

# INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL 2019

---

Fondo de Aportaciones para la  
Seguridad Pública de los Estados  
y la Ciudad de México 2019



ENERO 2020

	Página
I. Introducción	3
II. Objetivo de la encuesta, nota metodológica y logística de campo	4
III. Resultados de la evaluación	7
<input type="checkbox"/> Perfil de personal operativo	8
<input type="checkbox"/> Aspectos socioeconómicos	16
<input type="checkbox"/> Profesionalización	20
<input type="checkbox"/> Capacitación	24
<input type="checkbox"/> Evaluación policial	29
<input type="checkbox"/> Equipamiento	38
<input type="checkbox"/> Uso de tecnología	41
<input type="checkbox"/> Infraestructura	50
<input type="checkbox"/> Condiciones laborales y funciones policiales	55
<input type="checkbox"/> Hábitos de trabajo	62
<input type="checkbox"/> Problemas en el trabajo	67
IV. Conclusiones	72
V. Recomendaciones	78

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe expone los resultados de la Encuesta Institucional realizada a los elementos operativos que integran las dependencias de Seguridad Pública, de la Policía Ministerial y de Vigilancia y Custodia del Sistema Penitenciario del Estado de Tabasco, durante el ejercicio fiscal de 2019. La encuesta tiene su fundamento legal en los Lineamientos Generales de la Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019.

El informe está compuesto por cuatro grandes apartados

### Primero

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

### Segundo

- Muestra los resultados obtenidos de cada uno de los reactivos del cuestionario que fueron aplicados y que se anexa en los lineamientos generales del FASP 2019.

### Tercero

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

### Cuarto

- Presenta las conclusiones del informe.

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

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

### Objetivo

Recoger la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del estado de Tabasco.

### Contenido

Aspectos socioeconómicos de los entrevistados (edad, escolaridad, ingresos, entre otros).

Aplicación de los recursos del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP), en áreas de profesionalización, capacitación, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología e infraestructura.

Evaluación respecto a sus condiciones, hábitos y problemas de trabajo.

### La Encuesta

Consta de 773 entrevistas cara a cara, realizadas entre el 13 y el 16 de diciembre de 2019, en distintos puntos de las instalaciones del Sistema Estatal de Seguridad Pública. Los resultados de la encuesta tienen validez a nivel del estado de fuerza policial que incluye los elementos de la policía estatal, ministerial y del sistema penitenciario.

### Encuesta Institucional

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

### Vitrina metodológica

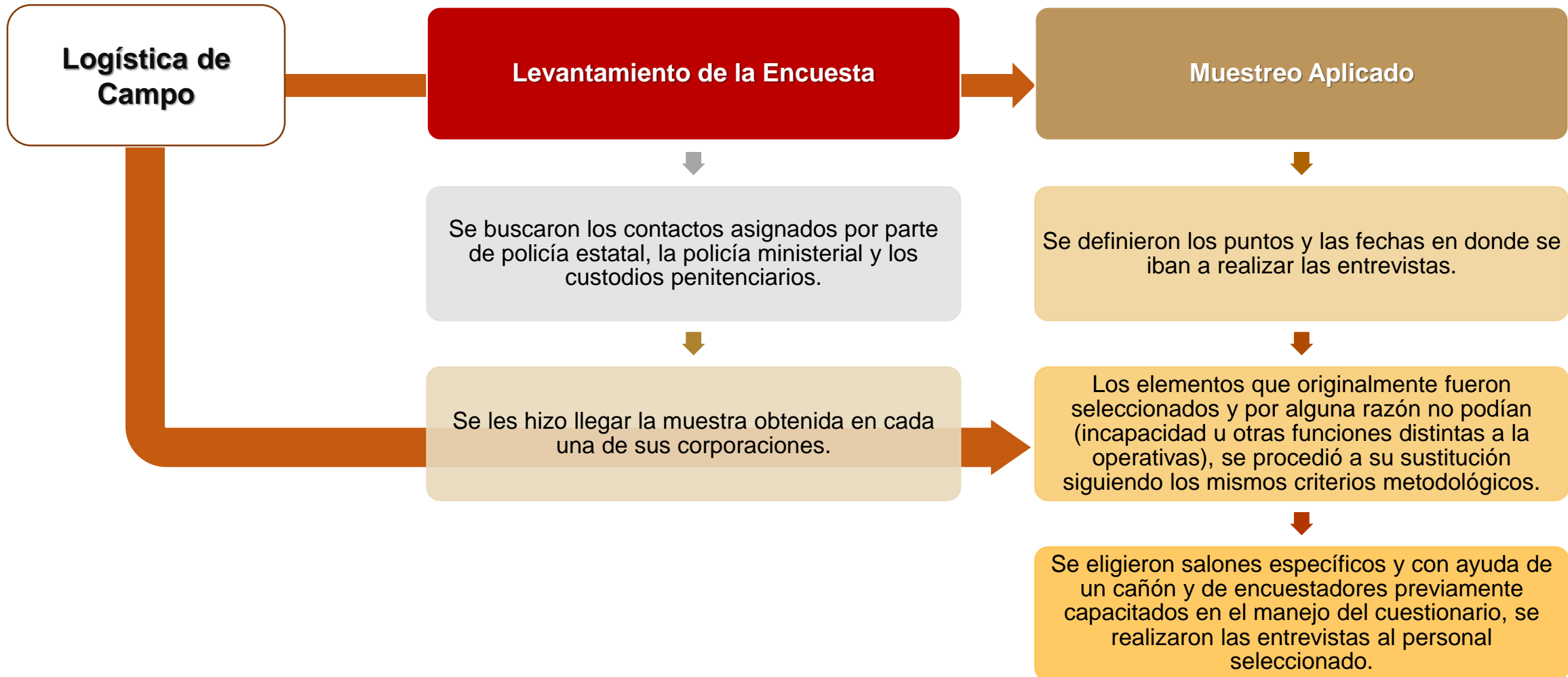
El levantamiento de la encuesta empleó una muestra probabilística seleccionada mediante un muestreo simple polietápico.

En primer instancia, se seleccionaron los tres estratos que conforman el estado de fuerza policial, dentro de cada estrato, se seleccionaron a miembros operativos y finalmente al entrevistado.

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

Marco muestral:	Personal operativo que pertenecen a las instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia de Tabasco.		
Requisitos para poder ser seleccionado en la muestra:	Pertenecer a las instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del estado de Tabasco en las siguientes corporaciones:		
	Estrato	Población	Muestra
	Policía estatal	3,767	573
	Policía Ministerial	1,606	80
	Custodios penitenciarios	800	118
	Total	6,172	773
Lugar de aplicación:	Academia de la Policía Estatal.		
Fecha del levantamiento:	Del 13 al 16 de diciembre de 2019.		
Alcance del estudio:	Estado de fuerza policial en el estado de Tabasco.		
Técnica de recolección de datos:	Entrevistas cara a cara con cuestionario impreso.		
Tamaño de la muestra:	773 entrevistas.		
Margen de error:	+/- 3.3		

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





### III. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Perfil de personal operativo

Aspectos socioeconómicos

Profesionalización

Capacitación

Evaluación policial

Equipamiento

Uso de tecnología

Infraestructura

Condiciones laborales y funciones  
policiales

Hábitos de trabajo

Problemas en el trabajo



**SESESP**  
SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA NACIONAL DE  
SEGURIDAD PÚBLICA



**TIAP** INSTITUTO DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DE  
TABASCO, A.C.

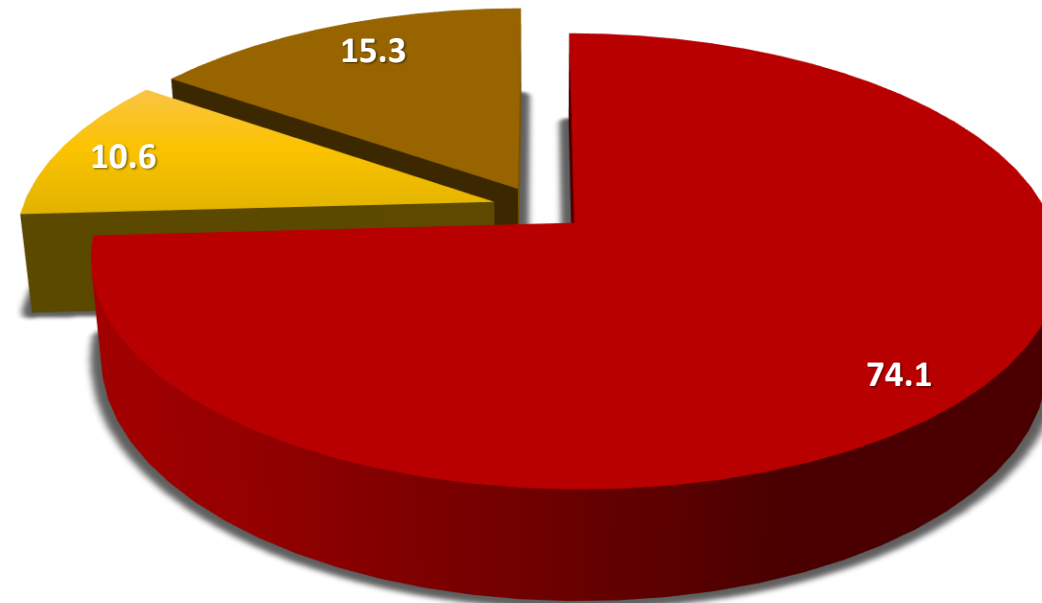
# PERFIL DE PERSONAL OPERATIVO



## PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

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

De las 773 encuestas aplicadas, 74.1% correspondieron a los Policías de Prevención, Reacción o Investigación de la Policía Estatal, 15.3% a los Policías del Sistema Penitenciario y 10.6% a elementos de la Policía Ministerial.



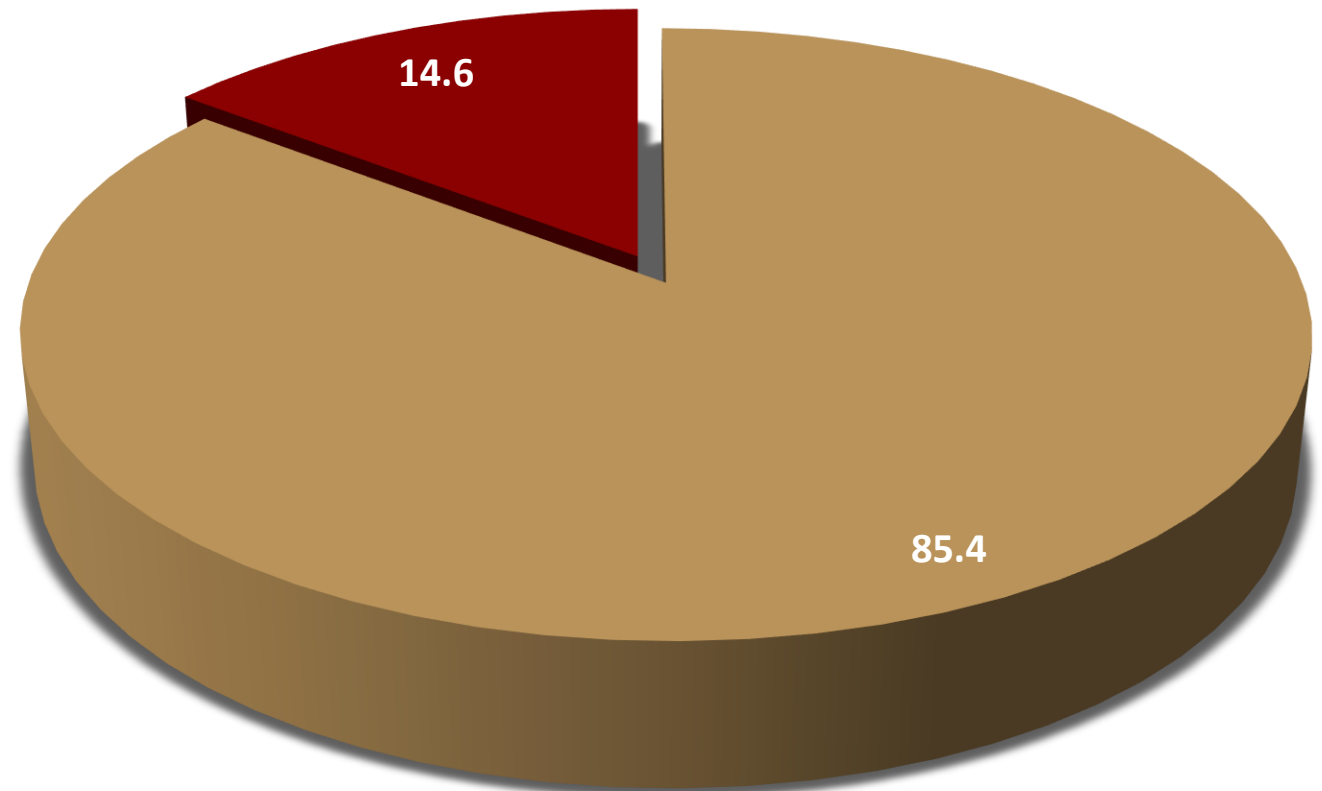
- De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)
- De investigación en la Procuraduría General o la Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)
- De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)

## PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Respecto al género de los encuestados, 85.4% son hombres, mientras que el 14.6% son del sexo femenino.

Variables	Población encuestada	%
Masculino	660	85.4
Femenino	113	14.6
Total	773	100

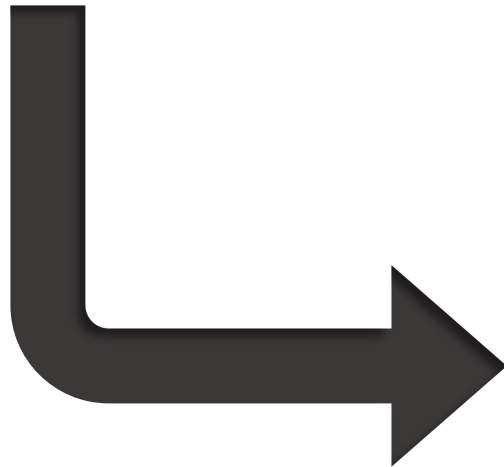
### 2. SEXO (%)



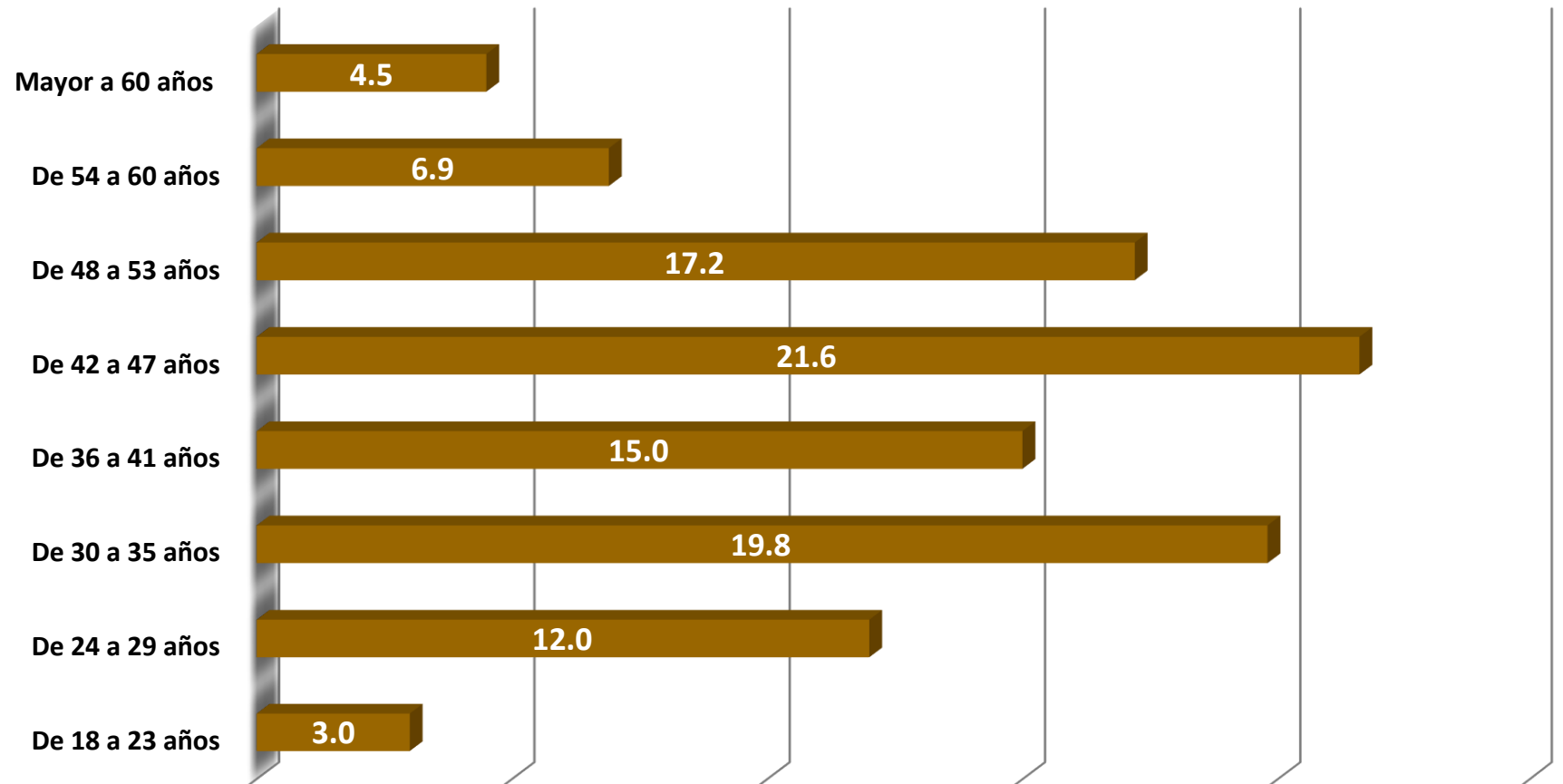
■ Masculino ■ Femenino

## PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

En lo que respecta a la edad de la población encuestada (773 individuos) la generalidad varía entre 30 y 47 años de edad, los cuales representan el 56.4%. Sólo el 3% tiene entre 18 y 23 años, mientras que un 24.1% tiene 48 años o más.



