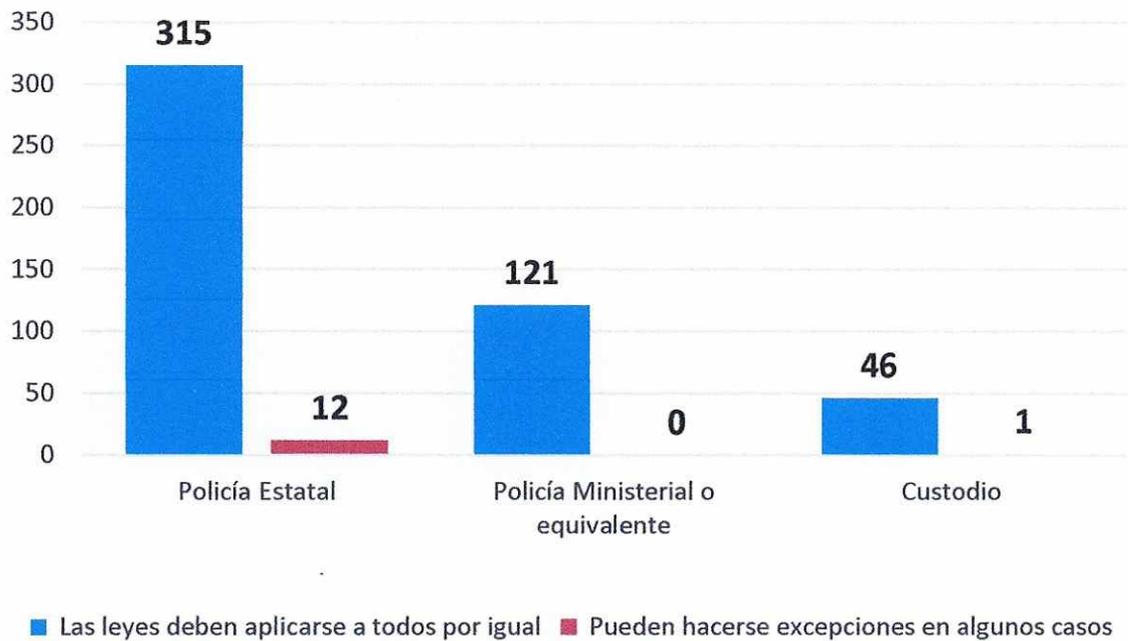
43. ¿Ha intervenido como primer respondiente?



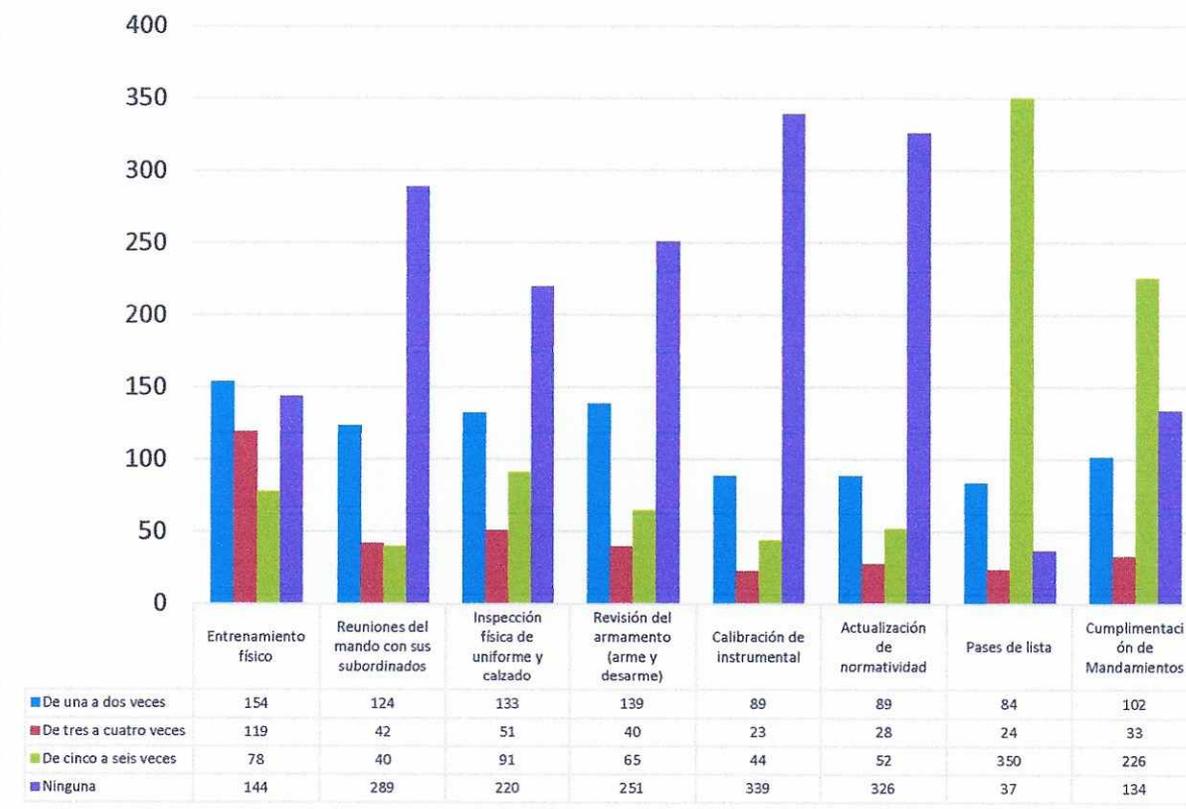
44. ¿Ha participado en audiencia del Sistema Penal Acusatorio?