### 3. EDAD ESPECÍFICA (%)

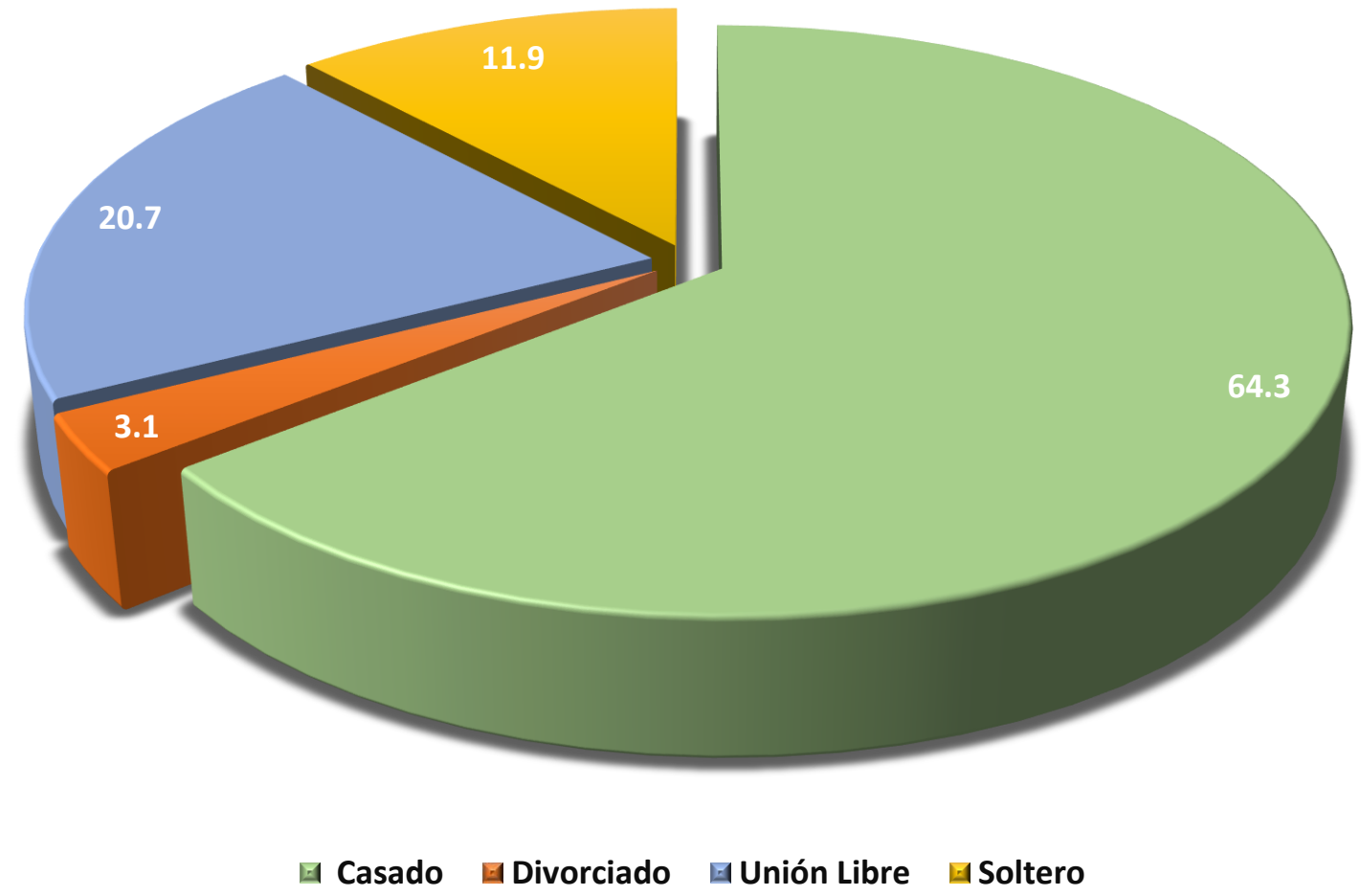


# PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La mayor parte de los elementos auscultados, tienen un estado civil de casado (64.3%, así lo mencionaron), mientras que el 20.7% refirió vivir en unión libre. En lo que se refiere a los solteros y divorciados, representan el 11.9% y el 3.1% respectivamente.

Variables	Frecuencia	%
Casado	497	64.3
Divorciado	24	3.1
Unión Libre	160	20.7
Soltero	92	11.9
Total	773	100

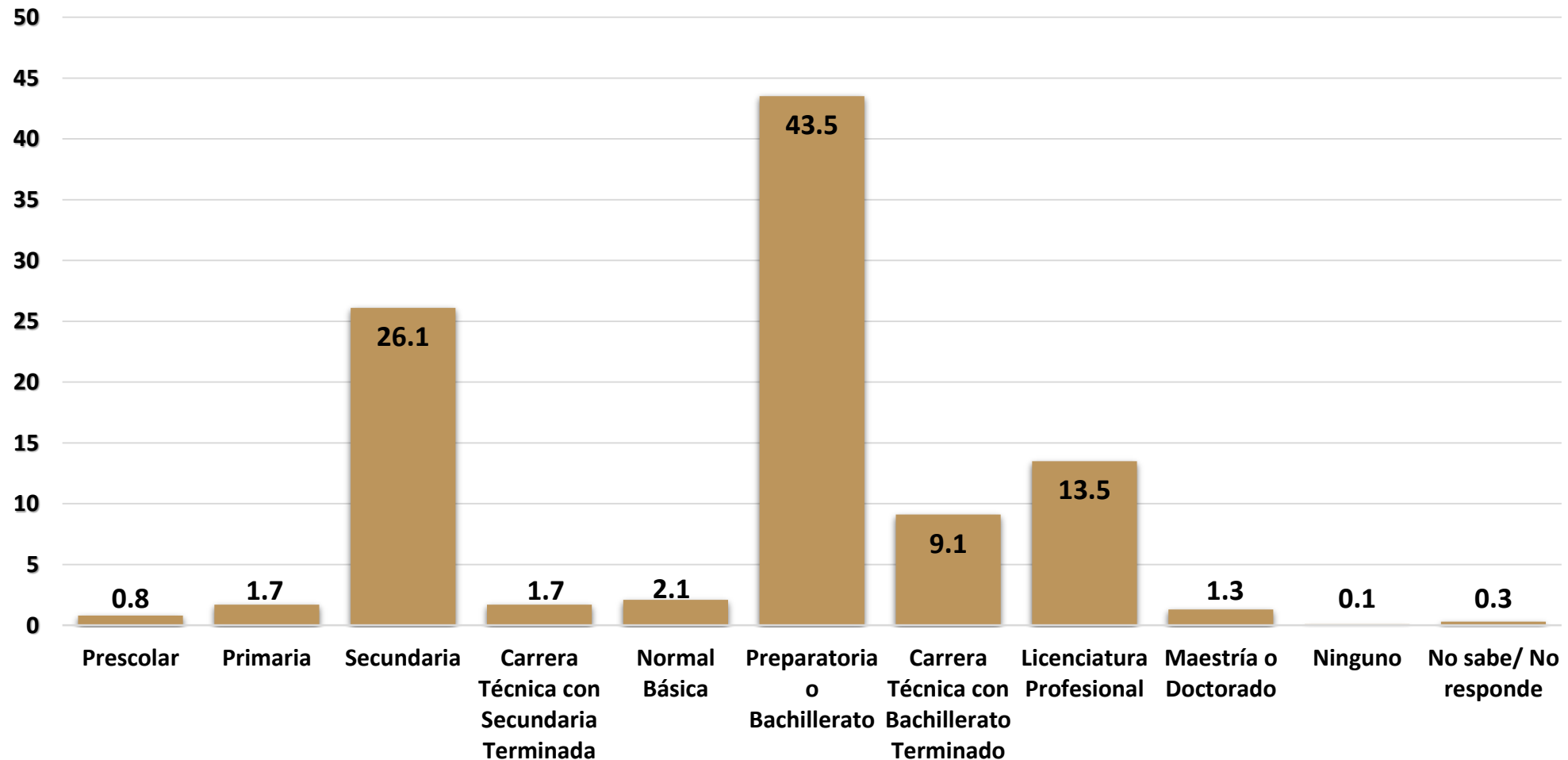
## 4. SITUACIÓN PERSONAL (%)



## PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

En cuanto al grado de escolaridad, la gran mayoría cuenta con preparatoria o bachillerato (43.5%), seguidos por los que tienen secundaria (26.1%), licenciatura profesional (13.5%) y carrera técnica con bachillerato terminado (9.1%). Solo un 1.3% tiene el grado de Maestría o Doctorado.

### 5. ESCOLARIDAD (%)

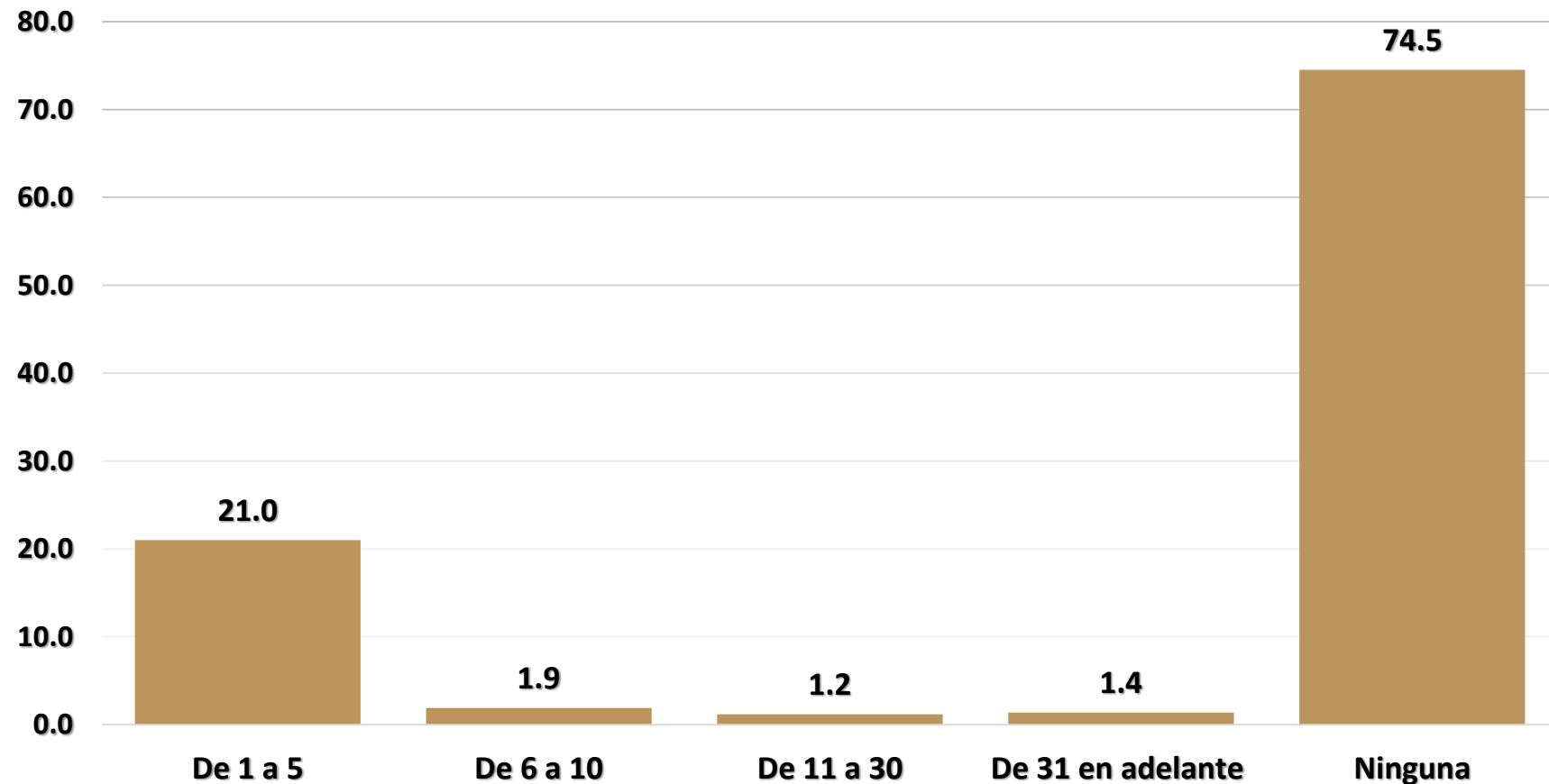


# PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

El 74.5% de los encuestados no tiene personal bajo su mando, mientras que el 21% que, si tiene elementos a su cargo, el número de dichos elementos, varía entre uno o cinco personas.

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 5	162	21
De 6 a 10	15	1.9
De 11 a 30	9	1.2
De 31 en adelante	11	1.4
Ninguna	576	74.5
Total	773	100

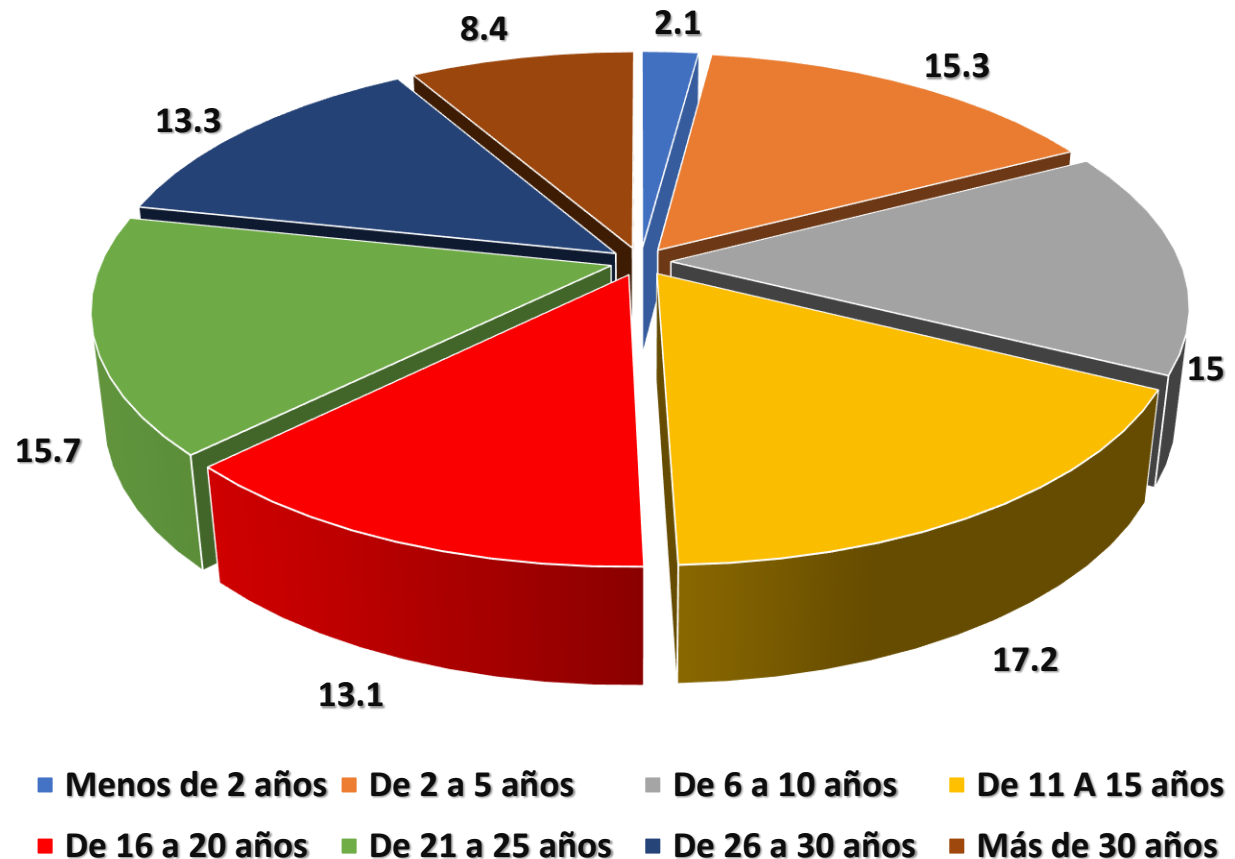
## 6. EN SU TRABAJO ¿CUÁNTAS PERSONAS TIENE BAJO SU MANDO O RESPONSABILIDAD? (%)



## PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

De la totalidad de los encuestados (773), el 32.4% tiene entre menos de 2 y 10 años de antigüedad. El 8.4% tiene más de 30 años de trabajo y el resto de elementos de la muestra (59.2%), se distribuye de manera más o menos homogénea entre los distintos niveles de antigüedad.

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



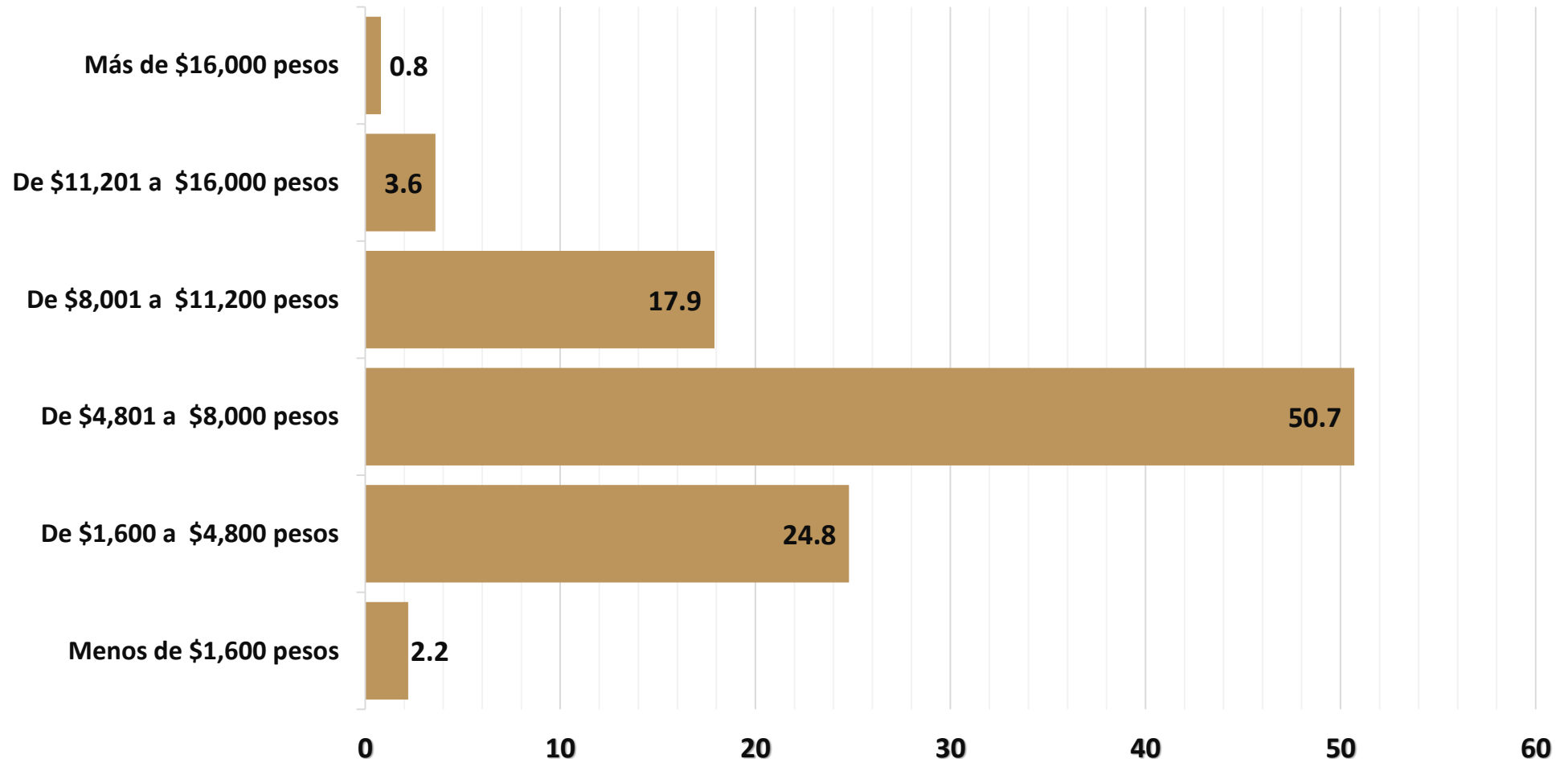
# ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS



## ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

### 8. INGRESOS ¿A CUÁNTO ASCIENDE SU SUELDO MENSUAL BRUTO? (%)

En cuanto a los ingresos percibidos, la mitad (50.7%) de los encuestados indicó percibir un sueldo mensual entre 4,801 y 8,000 pesos. El 24.8% entre 1,600 y 4,800 pesos, el 17.9% entre 8,001 y 11,200 pesos. 2.2% de la población entrevistada gana menos de 1,600 pesos, el 3.6% entre 11,201 y 16,000 pesos y, sólo el 0.8%, ingresa más de 16,000 pesos.

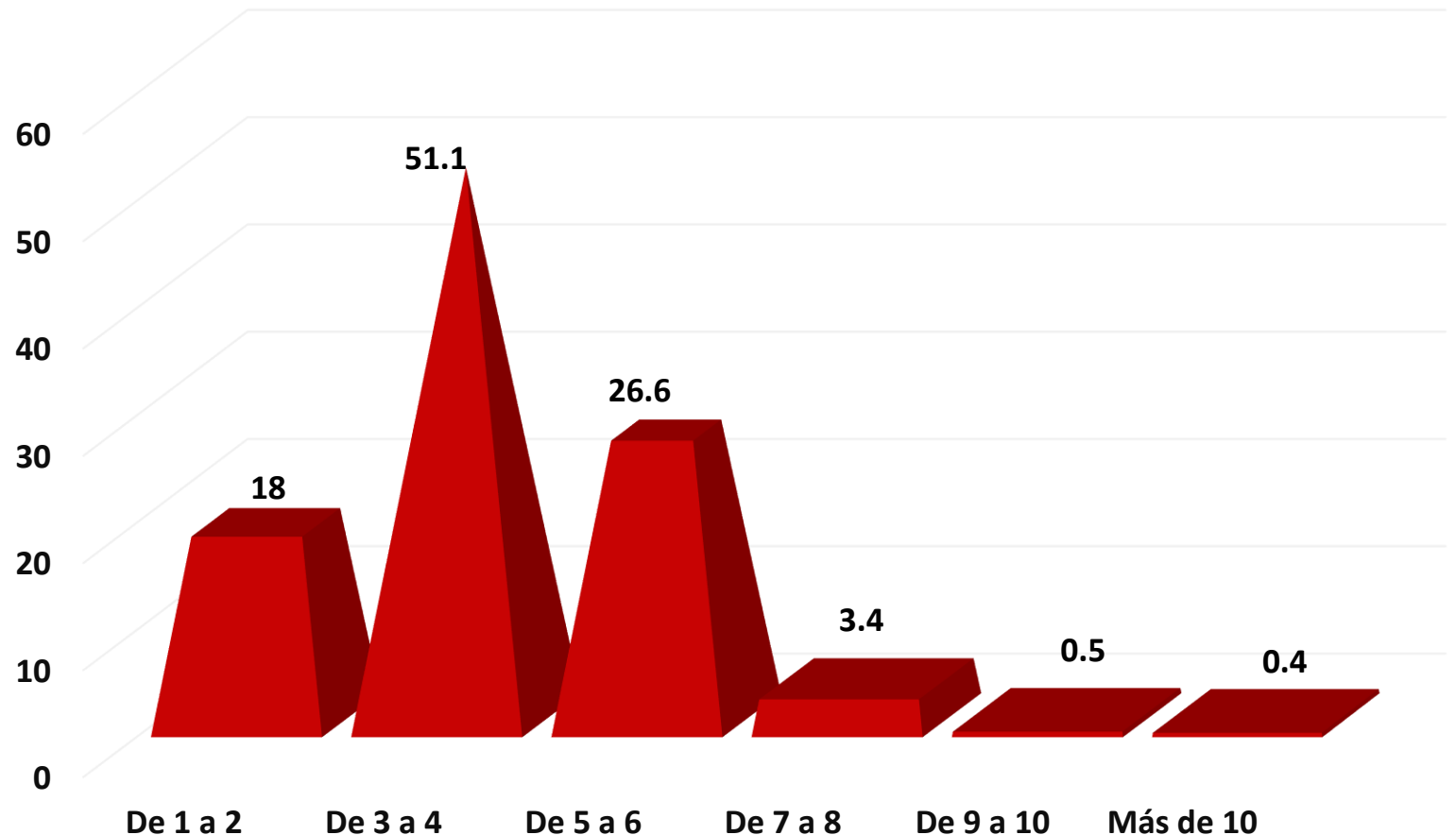


## ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

Del ingreso de la mayoría de los entrevistados, dependen entre 3 y 4 personas (51.1% así lo declaró), aunque hay un 26.6% y un 18% de encuestados, de quienes dependen entre 5 y 6 y entre 1 y 2 personas respectivamente.

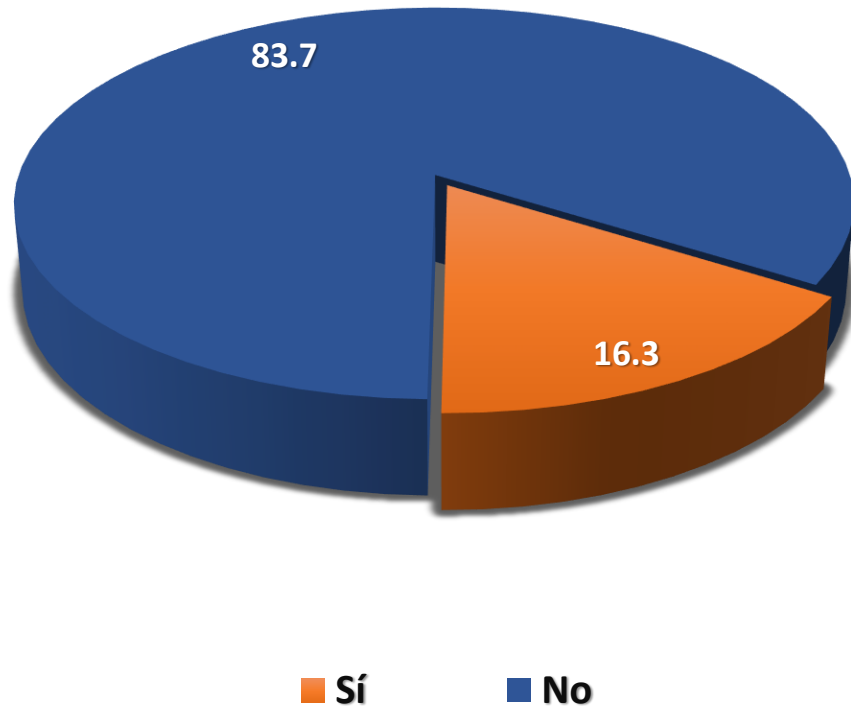
Variables	Frecuencia	%
De 1 a 2	139	18
De 3 a 4	395	51.1
De 5 a 6	206	26.6
De 7 a 8	26	3.4
De 9 a 10	4	0.5
Más de 10	3	0.4
Total	773	100

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



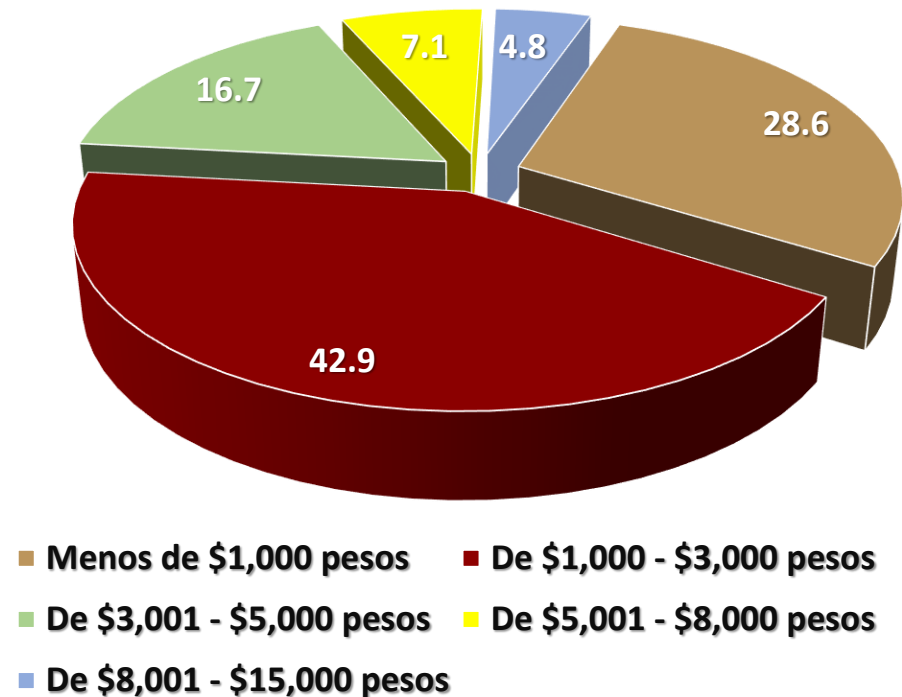
## ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

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



Sólo 2 de cada 10 entrevistados mencionó tener ingresos adicionales por algún otro tipo de actividad económica complementaria, entre los cuales, el 42.9% dijo percibir entre \$1,000 y \$3,000 pesos, 28.6% menos de \$1,000 pesos y 16.7% entre 3001 y 5,000 mil pesos.

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





**SESESP**  
SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA NACIONAL DE  
SEGURIDAD PÚBLICA



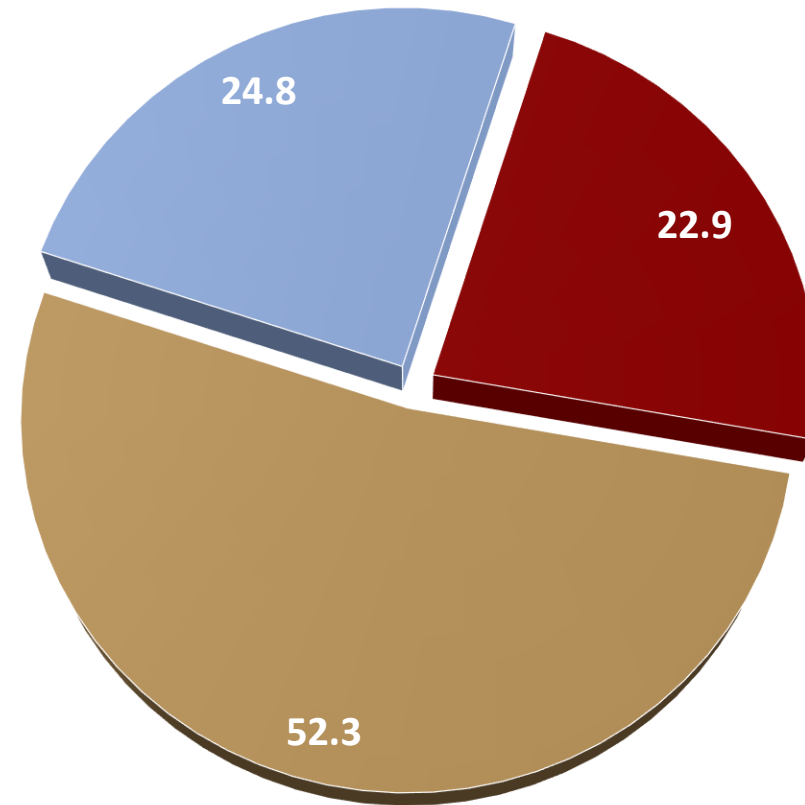
**TIAP** INSTITUTO DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DE  
TABASCO, A.C.

# PROFESIONALIZACIÓN

# PROFESIONALIZACIÓN

5 de cada 10 elementos afirmaron que su institución contaba con un servicio profesional de carrera. Por su parte, el 24.8% dijo que su corporación no contaba con un servicio profesional, mientras que 2 de cada 10 mencionó no saber de la existencia de un servicio profesional de carrera al interior de su institución.

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

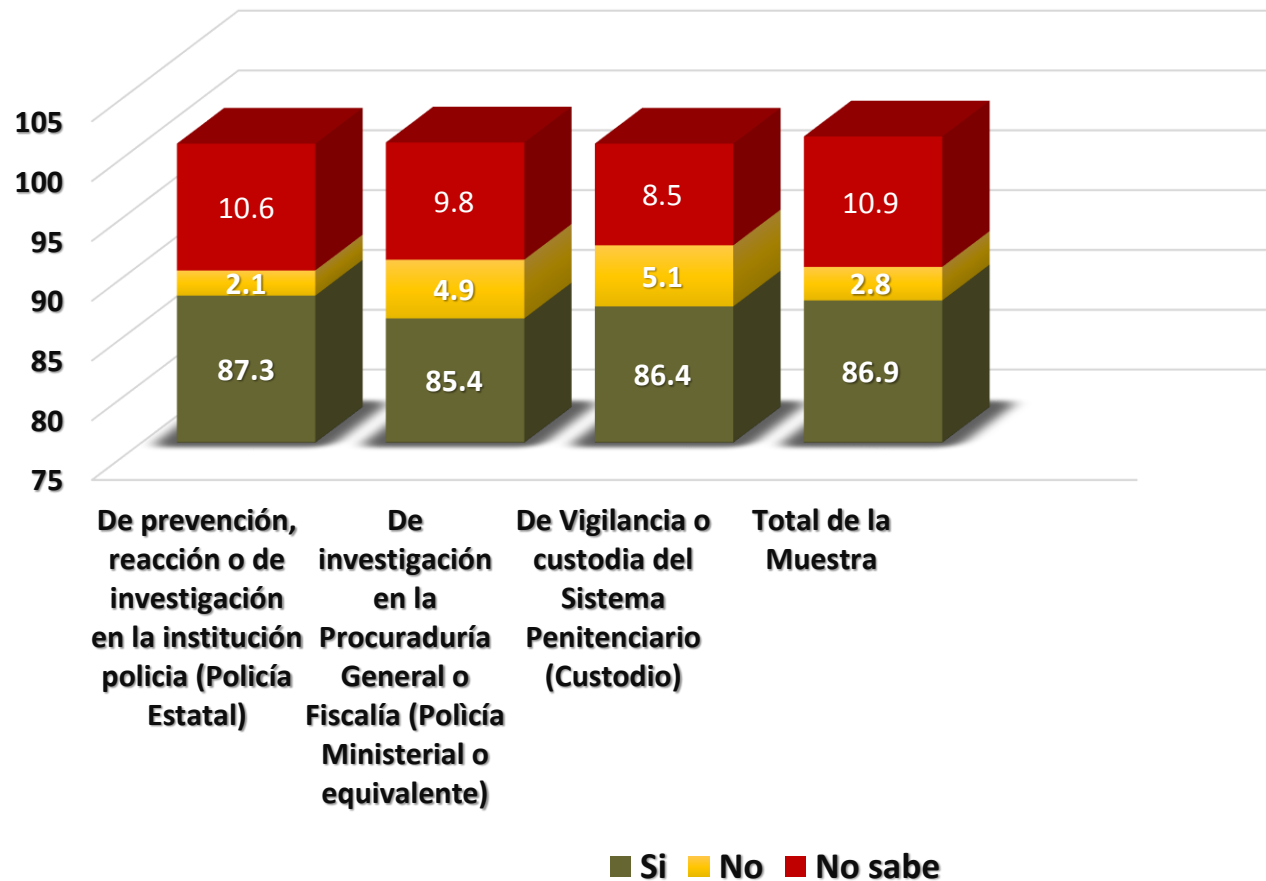


■ Sí ■ No ■ No sabe

Variables	Frecuencia	%
Sí	404	52.3
No	192	24.8
No sabe	177	22.9
Total	773	100

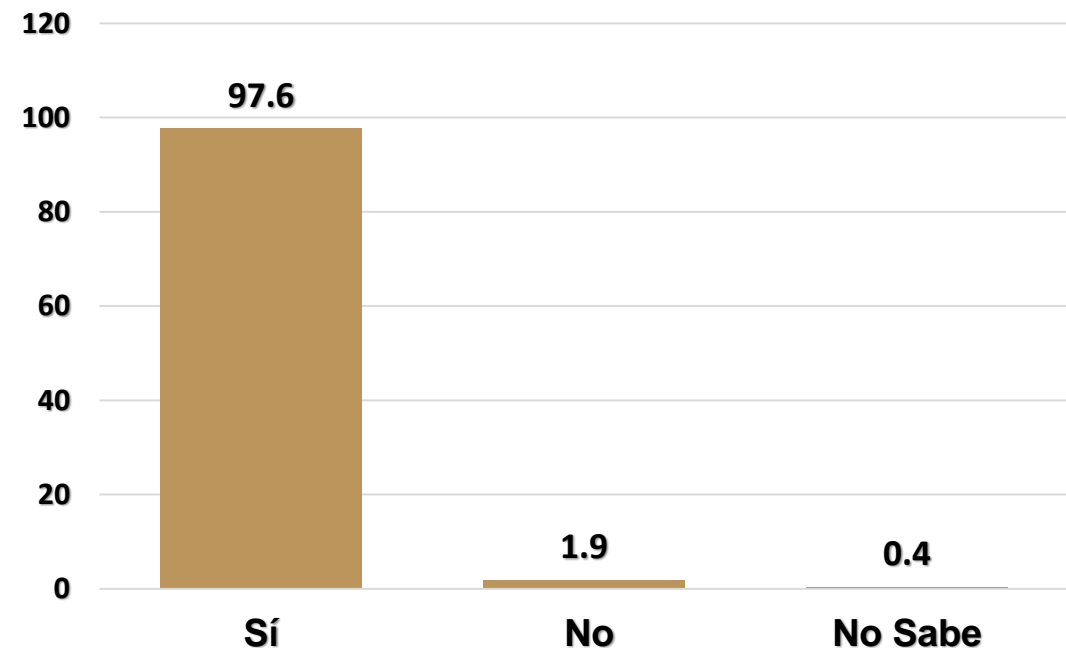
## PROFESIONALIZACIÓN

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



El 86.9% de los encuestados mencionó estar inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, mientras que un 10.2% dijo no saber si se encontraba registrado. Del 86.9% que dijo estar inscrito, el 97.6% afirmó que cuenta con Clave Única de Identificación Personal.