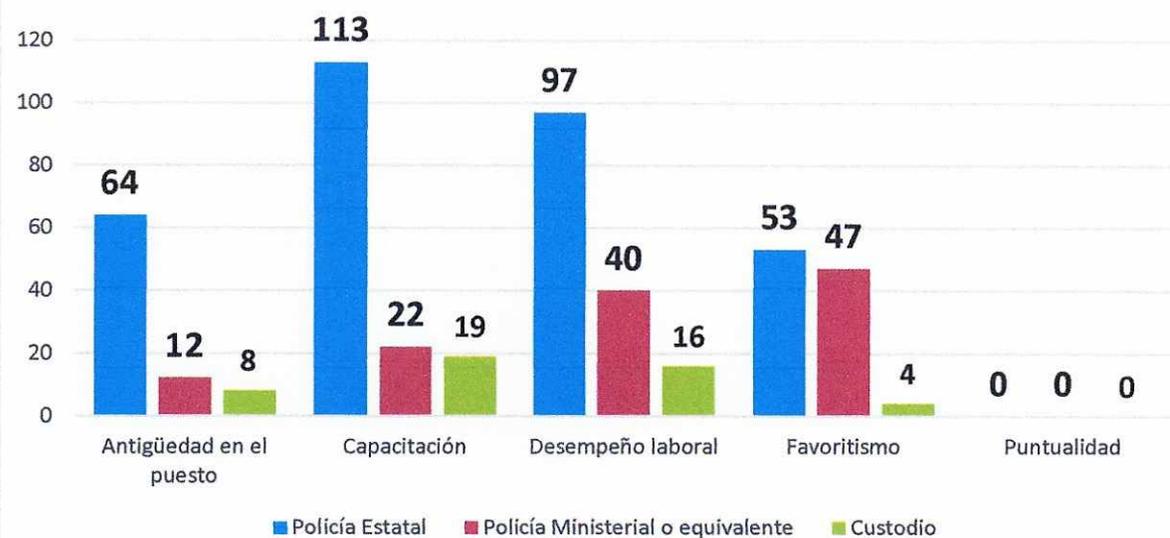
45. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?



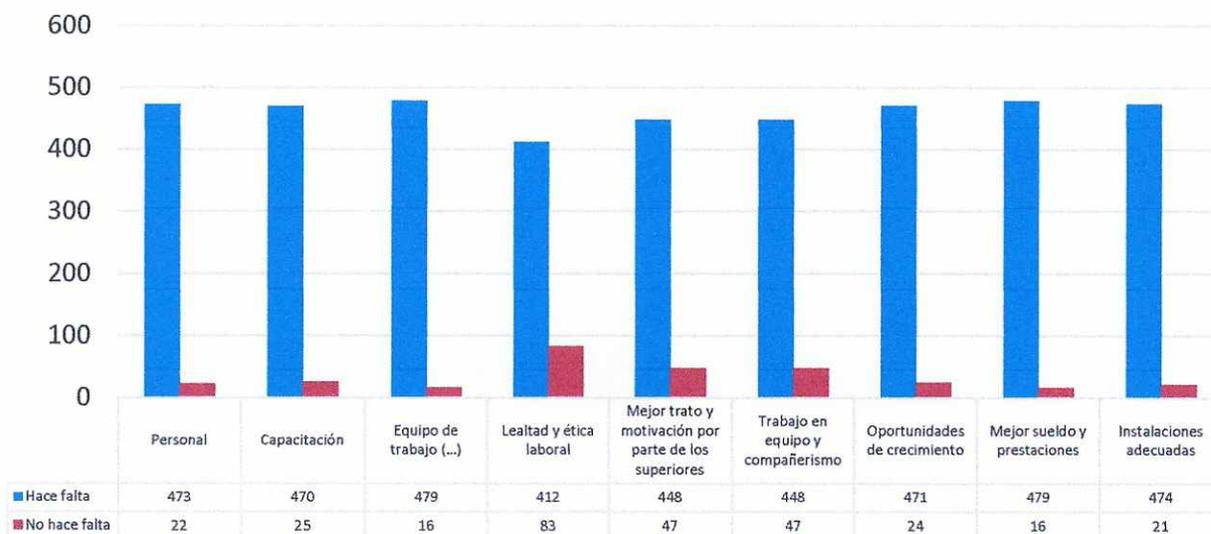
46. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?



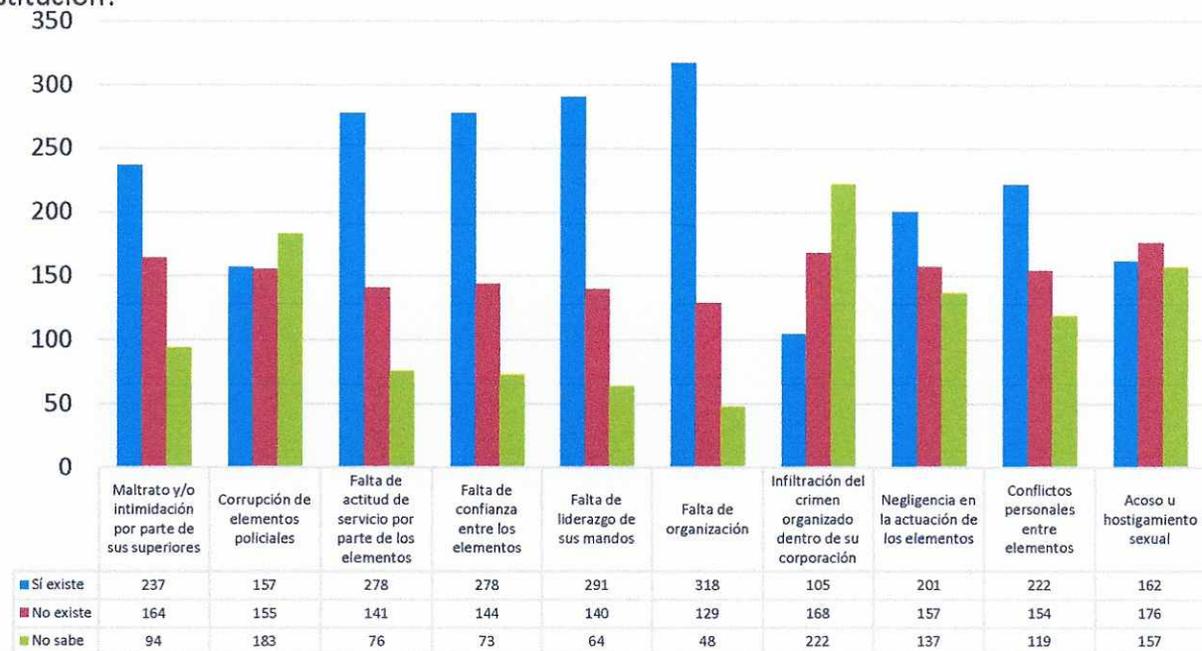
47. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su Institución para otorgar ascensos?