### 12.1. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)? (%)

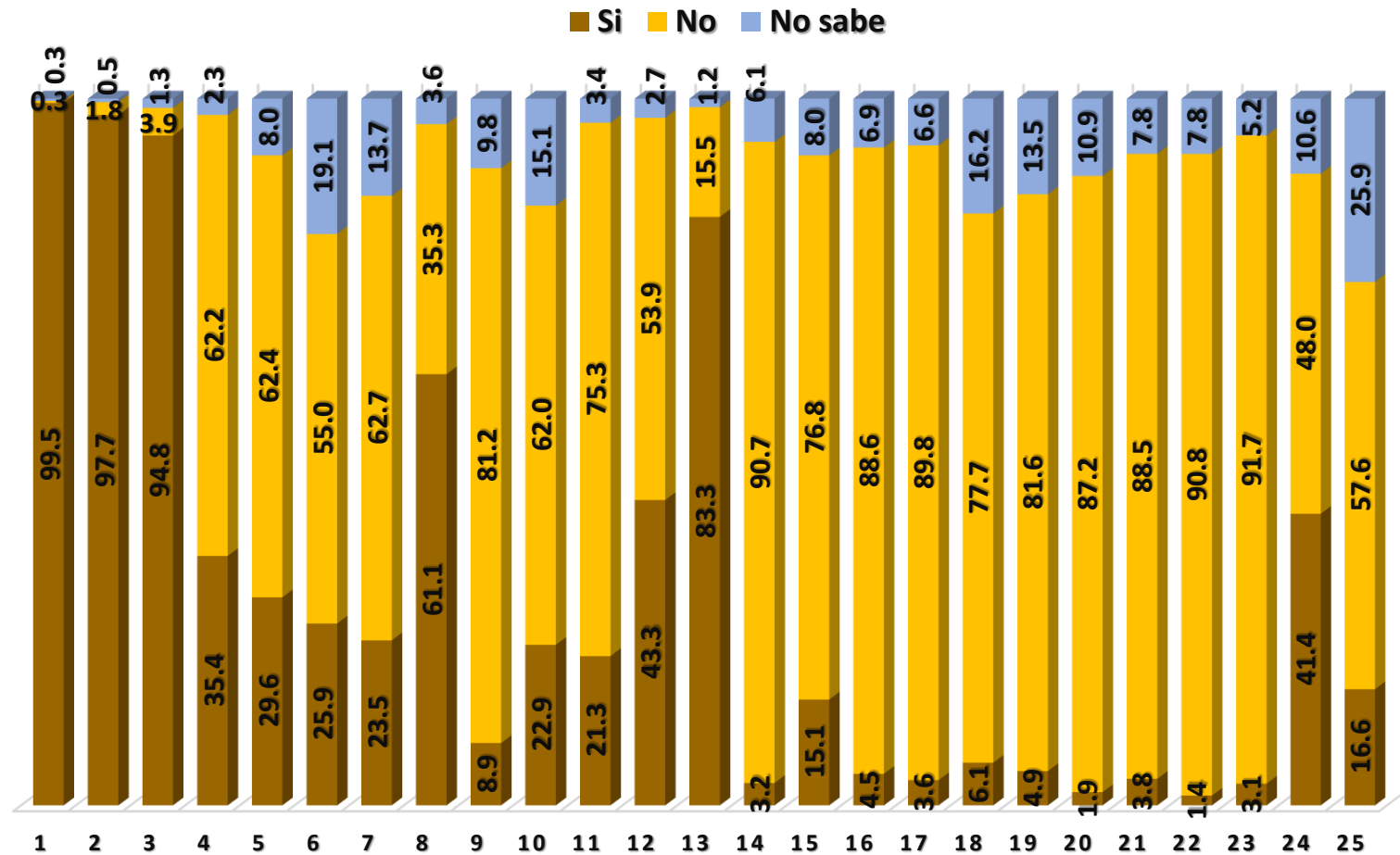


# PROFESIONALIZACIÓN

De las 25 prestaciones laborales sobre las que se preguntó a los elementos policiacos: aguinaldo, vacaciones, seguro de vida y vales de despensas, son con las que cuentan la mayoría. Servicio médico dentro de las instalaciones, beca para sus hijos, apoyo educativo, apoyo para la vivienda, apoyo económico para las viudas, seguro de gastos médicos mayores, ahorro solidario, guardería, crédito automotriz y ayuda para transporte, son las prestaciones con las que menos cuentan.

Tipo de Prestación	Si	No	No sabe
1 Aguinaldo	99.0%	0.3%	0.3%
2 Vacaciones	97.7%	1.8%	0.5%
3 Seguro de vida	94.8%	3.9%	1.3%
4 ISSSTE, IMSS	35.4%	62.2%	2.3%
5 Días de permiso	29.6%	62.4%	8.0%
6 Fondo para el retiro	25.9%	55.0%	19.1%
7 Licencia de maternidad/Paternidad	23.5%	62.7%	13.7%
8 Servicios médicos en las instalaciones	61.1%	35.3%	3.6%
9 Créditos para la vivienda	8.9%	81.2%	9.8%
10 Apoyo para gastos funerarios	22.9%	62.0%	15.1%
11 Comedor dentro de las instalaciones	21.3%	75.3%	3.4%
12 Áreas deportivas	43.3%	53.9%	2.7%
13 Vales de despensa	83.3%	15.5%	1.2%
14 Becas para sus hijos	3.2%	90.7%	6.1%
15 Servicios psicológicos	15.1%	76.8%	8.0%
16 Apoyo educativo	4.5%	88.6%	6.9%
17 Apoyo para la vivienda	3.6%	89.8%	6.6%
18 Apoyo económico para viudas	6.1%	77.7%	16.2%
19 Seguro de gastos médicos mayores	4.9%	81.6%	13.5%
20 Ahorro solidario	1.9%	87.2%	10.9%
21 Guardería	3.8%	88.5%	7.8%
22 Créditos automotrices	1.4%	90.8%	7.8%
23 Ayuda para transporte	3.1%	91.7%	5.2%
24 Seguridad social estatal	41.4%	48.0%	10.6%
25 Otras prestaciones	16.6%	57.6%	25.9%

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





**SEESP**  
SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA NACIONAL DE  
SEGURIDAD PÚBLICA



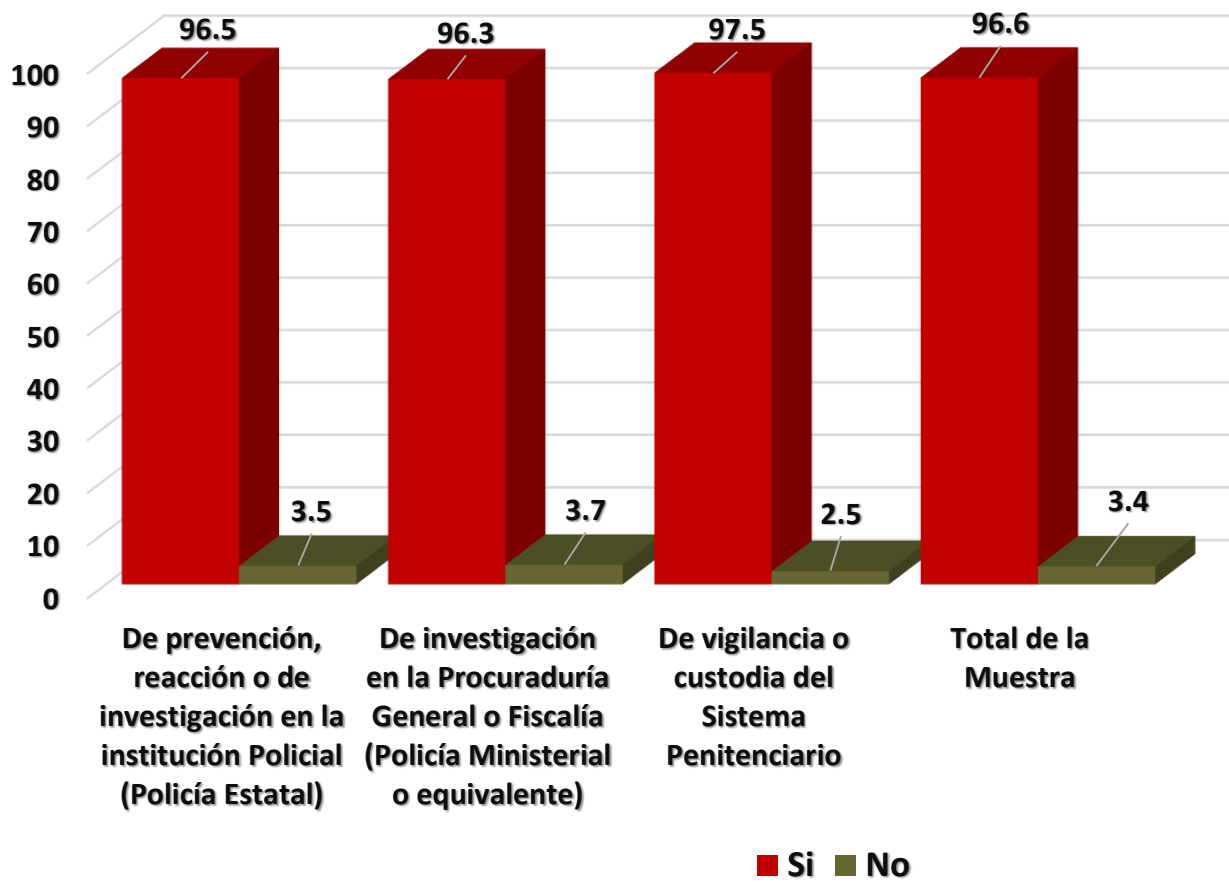
**TIAP** INSTITUTO DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DE  
TABASCO, A.C.

# CAPACITACIÓN



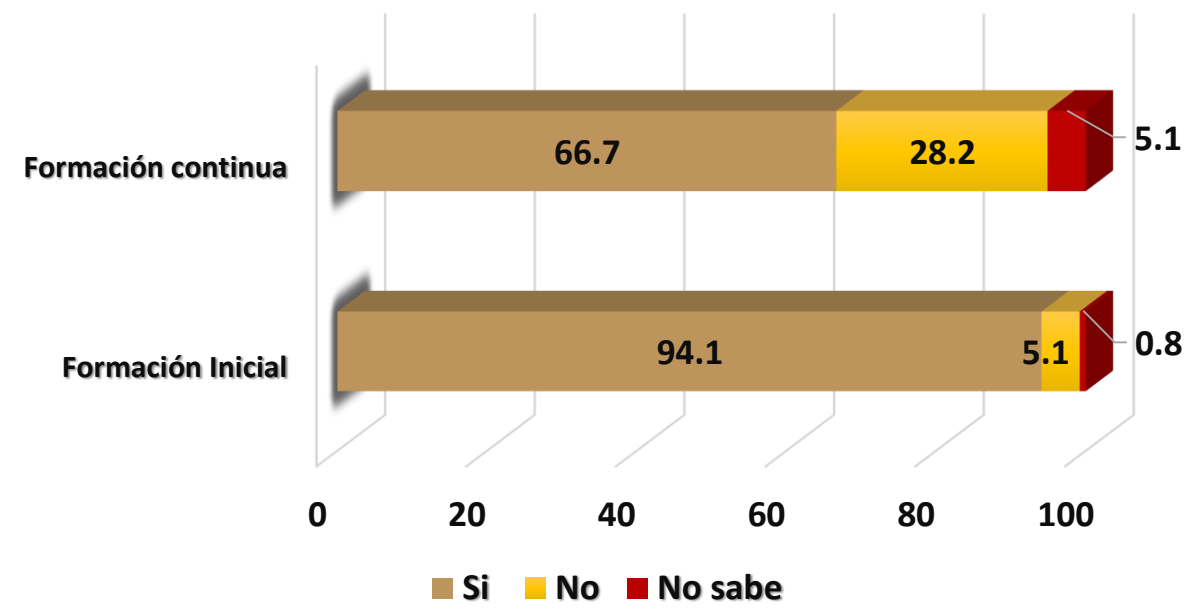
# CAPACITACIÓN

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



Prácticamente la totalidad de los elementos policiales encuestados, desde el ingreso a su corporación, han recibido algún curso de capacitación. Del 96.6% que mencionaron haber recibido algún tipo de capacitación, el 94.1% ha tomado algún curso de formación inicial, mientras que el 66.7%, ha tomado algún tipo de curso de formación continua.

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

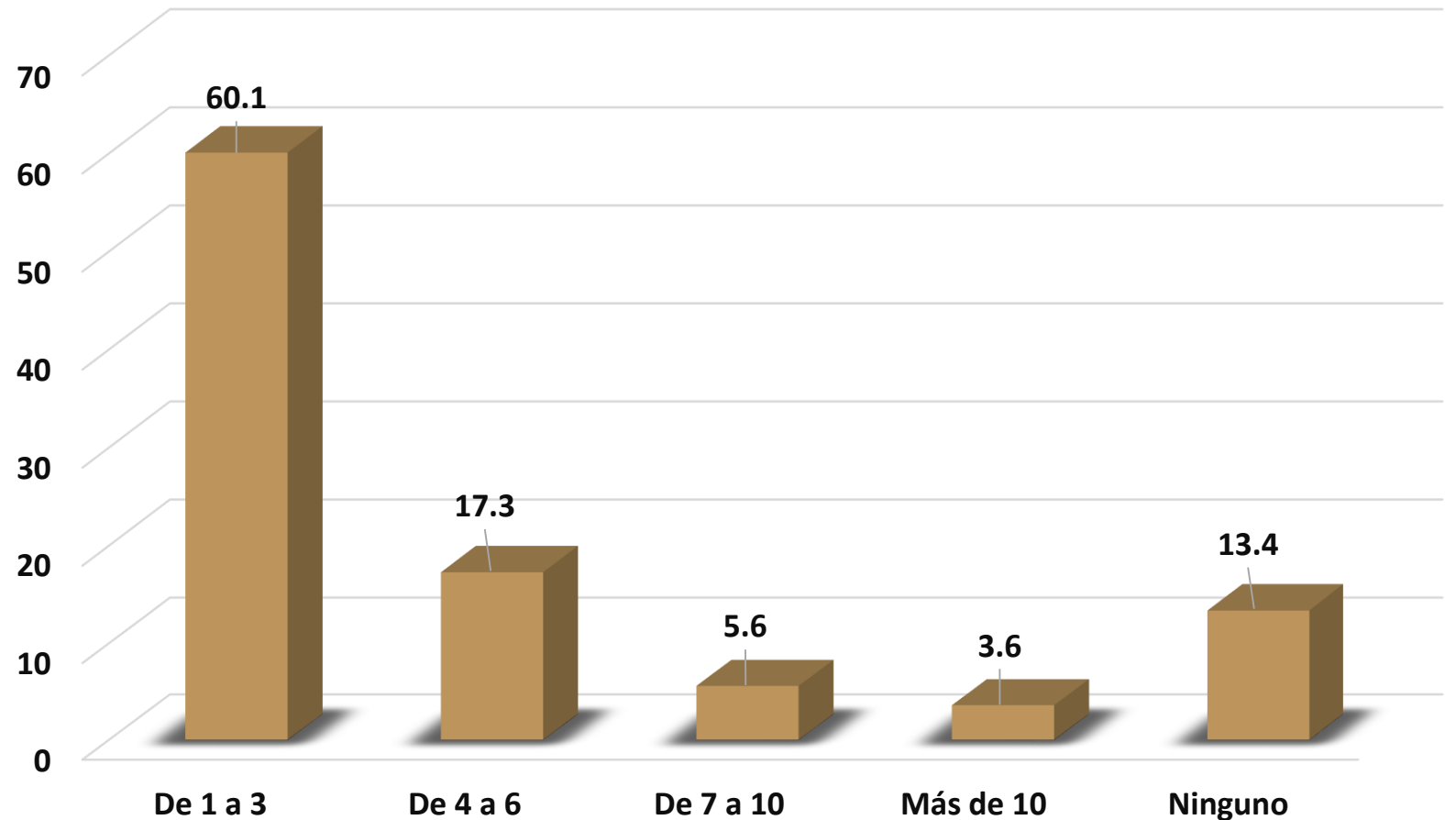


# CAPACITACIÓN

Del 96.6% que ha tomado algún tipo de capacitación, 6 de cada 10 ha recibido entre 1 y 3 cursos durante el último año. 2 de cada 10, entre 4 y 6 cursos. Sin embargo, existe un 13.4% que declaró no haber recibido algún tipo de capacitación.

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 3	449	60.1
De 4 a 6	129	17.3
De 7 a 10	42	5.6
Más de 10	27	3.6
Ninguno	100	13.4
Total	747	100

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

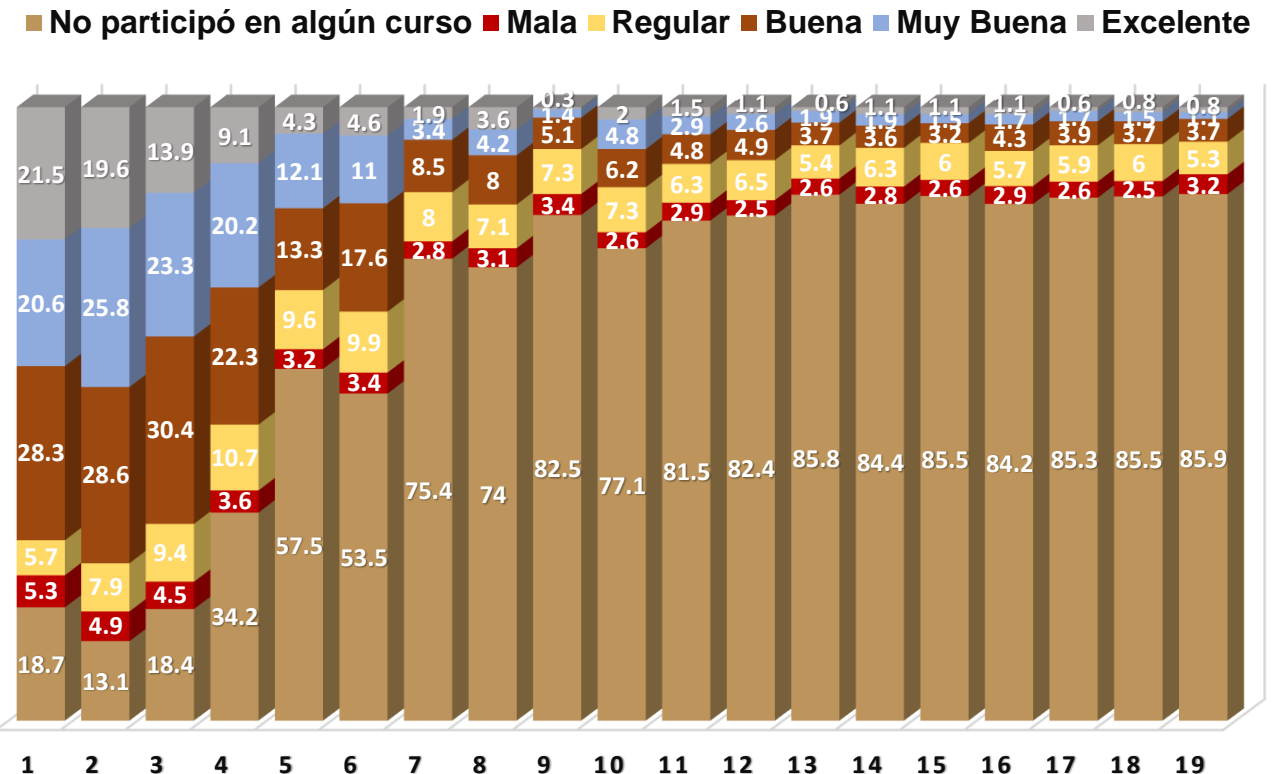


# CAPACITACIÓN

Los 4 cursos que más fueron atendidos a lo largo del año fueron: Formación Inicial, Competencias Básicas de la Función, la Función del Primer Respondiente y la Ciencia Forense Aplicada en el Lugar de los Hechos, y la Función Policial y su Eficacia en los Primeros Actos de Investigación. Los cursos menos atendidos fueron: Especialización para Unidades Especializadas contra Secuestros (UECS), Curso de Especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con Enfoque Facilitadores de Mecanismos Alternativos, Curso de Especialización para Asesor Jurídico de Víctimas y Curso Taller de Especialización para Ministerio Público Orientador en Sistema de Justicia Penal. Ya que éstos corresponden a especialización y son otorgados a segmentos específicos del personal operativo; no así, los que se mencionan con mayor frecuencia que corresponden a todo el personal.

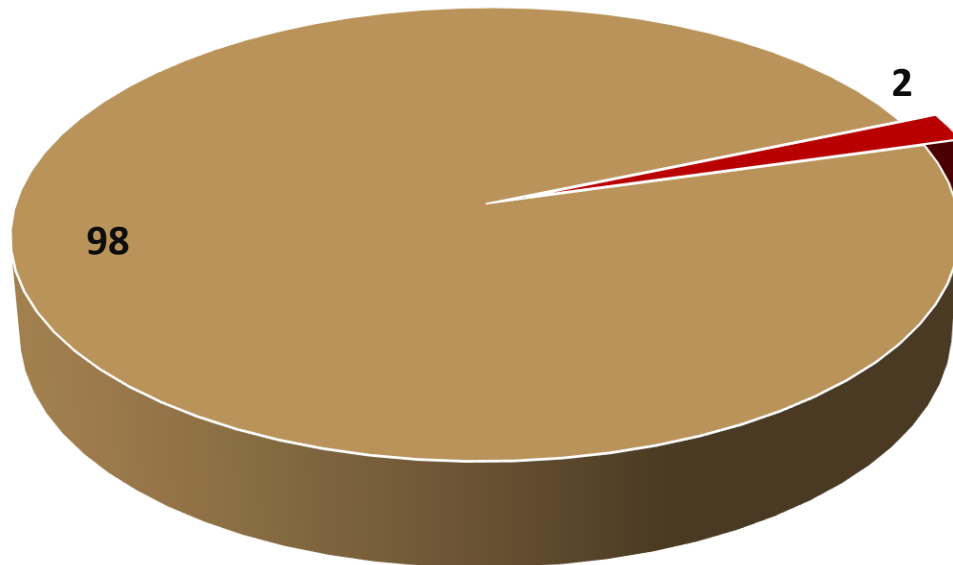
No	Cursos	NP	M	R	B	MB	E
<b>1</b>	<b>Formación Inicial</b>	<b>18.7</b>	<b>5.3</b>	<b>5.7</b>	<b>28.3</b>	<b>20.6</b>	<b>21.5</b>
<b>2</b>	<b>Competencias Básicas de la Función</b>	<b>13.1</b>	<b>4.9</b>	<b>7.9</b>	<b>28.6</b>	<b>25.8</b>	<b>19.6</b>
<b>3</b>	<b>Taller 1: La función de primer respondiente y la ciencia forense aplicada en el lugar de los hechos</b>	<b>18.4</b>	<b>4.5</b>	<b>9.4</b>	<b>30.4</b>	<b>23.3</b>	<b>13.9</b>
<b>4</b>	<b>Taller 2: La función policial y su eficacia en los primeros actos de investigación</b>	<b>34.2</b>	<b>3.6</b>	<b>10.7</b>	<b>22.3</b>	<b>20.2</b>	<b>9.1</b>
5	Taller 3: Investigación criminal conjunta (policía de investigación y policía preventivo)	57.5	3.2	9.6	13.3	12.1	4.3
6	Taller 4. La actuación del policía en juicio oral	53.5	3.4	9.9	17.6	11	4.6
7	Formación inicial para Evaluadores de Riesgos Procesales, Supervisores de Medidas Cautaleres y Suspensión Condicional del Proceso (UMECAS)	75.4	2.8	8	8.5	3.4	1.9
8	Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP	74	3.1	7.1	8	4.2	3.6
9	Curso de especialización para integrantes de las UPC	82.5	3.4	7.3	5.1	1.4	0.3
10	Curso de especialización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	77.1	2.6	7.3	6.2	4.8	2
11	Curso de especialización para Operadores del SIJP para Adolescentes	81.5	2.9	6.3	4.8	2.9	1.5
12	Curso de actualización para Intervinientes en el SIJP para Adolescentes	82.4	2.5	6.5	4.9	2.6	1.1
<b>13</b>	<b>Curso de especialización para Unidades Especiales contra el Secuestro (UECS)</b>	<b>85.8</b>	<b>2.6</b>	<b>5.4</b>	<b>3.7</b>	<b>1.9</b>	<b>0.6</b>
14	Curso de especialización para Facilitador en MASC en materia penal	84.4	2.8	6.3	3.6	1.9	1.1
<b>15</b>	<b>Curso de especialización para los Operadores del SIJP para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos</b>	<b>85.5</b>	<b>2.6</b>	<b>6</b>	<b>3.2</b>	<b>1.5</b>	<b>1.1</b>
16	Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	84.2	2.9	5.7	4.3	1.7	1.1
<b>17</b>	<b>Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas</b>	<b>85.3</b>	<b>2.6</b>	<b>5.9</b>	<b>3.9</b>	<b>1.7</b>	<b>0.6</b>
<b>18</b>	<b>Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el SJP</b>	<b>85.5</b>	<b>2.5</b>	<b>6</b>	<b>3.7</b>	<b>1.5</b>	<b>0.8</b>
19	Otro	85.9	3.2	5.3	3.7	1.1	0.8

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



## CAPACITACIÓN

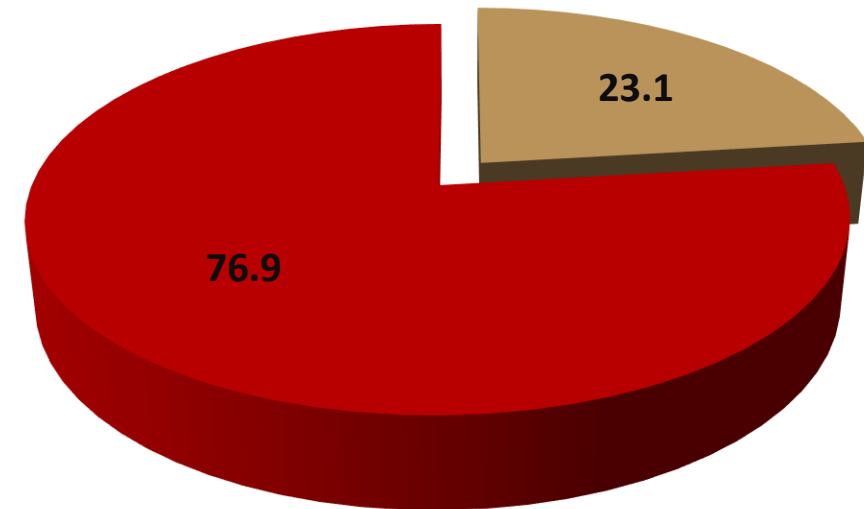
### 18. ¿EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS HA RECIBIDO CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO? (%)



■ Si ■ No

De los que han recibido algún tipo de capacitación, sólo 13 elementos (el 2%), mencionaron haber recibido adiestramiento en el extranjero, de los cuales sólo 3 elementos (23.1%), han transferido el conocimiento a sus compañeros operativos.

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

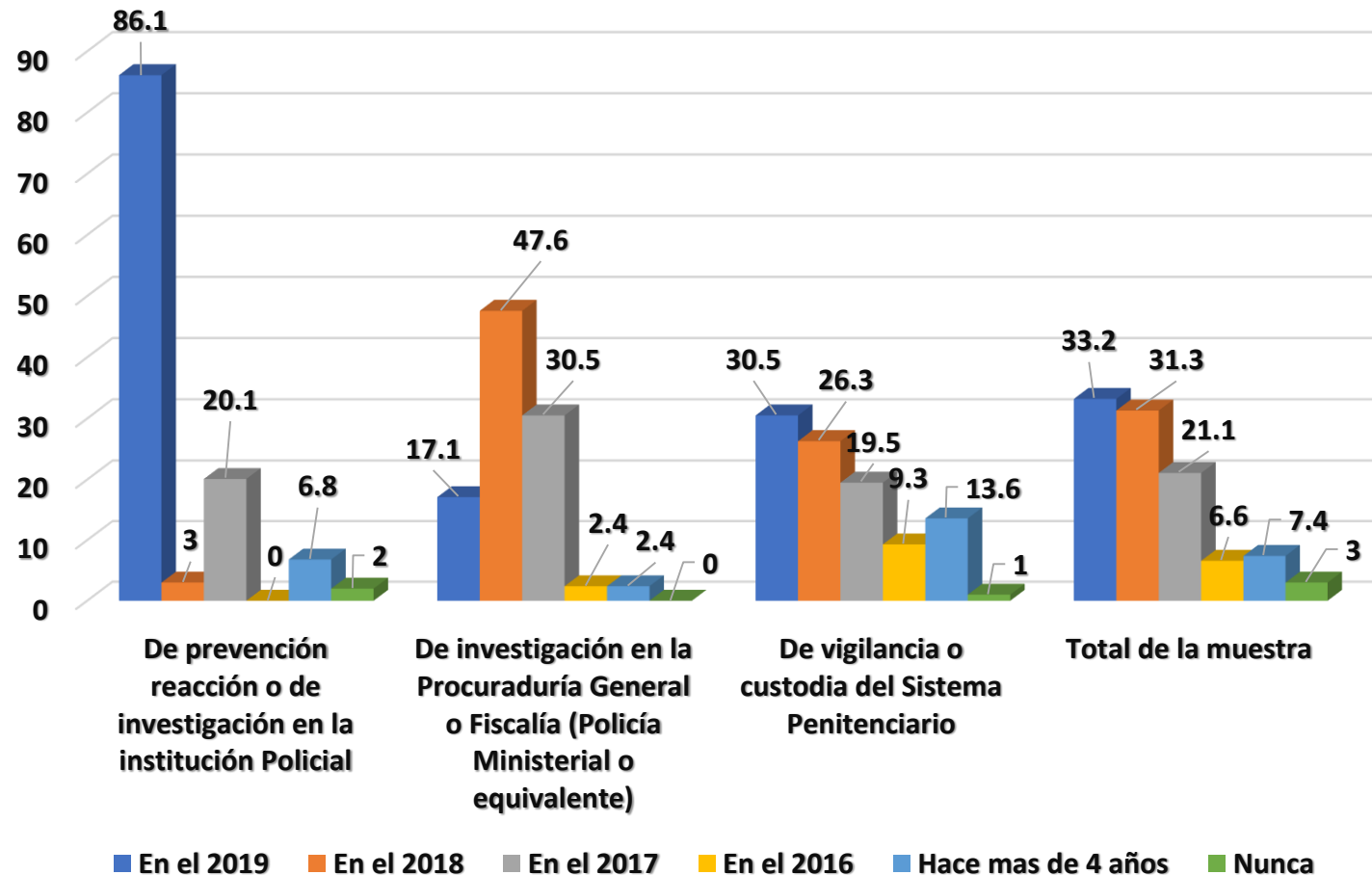


■ Si ■ No

# EVALUACIÓN POLICIAL

# EVALUACIÓN POLICIAL

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



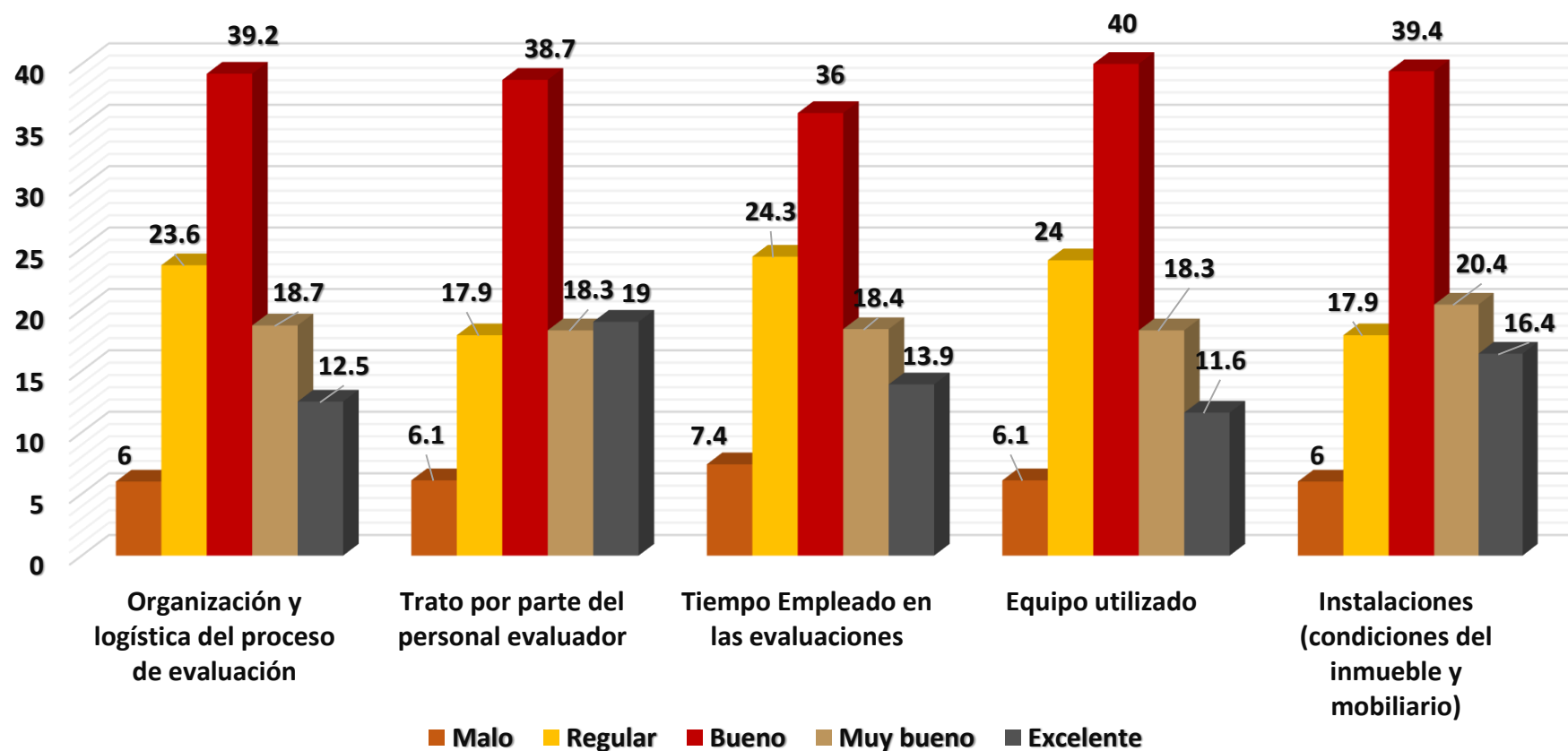
De 2017 a 2019, se muestra una tendencia creciente en el número de elementos a los cuales se le han aplicado exámenes de control de confianza. No obstante, este crecimiento, sólo 3 de cada 10 elementos presentaron exámenes de control durante 2019. Durante 2019, fueron a los policías estatales a los que más se les aplicó el examen de control de confianza (86.1%). Durante 2018 y 2017, a los que más se le aplicaron los exámenes de control de confianza, fueron a los policías ministeriales (47.6%), mientras que en 2016, se le aplicaron más a los policías del sistema penitenciario (13.6%)

Variables	Frecuencia	%
En el 2019	257	33.2
En el 2018	242	31.3
En el 2017	163	21.1
En el 2016	51	6.6
Hace más de 4 años	57	7.4
Nunca	3	0.4
Total	773	100