48. De la siguiente lista ¿Qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?



49. De la siguiente lista ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?

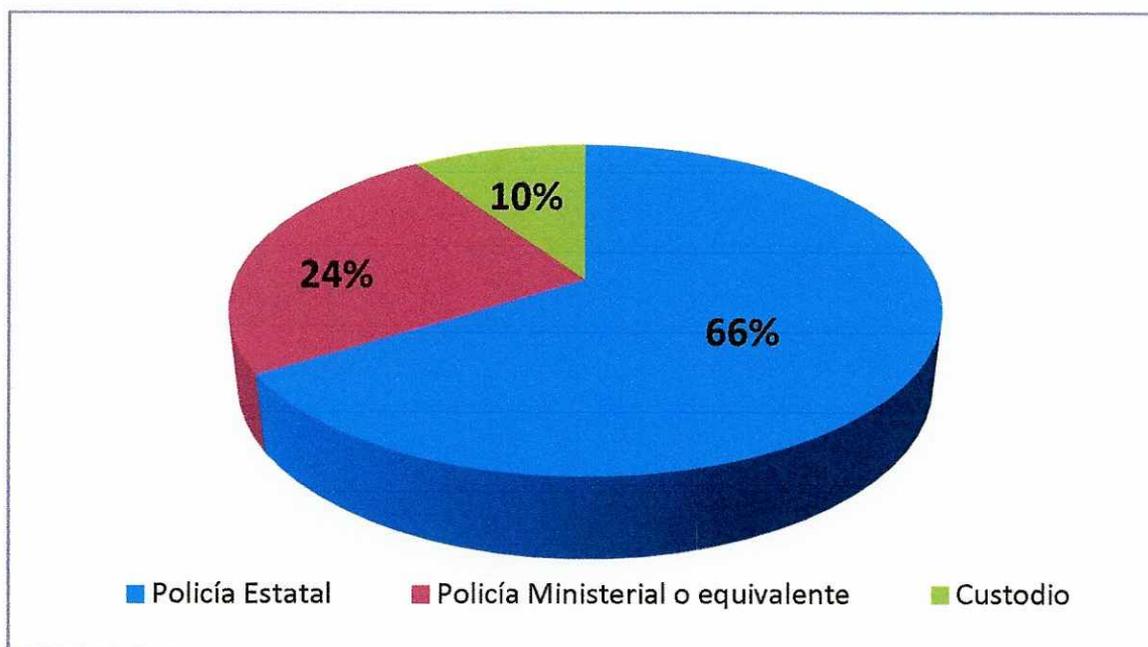


### CAPÍTULO 3 PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

#### 3.1 Resultados de la encuesta

Tomando como base los resultados obtenidos de la Encuesta Institucional, se puede realizar una inferencia estadística a efecto de generalizar algunos de los resultados más puntuales observados en el presente trabajo.

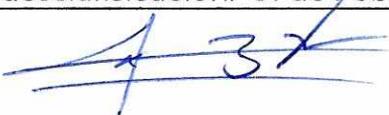
- a) Función; la población en estudio que se encuentra representada por un 66% de Policía Estatal, 24% de Policía Ministerial y 10% de Custodios, situación que se puede apreciar en la **Gráfica 3.1**.



**Gráfica 3.1** Caracterización del estado de fuerza según función

- b) Edad

ELIMINADO: UNA GRÁFICA DE BARRAS Y 1 CUADRO DE DATOS DE 9.17 CM X 14.92 CM. RELATIVO AL ARTICULO 18, INCISO B) DE PERMANENCIA; LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, FUNDAMENTO LEGAL: ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO; TERCER PÁRRAFO[...] LINEAMIENTOS GENERALES EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN Y DESCLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN, ASÍ COMO PARA LA ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN, ASI COMO PARA LA ELABORACIÓN DE VERSIONES PÚBLICAS; PODRA CONSIDERARSE COMO RESERVADA AQUELLA QUE REVELE DATOS QUE PUDIERAN SER APROVECHADOS PARA CONOCER LA CAPACIDAD DE REACCIÓN DE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA SEGURIDAD PÚBLICA , SUS PLANES , ESTRATEGÍAS, TECNOLOGÍA, INFORMACIÓN, SISTEMAS DE COMUNICACIONES.

NOMBRE DEL ÁREA:	UNIDAD DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
PERIODO DE RESERVA:	1 AÑO Fecha de desclasificación: 01 de Febrero de 2024.
RÚBRICA DEL TITULAR:	