## EVALUACIÓN POLICIAL

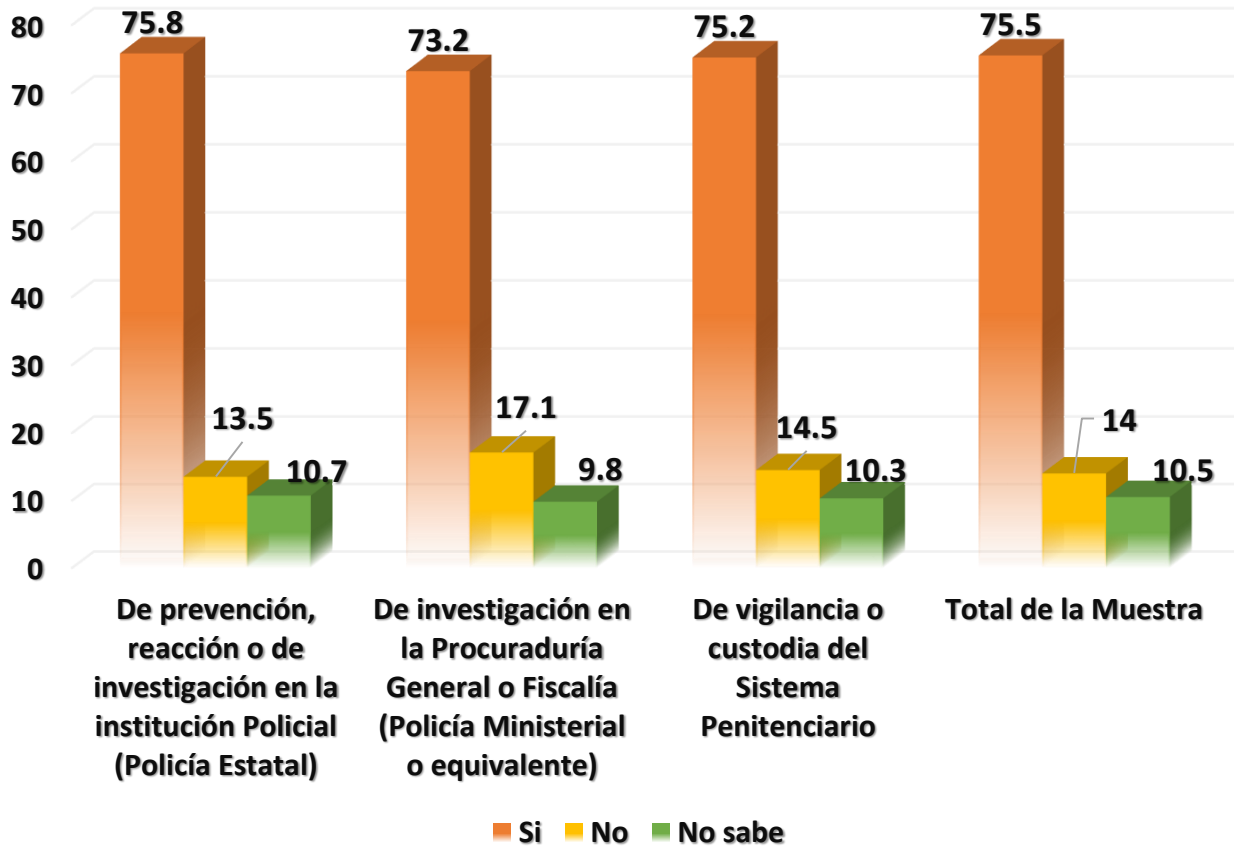
En cuanto a la percepción de los encuestados en relación a la calidad de aspectos relacionados con la aplicación de Evaluaciones de Control de Confianza, la mayoría calificó entre excelente y buena la organización y logística del proceso de evaluación, el trato por parte del personal evaluador, el tiempo empleado para las evaluaciones, el equipo utilizado y las instalaciones del inmueble e inmobiliario.

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



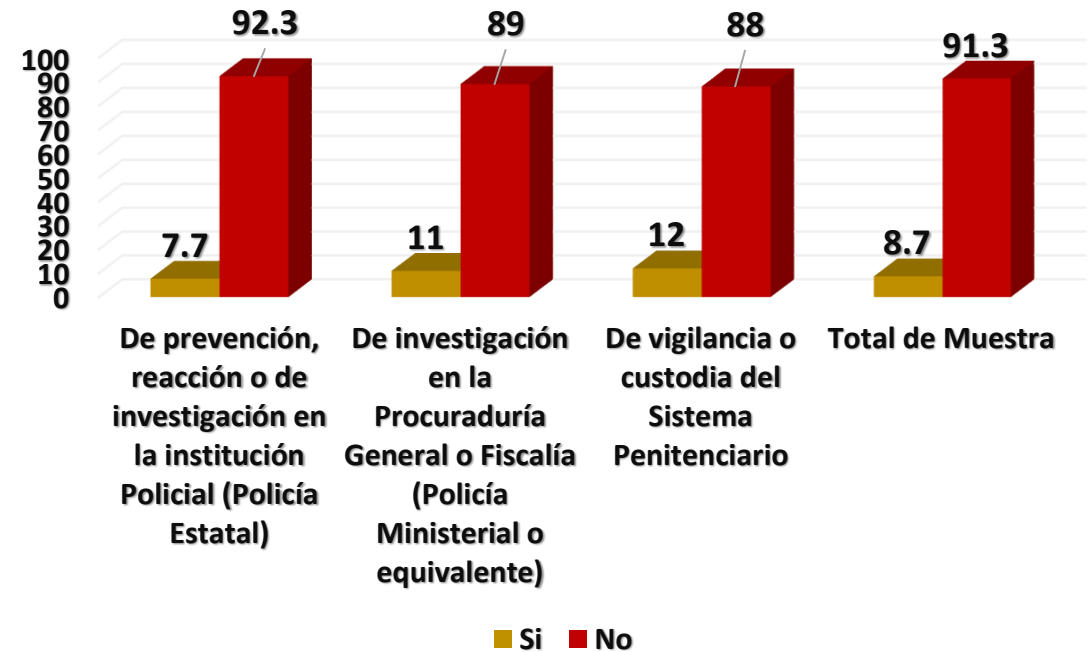
# EVALUACIÓN POLICIAL

## 20.2. ¿considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y/o funciones? (%)



Prácticamente 8 de cada 10 consideran que la evaluación de Control de Confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y funciones, mientras que el 10.5% manifestó no saber. Por su parte, 9 de cada 10 manifestó no conocer el resultado de su última evaluación de confianza.

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



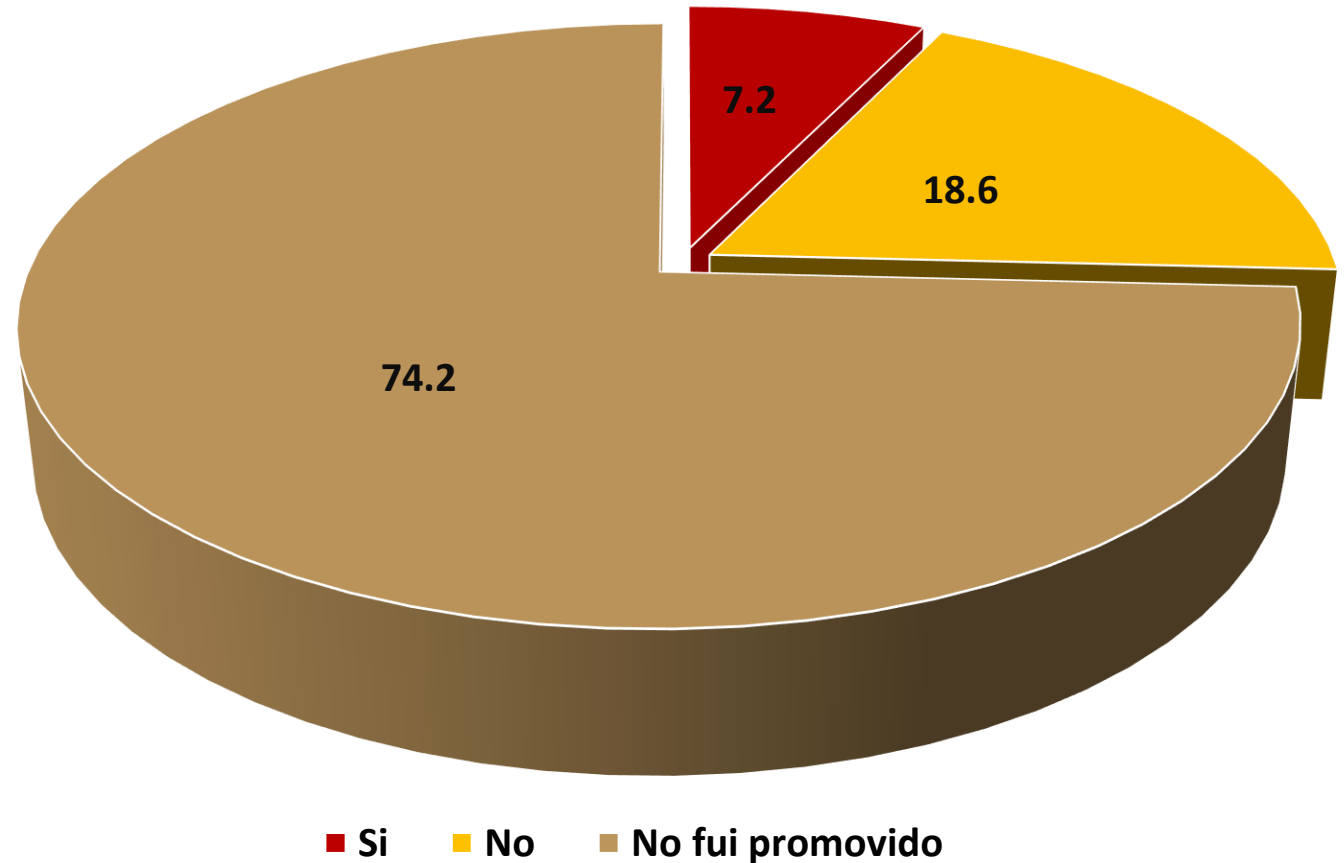


## EVALUACIÓN POLICIAL

El 74.2% de los entrevistados indicó que no ha sido promovido de grado, mientras que, del 25.9% que si ha sido, se le han aplicado exámenes de control de confianza al 18.6%.

Variables	Frecuencia	%
Si	56	7.2
No	143	18.6
No fui promovido	571	74.2
Total	770	100

### 20.4. De haber sido promovido de grado y/o cargo, ¿le aplicaron exámenes de control de confianza para tal efecto? (%)





# EVALUACIÓN POLICIAL

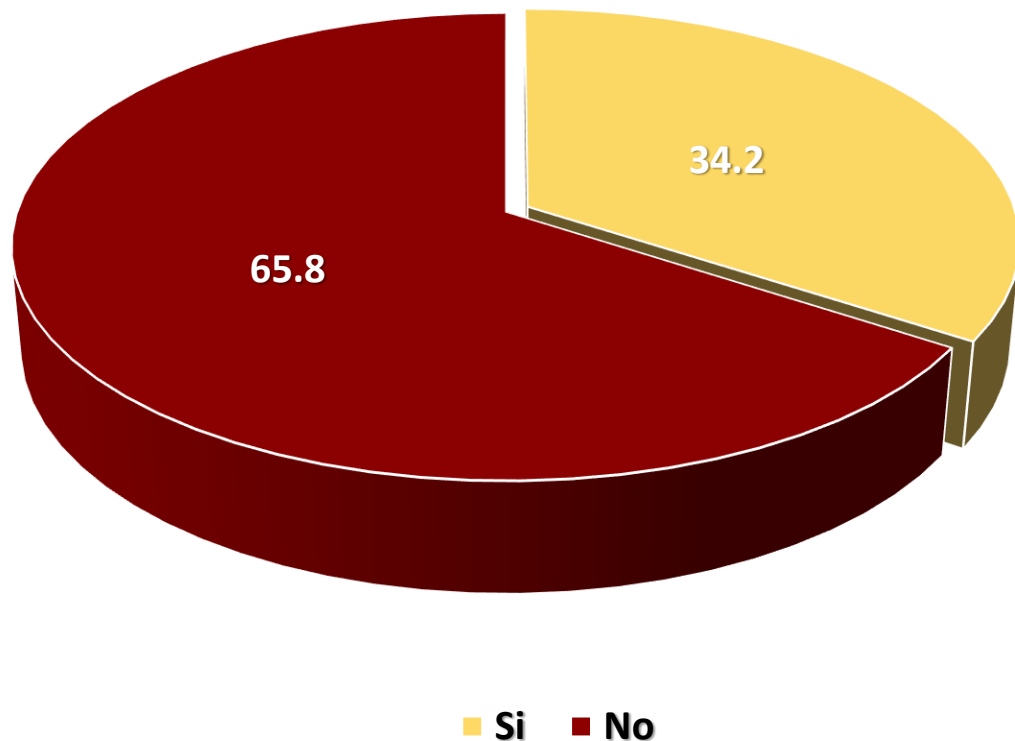
## 20.5. En caso de haber sido promovido especifique el grado o cargo.

De los 42 elementos que mencionaron haber sido promovidos de cargo, la mayoría fueron promovidos a policías de 2 de segunda (12 elementos) y de 3 tercera (12 elementos), seguidos por vigilante de primera, grado al que fueron promovidos 5 elementos. Para jefe de grupo, inspector en jefe, custodios, subteniente y coordinador de policías, fueron promovidos 2 elementos en cada uno de esos grados. Para los cargos de sub oficial, policías de primera y comandante de segunda guardia, ascendió un elemento en cada uno de esos grados.

GRADO O CARGO AL QUE FUE PROMOVIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Policías de 3ª	12	1.6
Policías de 2ª	12	1.6
Vigilante de 1ª	5	0.6
Jefe de grupo	2	0.3
Inspector en jefe	2	0.3
Custodio	2	0.3
Subteniente	2	0.3
Coordinador de policías	2	0.3
Suboficial	1	0.1
Policías de 1ª	1	0.1
Comandante 2a guardia	1	0.1
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>5.6</b>

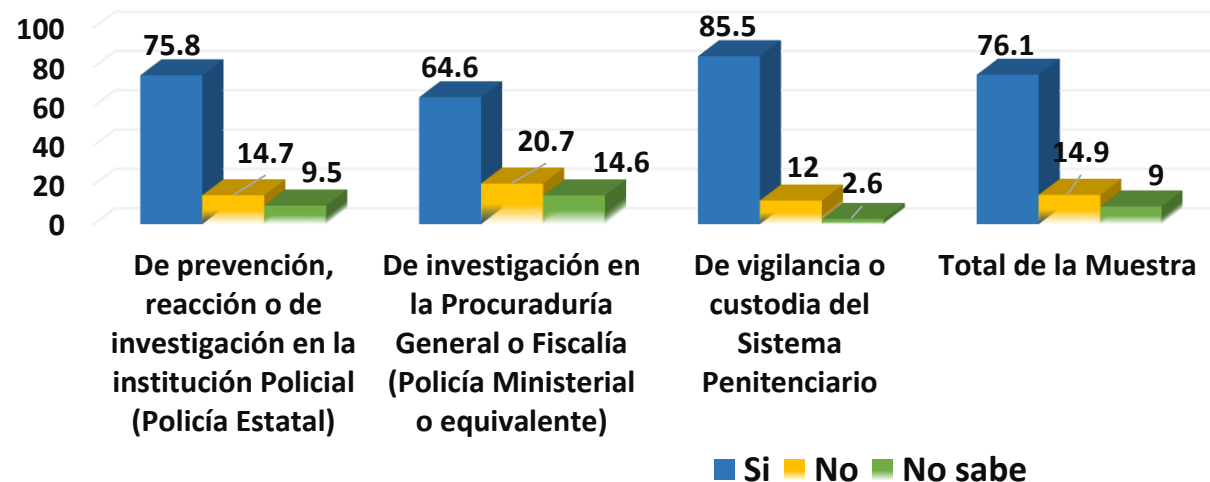
# EVALUACIÓN POLICIAL

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



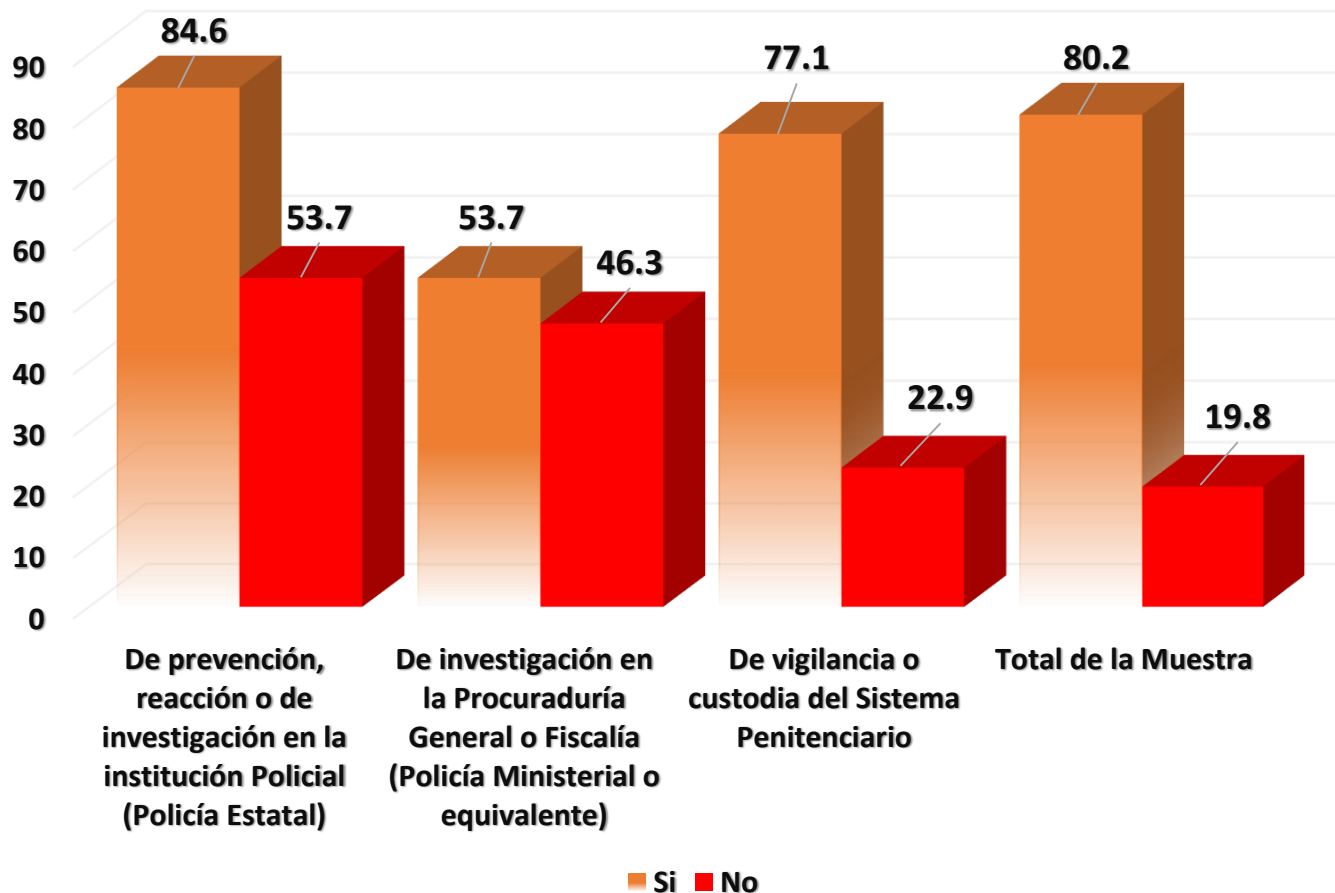
Durante 2019 se le realizaron exámenes toxicológico al 34.2% de los encuestados sin ser notificados con anticipación. Por su parte, los policías ministeriales, son los que menos consideran que los exámenes de control de confianza contribuyen al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública. en cambio, la policía penitenciaria, es la que más valora la evaluación de control como mecanismo de fortalecimientos de las corporaciones de seguridad pública .

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



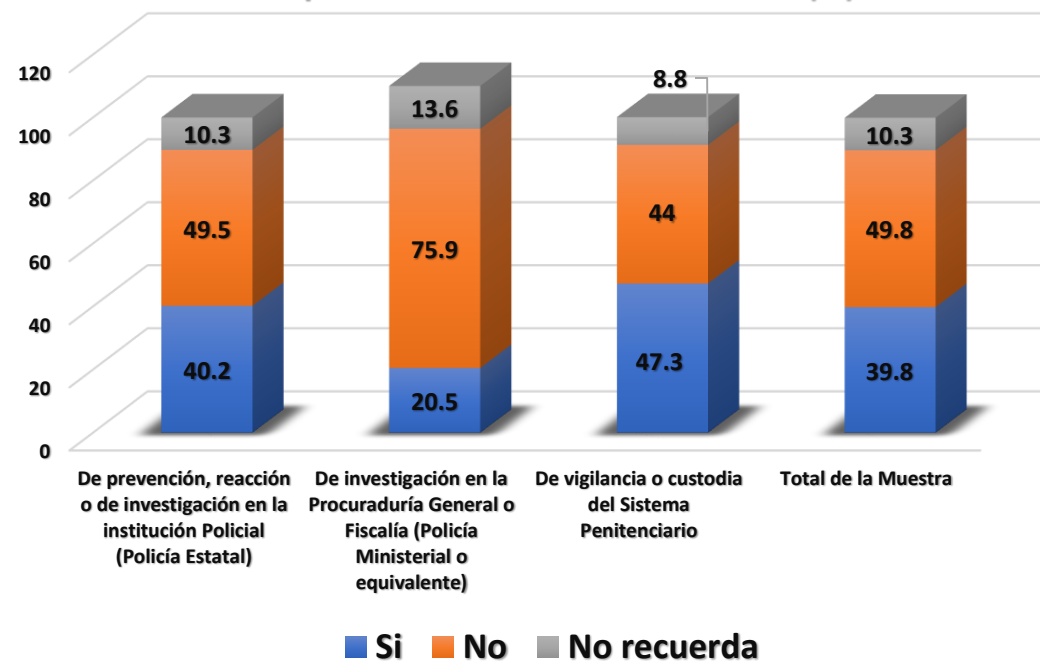
# EVALUACIÓN POLICIAL

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



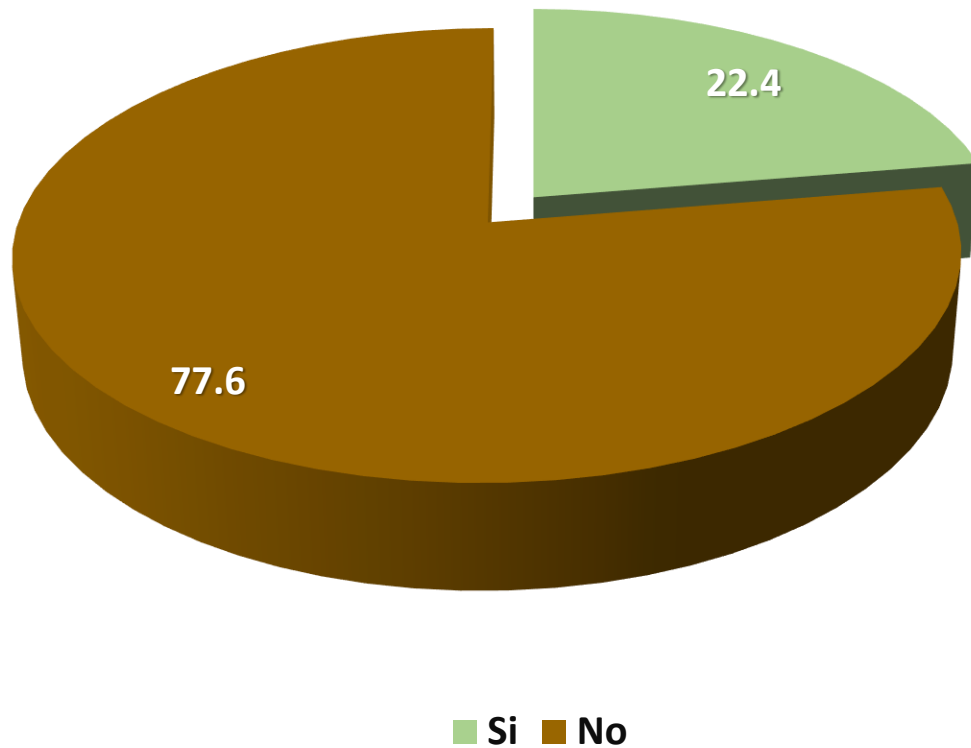
De los elementos que le aplicaron la evaluación de competencias básicas (80.2%), 49.8% no conoció el resultado, 39.8% si lo conoció y 10.3% no recordó si tuvo acceso al resultado. Los que menos mencionaron conocer los resultados de su evaluación, fueron los policías magisteriales (8 de cada 10 así lo mencionaron)

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



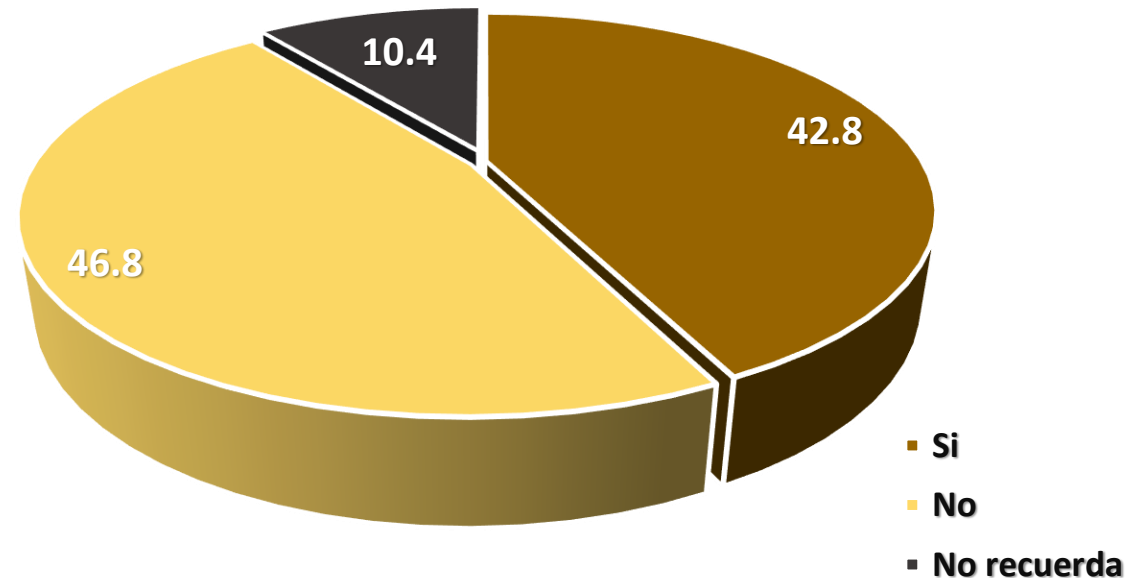
## EVALUACIÓN POLICIAL

### 22. ¿LE HAN APLICADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SI ES DE NUEVO INGRESO? (%)



8 de cada 10 elementos de nuevo ingreso declaró que no le fue aplicada la evaluación del desempeño o del desempeño académico. Del 22.4% que si le fue aplicada, poco menos de la mitad (46.8%), no conoció el resultado de dicha evaluación.

### 22.1. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso? (%)



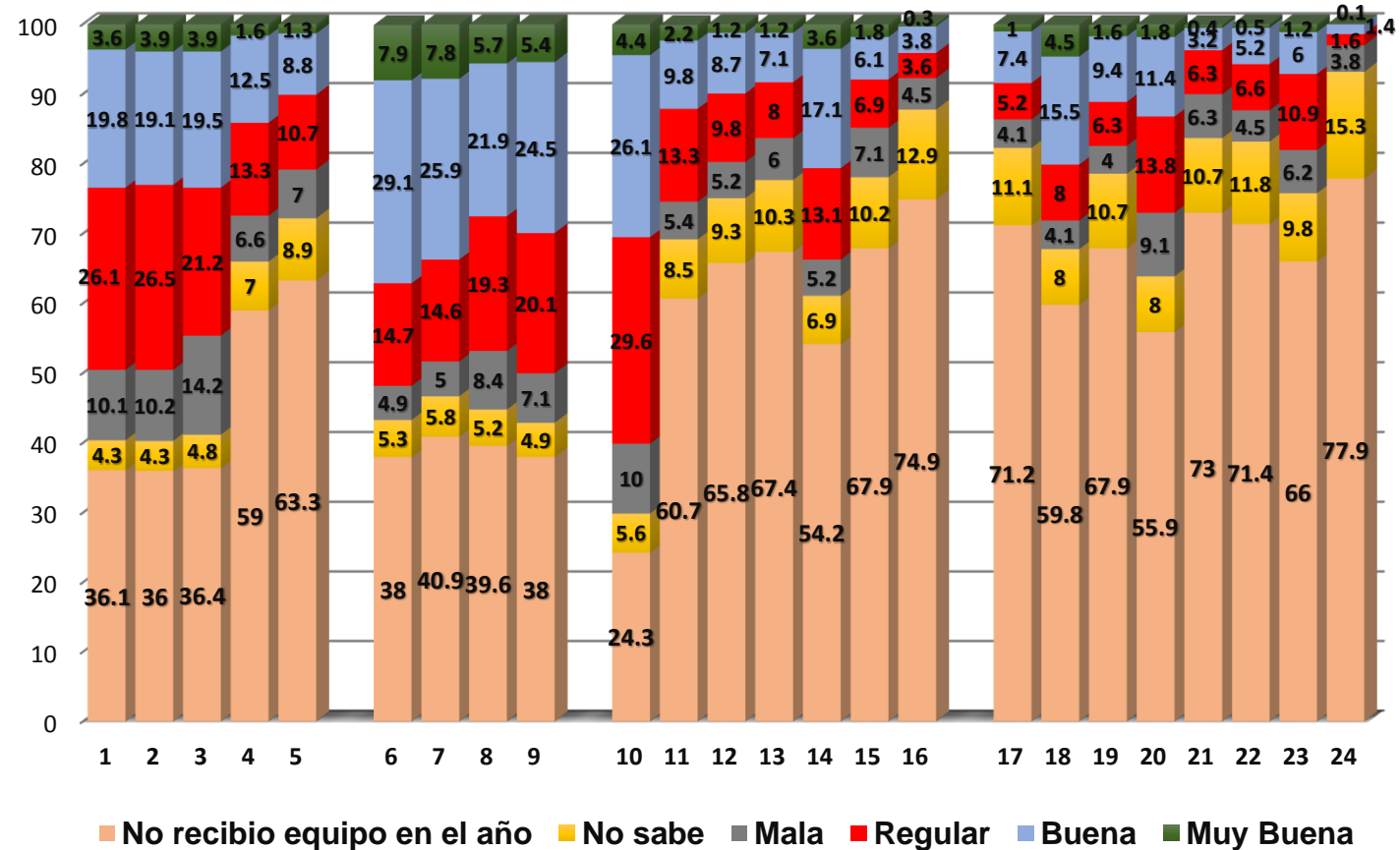
# EQUIPAMIENTO

# EQUIPAMIENTO

De acuerdo a los entrevistados, el equipamiento que recibieron con mayor frecuencia en el 2019, fueron: fornitura, camisa o camisola, pantalón, calzado, arma corta, municiones, arma larga y cargadores. Dicho equipamiento también fueron los mejores evaluados en términos de su calidad.

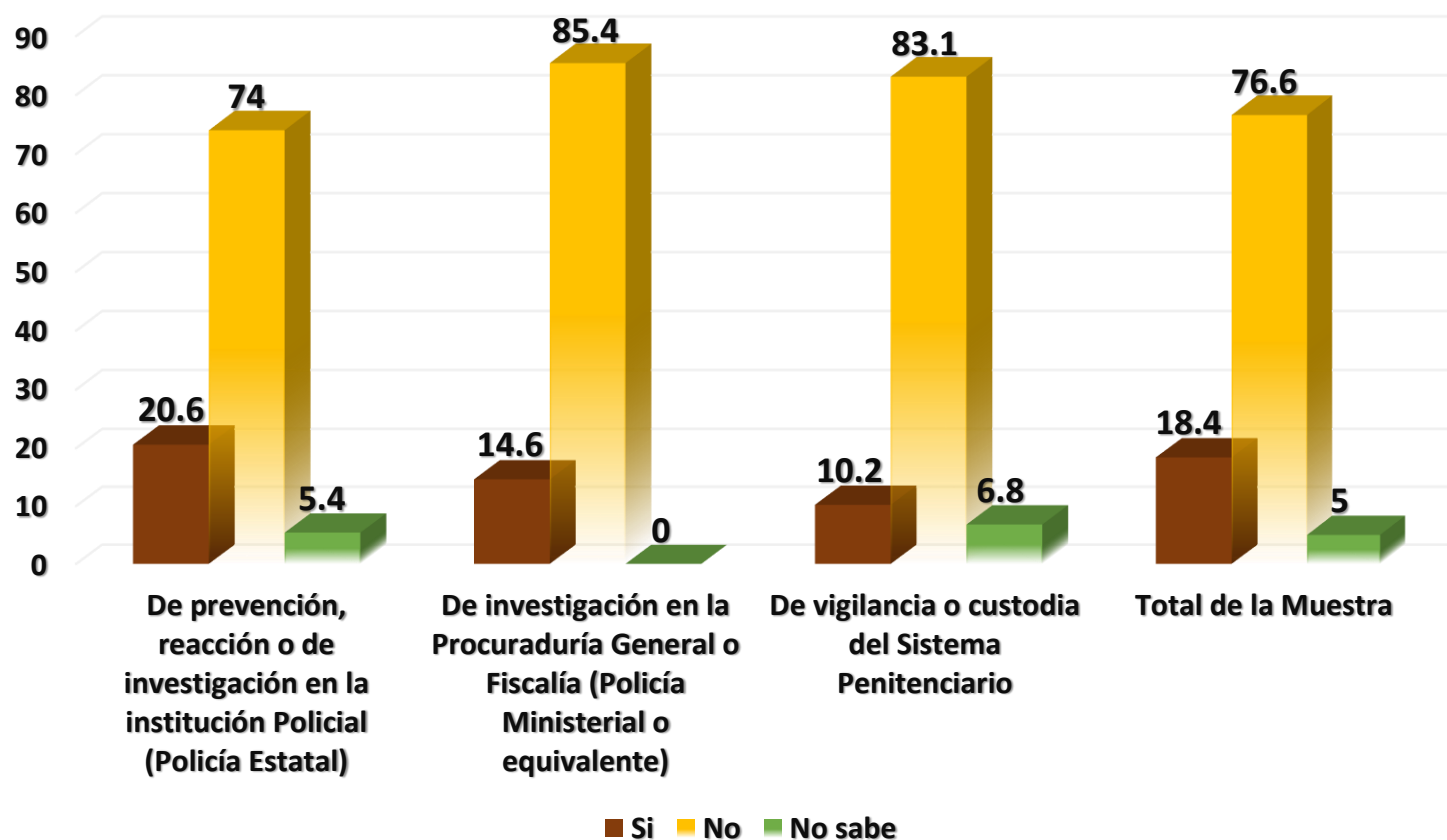
Tipo de equipamiento	NR	NS	M	R	B	MB
<b>A. Uniformes</b>						
1 Camisa o camisola	36.1%	4.3%	10.1%	26.1%	19.8%	3.6%
2 Pantalón	36.0%	4.3%	10.2%	26.5%	19.1%	3.9%
3 Calzado (par de botas o choclos)	36.4%	4.8%	14.2%	21.2%	19.5%	3.9%
<b>B. Protección Personal</b>						
4 Chaleco balístico	59.0%	7.0%	6.6%	13.3%	12.5%	1.6%
5 Casco balístico	63.3%	8.9%	7.0%	10.7%	8.8%	1.3%
<b>C. Armamento</b>						
6 Arma corta	38.0%	5.3%	4.9%	14.7%	29.1%	7.9%
7 Arma larga	40.9%	5.8%	5.0%	14.6%	25.9%	7.8%
8 Municiones	39.6%	5.2%	8.4%	19.3%	21.9%	5.7%
9 Cargadores	38.0%	4.9%	7.1%	20.1%	24.5%	5.4%
<b>D. Accesorios</b>						
10 Fornitura	24.3%	5.6%	10.0%	29.6%	26.1%	4.4%
11 Tolete	60.7%	8.5%	5.4%	13.3%	9.8%	2.2%
12 Casco táctico	65.8%	9.3%	5.2%	9.8%	8.7%	1.2%
13 Escudo acrílico	67.4%	10.3%	6.0%	8.0%	7.1%	1.2%
14 Candados de mano o Esposas	54.2%	6.9%	5.2%	13.1%	17.1%	3.6%
15 Lámpara de mano	67.9%	10.2%	7.1%	6.9%	6.1%	1.8%
16 Gas lacrimógeno	74.9%	12.9%	4.5%	3.6%	3.8%	0.3%
<b>E. Equipamientos</b>						
17 Motocicleta	71.2%	11.1%	4.1%	5.2%	7.4%	1.0%
18 Patrulla (camioneta)	59.8%	8.0%	4.1%	8.0%	15.5%	4.5%
19 Patrulla (sedán)	67.9%	10.7%	4.0%	6.3%	9.4%	1.6%
20 Equipo de radiocomunicación	55.9%	8.0%	9.1%	13.8%	11.4%	1.8%
21 Instrumental de investigación y criminalística	7.3%	10.7%	6.3%	6.3%	3.2%	0.4%
22 Equipo de cómputo	71.4%	11.8%	4.5%	6.6%	5.2%	0.5%
23 Kit de primer correspondiente	66.0%	9.8%	6.2%	10.9%	6.0%	1.2%
24 Tablets / teléfono inteligente	77.9%	15.3%	3.8%	1.6%	1.4%	0.1%

## 23. INDIQUE EN LA SIGUIENTE LISTA, LA CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO QUE EN SU CASO LE FUE ENTREGADO EN EL AÑO 2019 (%)



## EQUIPAMIENTO

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



Prácticamente 8 de cada 10 elementos de la muestra mencionó no tener el equipo necesario para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente. Solo el 18.4% afirmó tener el equipo para el desempeño efectivo de sus funciones. Los policías ministeriales son los que más consideran que no tienen el equipamiento necesario para desarrollar sus funciones (85.4%), seguidos de los elementos penitenciarios (83.1%) y los policías estatales (74%).