### Gráfica 3.2 Rango de edad del Estado de Fuerza

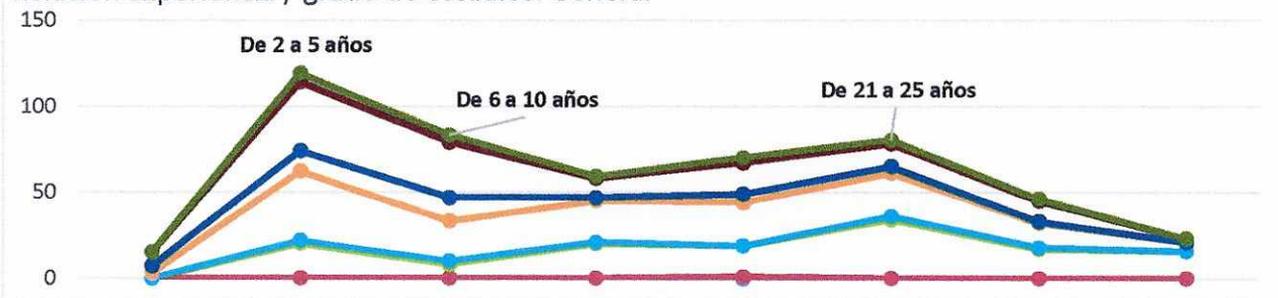
- c) Relación años de experiencia y grado de estudios; la gráfica combina la antigüedad y el grado de estudios y se puede observar una tendencia inversamente proporcional entre grado de estudios y antigüedad, lo que significa que a menor antigüedad mayor grado de estudios.

Para el caso particular de la Policía Estatal el estimador más representativo corresponde a Licenciatura o profesional con 17% de toda el Estado de Fuerza y si lo asociamos con la antigüedad el 36% de las personas que tienen licenciatura están en un rango de entre 2 y 5 años de antigüedad.

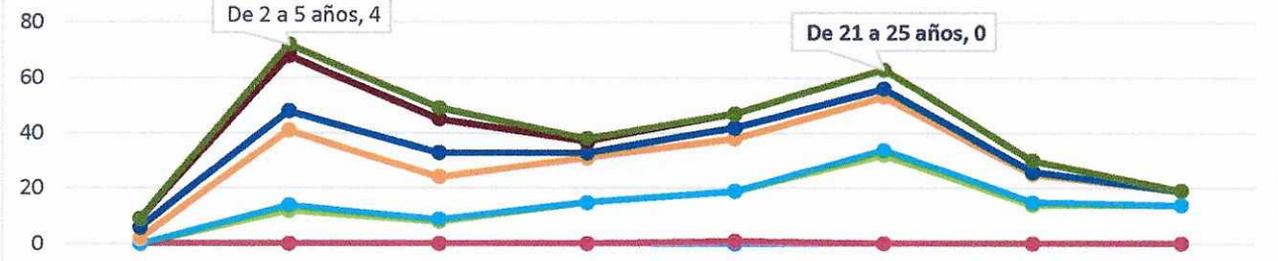
La Policía Ministerial representa el segmento con mayor capacitación, pues el 60.3% de este cuenta con licenciatura o profesional; del cual el 48% tiene una antigüedad que oscila entre los 2 y 10 años.

Finalmente se observa que los Custodios el 48% cuenta con Secundaria y el 36% y el 38% con preparatorio o Bachillerato, de la misma forma el segmento de edad con mayor preparación lo representa de 2 a 5 años de antigüedad.

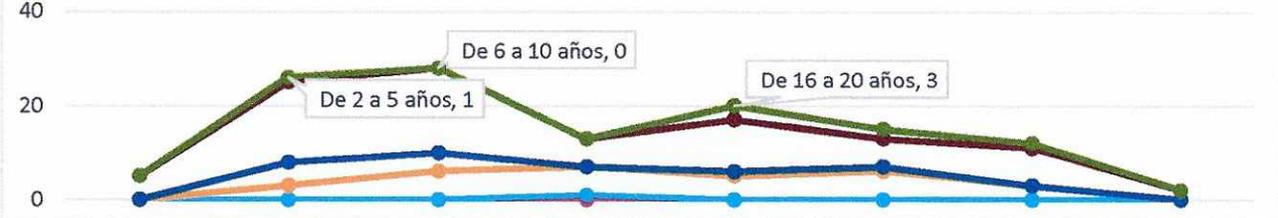
Relación experiencia / grado de estudios: General

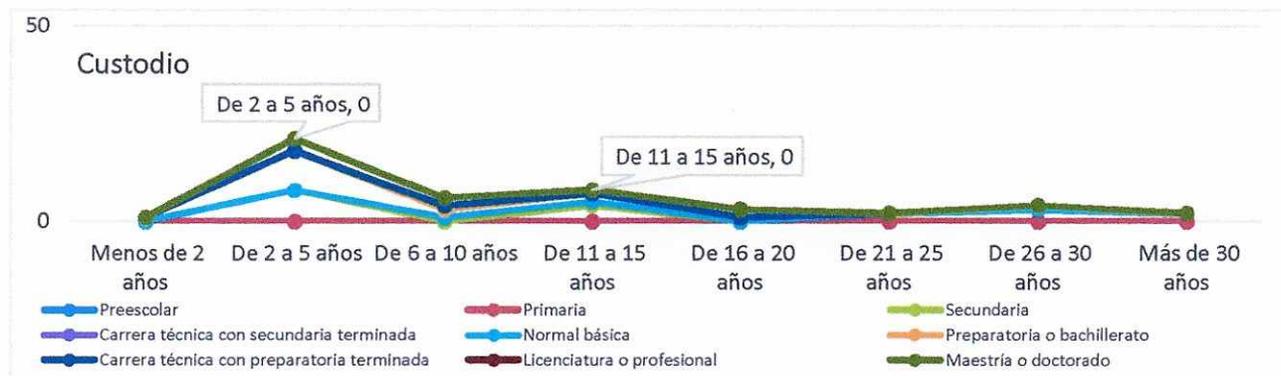


Policía Estatal



Policía Ministerial





**Gráfica 3.3** Relación experiencia / grado de estudios

## 3.2 Análisis FODA y recomendaciones

### a) Identificación elementos FODA

Con la participación del equipo consultor se realizó un análisis de las de las respuestas obtenidas en el estudio, con lo que se determinaron los elementos que formaron parte de la matriz FODA, a continuación, se relacionan estos elementos:

#### i). Fortalezas

- F1 Personal de nuevo ingreso con alta grado de estudios.
- F2 Personal bien remunerado.
- F3 Personal con pocos dependientes económicos.
- F4 La mayor parte de los policías solo son policías.
- F6 La mayor parte de los policías cuentan con sus trámites en orden.
- F7 Personal se capacita constantemente.
- F8 Personal evaluado en control de confianza.
- F9 Percepción positiva sobre evaluación de control de confianza.
- F10 Percepción positiva en la calidad del equipo utilizado.
- F11 Personal capacitado sobre el uso de tecnologías de la información.
- F12 Personal orgulloso de su cargo.

- F13 Personal con actitud de servicio.
- F14 Personal con alto grado de sentido de la legalidad.

ii). Oportunidades

- O1 Utilizar al personal de nuevo ingreso para capacitación en áreas de especialidad.
- O2 Utilizar al personal capacitado para áreas de investigación.
- O3 Utilizar al personal para capacitación sobre Servicio Profesional de Carrera.
- O4 Publicar lista de personal aprobado en evaluaciones.
- O5 Realizar acciones de participación en Sistema Penal Acusatorio.
- D6 Dar atención a los problemas identificados en el apartado de condiciones laborales.
- O7 Aprovechas la actitud de servicio del personal para realizar acciones complementarias y de solución de problemas.
- O8 Realizar campañas y acciones que promuevan los beneficios de realizar ejercicio físico.

iii). Debilidades

- D1 Menor número de policías dedicados a la investigación.
- D2 Una parte del personal no conoce sobre el servicio profesional de carrera.
- D3 Existe desconocimiento en la prestación de becas para hijos.
- D4 Personal no conoce los resultados de las evaluaciones de Control de Confianza, Competencias Básicas de la Función y Desempeño o del Desempeño Académico.
- D5 La mayor parte de personal no recibió equipo en el presente ejercicio.
- D6 El personal considera que no cuenta con el equipo necesario para desarrollar las funciones del primer respondiente.
- D7 Una parte del personal realiza reportes a mano.

- D8 Personal considera que el estado físico actual de las instalaciones donde opera es malo o regular.
- D9 Personal considera que no hubo mejoras físicas de las instalaciones en el 2022.
- D10 la mayor parte del personal no ha participado en Audiencias del Sistema Penal Acusatorio.
- D11 Personal casi no realiza entrenamiento físico.
- D12 Una parte importante de custodios cuenta solo con secundaria.

iv). Amenazas

- A1 Posibilidad de cambio en el modelo nacional policía y justicia cívica con la propuesta del mando único.
- A2 Creciente uso de la tecnología para cometer ilícitos.
- A3 Falta de equipo para enfrentar a la delincuencia.
- A4 Repercusiones al exterior de la corporación por problemas internos.

b) Análisis FODA

**Cuadro 3.1** Resultados análisis FODA

CLAVE	RECOMENDACIONES
F1, F7, F10, F11, F13, O1, O2, O3, O7, D1, D2 y D3	1. Desarrollar programa que incorpore la participación de todo el personal y las capacidades del personal de nuevo ingreso.
F2, F3, F4, F6, F8, F12, O4, O8 y D4.	2. Realizar campañas internas de difusión de información relacionada con los temas operativos, prestaciones entre otros, para mantener condiciones laborales dignas.
F14, D6 y A4.	3. Impulsar un programa de acciones que mitiguen los problemas identificados.
F14, D6, A2, A3, A4, D5, D6, D7, D8 Y D9.	4. Impulsar un programa de mejora de la infraestructura y equipamiento, para mantener condiciones laborales dignas.

CLAVE	RECOMENDACIONES
F1, F4, O5.	5. Incrementar la participación en las acciones que implementa el Sistema Penal Acusatorio
D11	6. Realizar un programa de prevención de salud y difusión de los beneficios del ejercicio y buena alimentación.
D12	7. Implementar un programa de profesionalización dirigido a custodios.
D6 y A4	8. Tomar acciones que incidan en el bienestar del personal y la solución de problemas identificados. 9. Fortalecer las áreas de asuntos internos de las corporaciones. 10. Fortalecer unidades de investigación de delitos

Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Institucional 2022.

### 3.3 Conclusiones

Es recomendable realizar acciones que permitan alcanzar las metas establecidas en el Programa Nacional de Seguridad Pública relacionadas con la construcción de paz en el territorio nacional, la operación de las instituciones de seguridad pública en las regiones del territorio nacional, reducción de los delitos vinculados con la delincuencia organizada en las regiones del país y Mejorar la operación y las condiciones de internamiento de las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios.

Considerando lo anterior se emiten las siguientes conclusiones.

#### a) Perfil del Personal Operativo.

- El personal de las corporaciones en análisis se encuentra en su mayoría incorporado a funciones de Seguridad Pública Estatal y en menor medida a acciones de investigación, por otro lado, se cuenta con poco personal penitenciario que trabaja en condiciones de espacios saturados.
- El 27% del total de la corporación y el 40% de los custodios solo cuenta con secundaria terminada.
- El personal de con menor antigüedad tiene mayores niveles de estudio.
- La policía ministerial representa el segmento con mayor grado de estudio.

**b) Aspectos Socioeconómicos**

- El 55% de los policías gana más de 11,200 pesos al mes, lo que representa un sueldo superior a la media nacional.
- El 42% de los policías solo tienen 2 personas que dependen de su ingreso.
- El 12% de los policías realizan trabajos adicionales para mejorar su calidad de vida personal, y el 43% de estos obtiene ingresos que oscilan entre los 1,000 y 3,000 pesos al mes.

**c) Profesionalización**

- El 92% del personal tiene conocimiento de las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa.
- EL 83% del personal considera que la institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes.
- El 41% del personal cuenta con un plan Individual de carrera aprobado por su institución.
- El 70% del personal considera que la promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos.
- El 89% del personal se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
- El 99% del personal cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP).
- El 92% del personal cuenta con Certificado Único Policial (CUP).
- El 12% del personal no conoce las prestaciones con las que cuenta y el 37% no cuenta con alguna prestación.

**d) Capacitación**

- El 94% del personal ha recibido capacitación desde su ingreso a la corporación.
- El 97% del personal ha recibido cursos de capacitación relacionados con Formación Inicial.

- El 83% del personal ha recibido cursos de capacitación sobre Formación Continua.
- El 28% del personal ha recibido en 2022 entre 4 y 6 cursos de capacitación, el 22% no ha recibido ninguno.
- El 2% del personal ha recibido capacitación en el extranjero y de esto la mitad ha replicado a capacitación tomada.
- Al 69% del personal le han aplicado exámenes de control de confianza entre los dos últimos años.
- El 54% del personal califica como buena los aspectos relacionados con la aplicación del examen de control de confianza.
- El 77% del personal considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y/o funciones.
- El 75% del personal no conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza.
- Al 78% del personal le han realizado el examen toxicológico de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación.
- El 66% del personal considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública.
- Al 69% del personal le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función.
- El 47% del personal evaluado conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función.
- El 80% del personal evaluado, previo a la evaluación de competencias básicas recibió capacitación para acreditar las 7 competencias de la función.
- El 74% del personal evaluado considera que el lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios.
- El 90% del personal evaluado considera que no se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función.

- Al 43% del personal no le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico y el 63% de los evaluados no conoció el resultado.
- El 88% del personal evaluado sabe que la evaluación del desempeño mide el cumplimiento de sus funciones y metas.
- 70% de los policías considera que cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones del primer respondiente.

e) Uso de Tecnología

- El 80% de los policías tiene conocimiento sobre el uso y operación de las tecnologías de información y comunicaciones actuales.
- El 62% del personal considera que, en el proceso del Informe Policial Homologado IPH, el llenado, es la parte más difícil.
- El 66% del personal tienen una buena precepción sobre el IPH 2022.
- El 53% de los policías se considera que se encuentra muy capacitados para llenar el IPH 2022.
- El 37% de los policías realiza a mano sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo.
- Un 55% del personal ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI).
- El 40% de los policías no cuenta en su área de trabajo con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI).

f) Infraestructura

- El 50% de los policías considera que el estado físico actual de las instalaciones donde opera se encuentra en condiciones regulares.
- El 77% del personal considera que no hubo mejoras físicas a las instalaciones de la Institución donde durante el 2022.
- El 50% de los policías considera que las instalaciones con las que cuenta actualmente, le permiten operar de manera eficiente y eficaz.

**g) Condiciones Laborales y Funciones Policiales**

- El 97% del personal se siente orgullo y muy orgulloso de ser policía.
- El 39% de los policías los son por vocación.
- El 92% de los policías cuenta con una vocación de servicio.
- El 66% de los policías ha intervenido como primer respondiente.
- El 69% de los policías no ha participado en audiencias del sistema penal acusatorio.
- El 97% de los policías considera que Las leyes deben aplicarse a todos por igual.
- El 79% de los policías considera que los criterios para otorgar ascensos son objetivos.
- El 93% de los trabajadores considera que existen aspectos necesarios para mejorar el trabajo de su corporación.
- El 45% del personal considera que existen problemas dentro de la corporación.

## **ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1.1 Unidades de muestreo que integran el marco de muestro .....	7
Cuadro 1.2 Procedimiento para distribuir la muestra en los estratos.....	9
Cuadro 1.3 Distribución de la muestra en los estratos.....	10
Cuadro 4.1 Resultados análisis FODA .....	70

### **ÍNDICE DE GRÁFICAS**

Gráfica 3.1 Caracterización del estado de fuerza según función.....	65
Gráfica 3.2 Rango de estad del Estado de Fuerza.....	66
Gráfica 3.3 Relación experiencia / grado de estudios .....	67

## BIBLIOGRAFÍA

Castillo, Lourdes. "Inferencia estadística", Apuntes sobre estadística aplicada a la planeación. Chetumal 2004.

QA276 S2818. Scheaffer, Mendelhall. "Elementos de muestreo". Grupo editorial Iberoamérica, México 1987.

QA276 D35. Waive, Daniel. "Estadística con aplicaciones a la ciencia." McGraw Hill.

QA276.8 P44. Denos y Phee. "Probabilidad y estadística 3" Editorial Limusa, México 1984.

QA276 I51. Infante, Hill. "Métodos Estadísticos", Editorial Trillas, México 1984.

COCHRAN, William. "Técnicas de Muestreo" 9a. Ed. Cecs. 1993.

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública:  
[Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública | Gobierno | gob.mx](http://www.gob.mx)  
([www.gob.mx](http://www.gob.mx))

Lineamiento del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública FASP:  
<https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/fondo-de-aportaciones-para-la-seguridad-publica-fasp#:~:text=Desarrollo%2C%20profesionalizaci%C3%B3n%20y%20certificaci%C3%B3n%20policial,ejecuci%C3%B3n%20de%20medidas%20para%20adolescentes.>

Personal de seguridad pública y justicia: <https://www.inegi.org.mx/temas/personal/>

## ANEXOS

Base de Datos de Excel con el siguiente contenido

CLAVE	CONCEPTO	VINCULO
BD	Base de datos	BD_FASP_22-BD
PPO	Perfil del Personal Operativo	BD_FASP_22-PPO
AS	Aspectos Socioeconómicos	BD_FASP_22-AS
P	Profesionalización	BD_FASP_22-P
C	Capacitación	BD_FASP_22-C
EP	Evaluación Policial	BD_FASP_22-EP
EQ	Equipamiento	BD_FASP_22-EQ
UT	Uso de la Tecnología	BD_FASP_22-UT
I	Infraestructura	BD_FASP_22-I
CL	Condiciones laborales y funciones policiales	BD_FASP_22-CL