Variables	Frecuencia	%
Si	142	18.4
No	592	76.6
No Sabe	39	5.0
Total	773	100

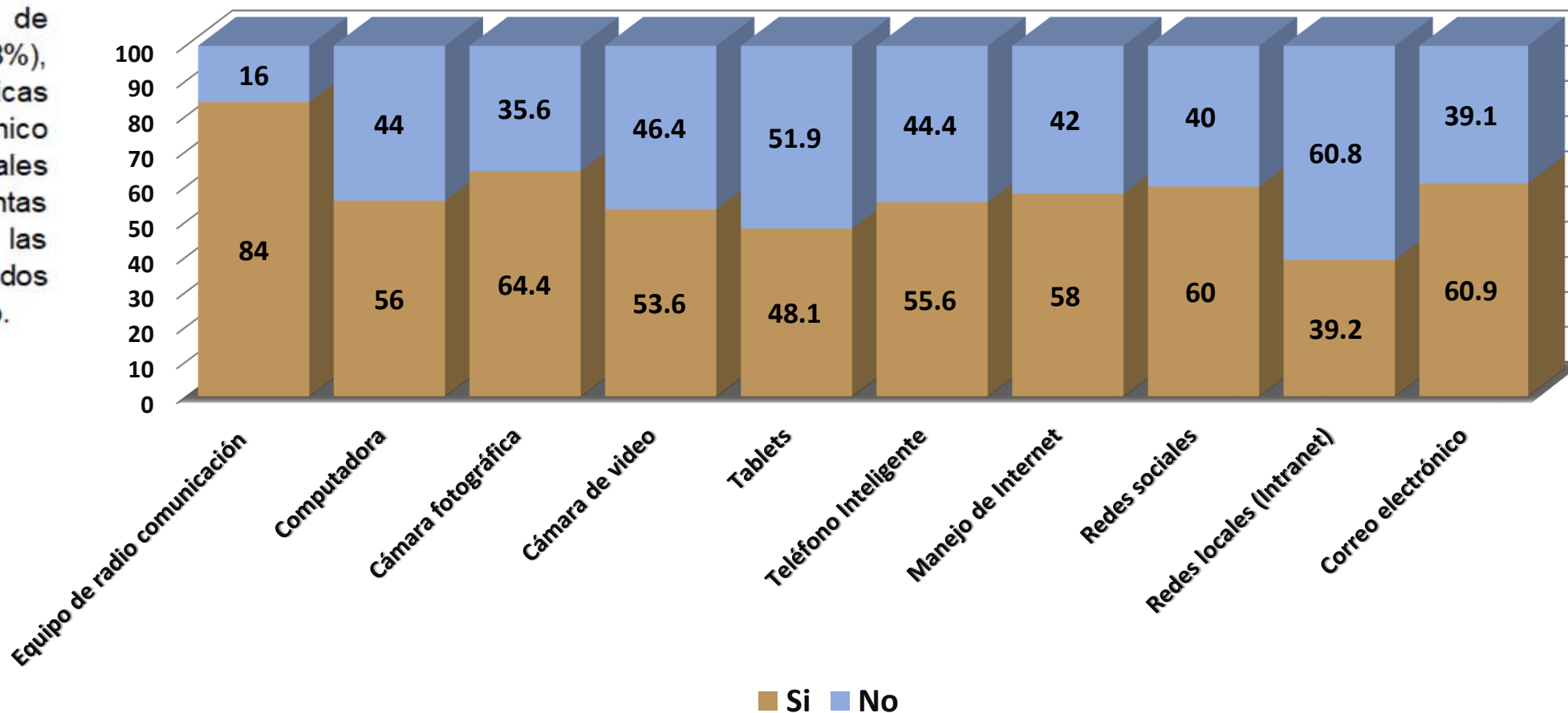


# USO DE TECNOLOGÍA

## USO DE TECNOLOGÍA

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

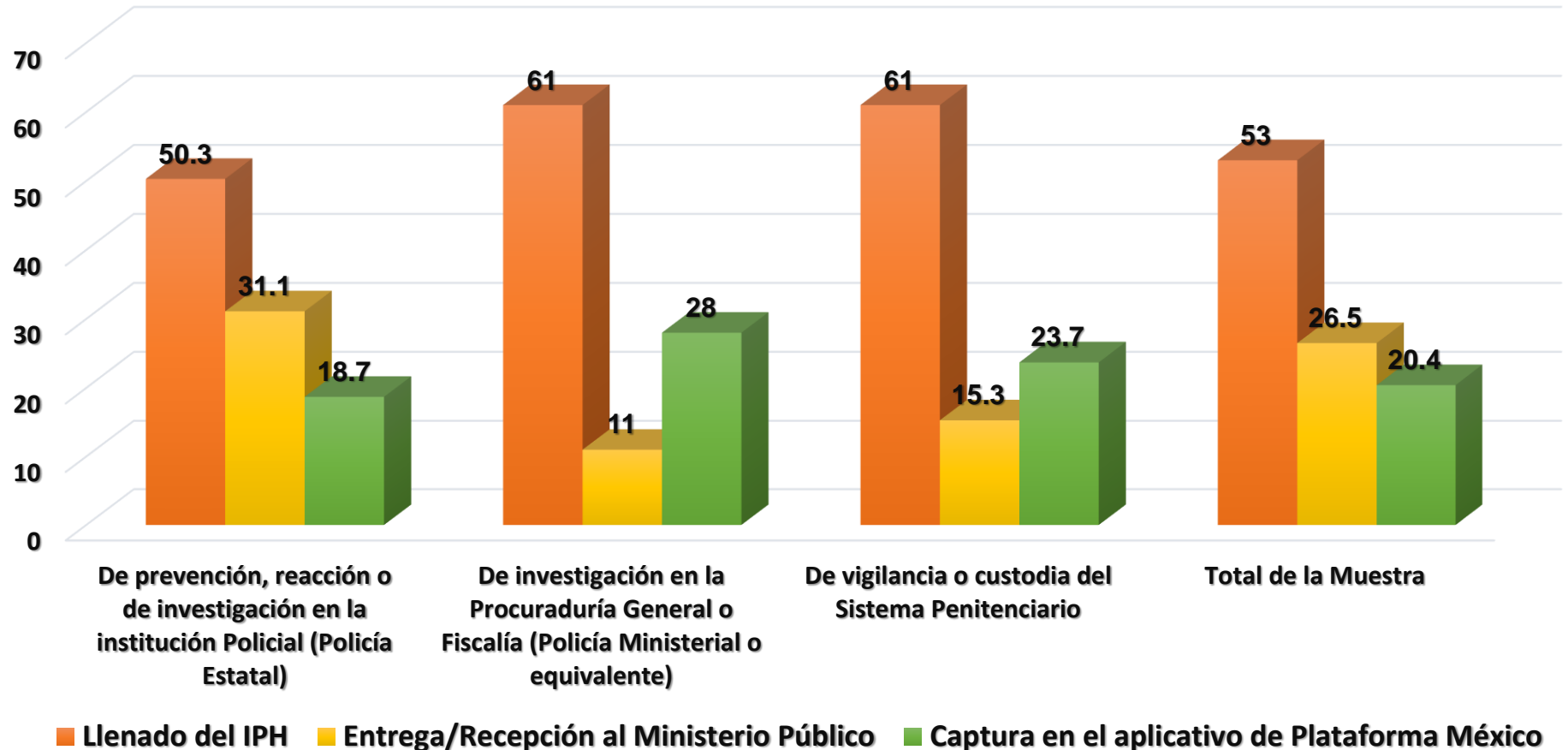
Equipo de radiocomunicación (84.8%), cámara fotográficas (64.4%), correo electrónico (60.9) y redes sociales (60%), son las herramientas tecnológicas sobre las cuales, los encuestados tienen más conocimiento.



## USO DE TECNOLOGÍA

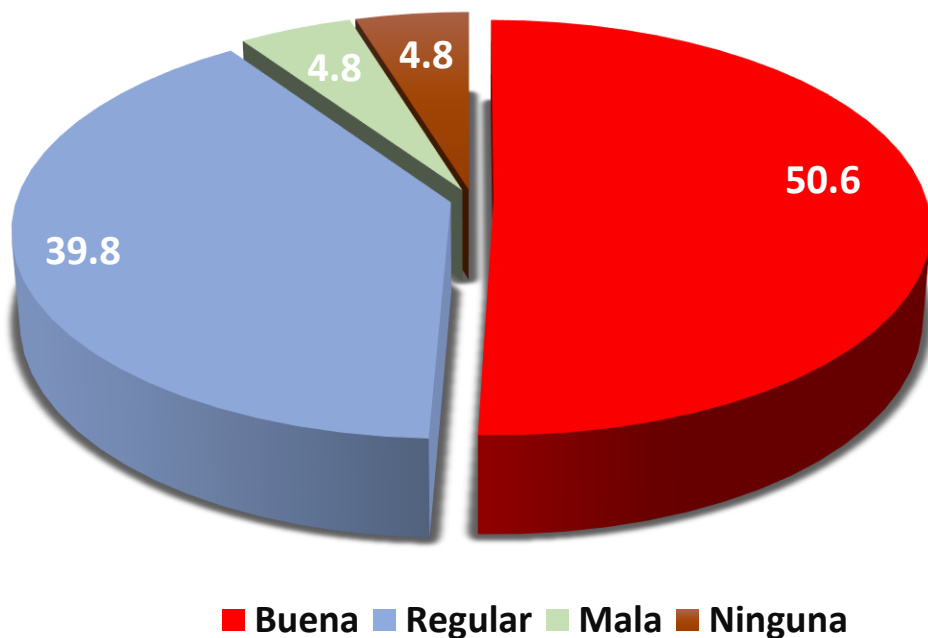
Para la generalidad de los entrevistados, de las 3 fases del informe policial homologado (IPH), el llenado del mismo es el que más complicación tiene (53% de los elementos así lo considera), aunque existe un 26.5% y un 20.4% que estiman que son la entrega recepción al ministerio público y la captura en la plataforma México, las fases más complicadas. Los policías ministeriales (61%) y los del sistema penitenciario (61%) encuentran aún más difícil el llenado del IPH, que los policías estatales.

### 26. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FASES DEL PROCESO DEL INFORME POLICIAL HOMOLOGADO (IPH) 2019 CONSIDERA LA MÁS DÍFICIL? (%)



## USO DE TECNOLOGÍA

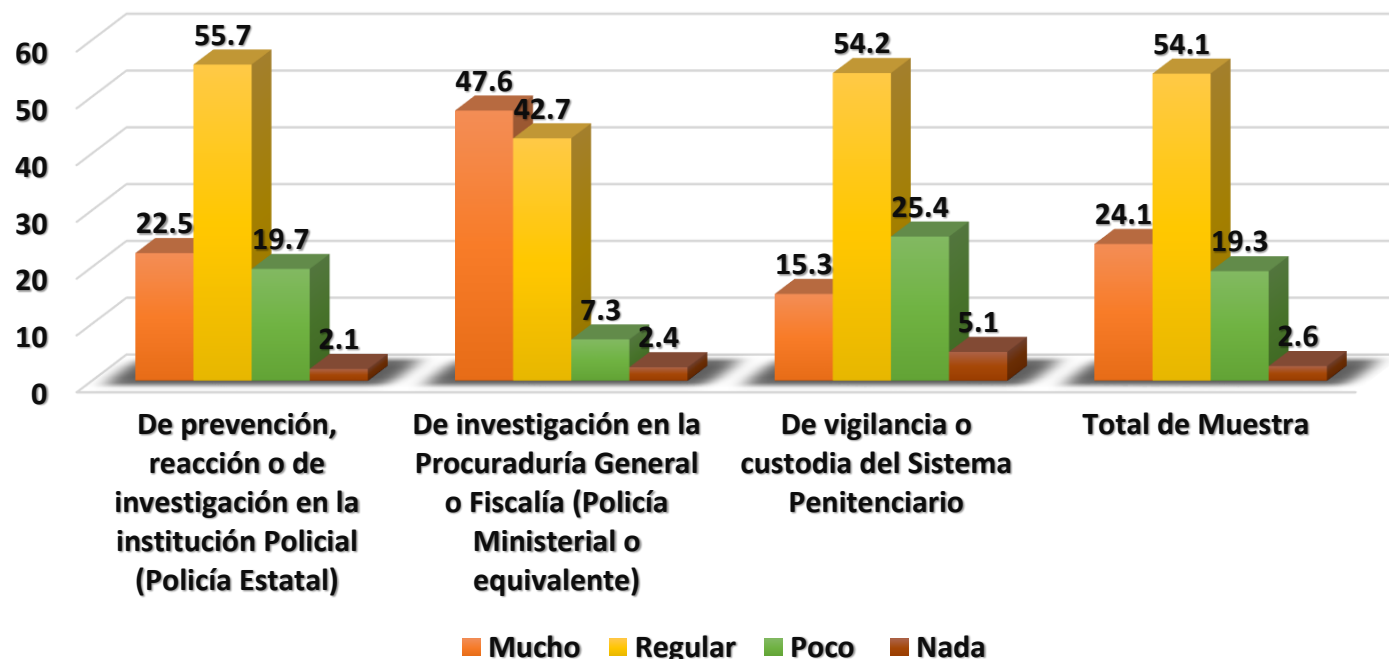
### 27. ¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN QUE TIENE SOBRE EL IPH 2019? (%)



En cuanto a la percepción sobre el (IPH), la mitad de los encuestados (50.6%) la consideran buena, aunque 4 de cada 10 la consideran regular.

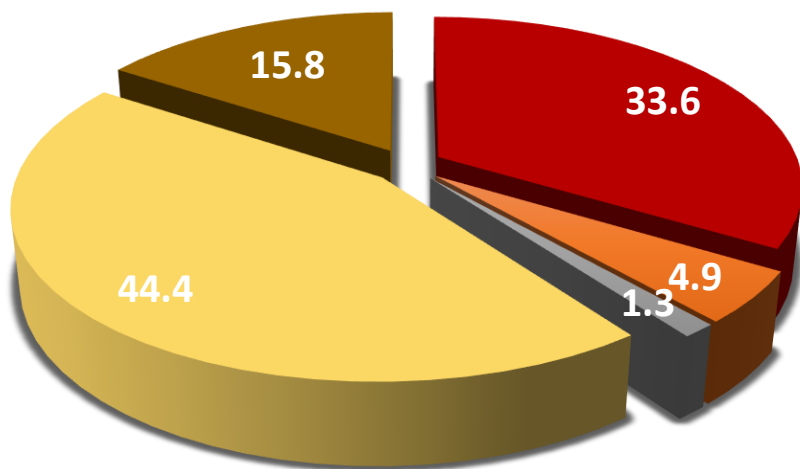
Los policías de vigilancia o custodia, son los que menos capacitados se sienten para el llenado del IPH. En cambio, los policías ministeriales son los que más capacitados se sienten.

### 28. ¿SE SIENTE CAPACITADO PARA LLENAR EL IPH 2019? (%)



## USO DE TECNOLOGÍA

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



- Computadora
- Tablets/teléfonos inteligentes
- Maquina de escribir
- Lo hace a mano

La herramienta más utilizada para la elaboración de los reportes, informes u otros escritos oficiales por parte de los elementos encuestados, es la computadora (33.6%). Sin embargo, todavía es mayor el porcentaje de elementos que prefieren elaborarlos a mano (44.4%).

Variables	Frecuencia	%
Computadora	260	33.6
Tablets/teléfonos inteligentes	38	4.9
Maquina de escribir	10	1.3
Lo hace a mano	343	44.4
No elabora reportes, informes o escritos	122	15.8
Total	773	100

# USO DE TECNOLOGÍA

## 30. ¿QUÉ ELEMENTO CONSIDERA NECESARIO PARA UN ADECUADO LLENADO DEL IPH 2019?

Estrato	Rubros									
	Capacitación		Infraestructura Tecnológica		Disposición del superior		Tiempo Suficiente de Llenado		Guía de Llenado	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
De prevención, reacción o de investigación en la institución Policial (Policía Estatal)	94.1	5.9	68.8	31.2	63.7	36.3	82.2	17.8	83.1	16.9
De investigación en la Procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)	93.9	6.1	73.2	26.8	63.4	36.6	82.9	17.1	84.1	15.9
De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario	93.2	6.8	68.6	31.4	67.8	32.2	77.1	22.9	84.7	15.3
<b>Total de la Muestra</b>	<b>93.9</b>	<b>6.1</b>	<b>69.2</b>	<b>30.8</b>	<b>64.3</b>	<b>35.7</b>	<b>81.5</b>	<b>18.5</b>	<b>83.4</b>	<b>16.6</b>

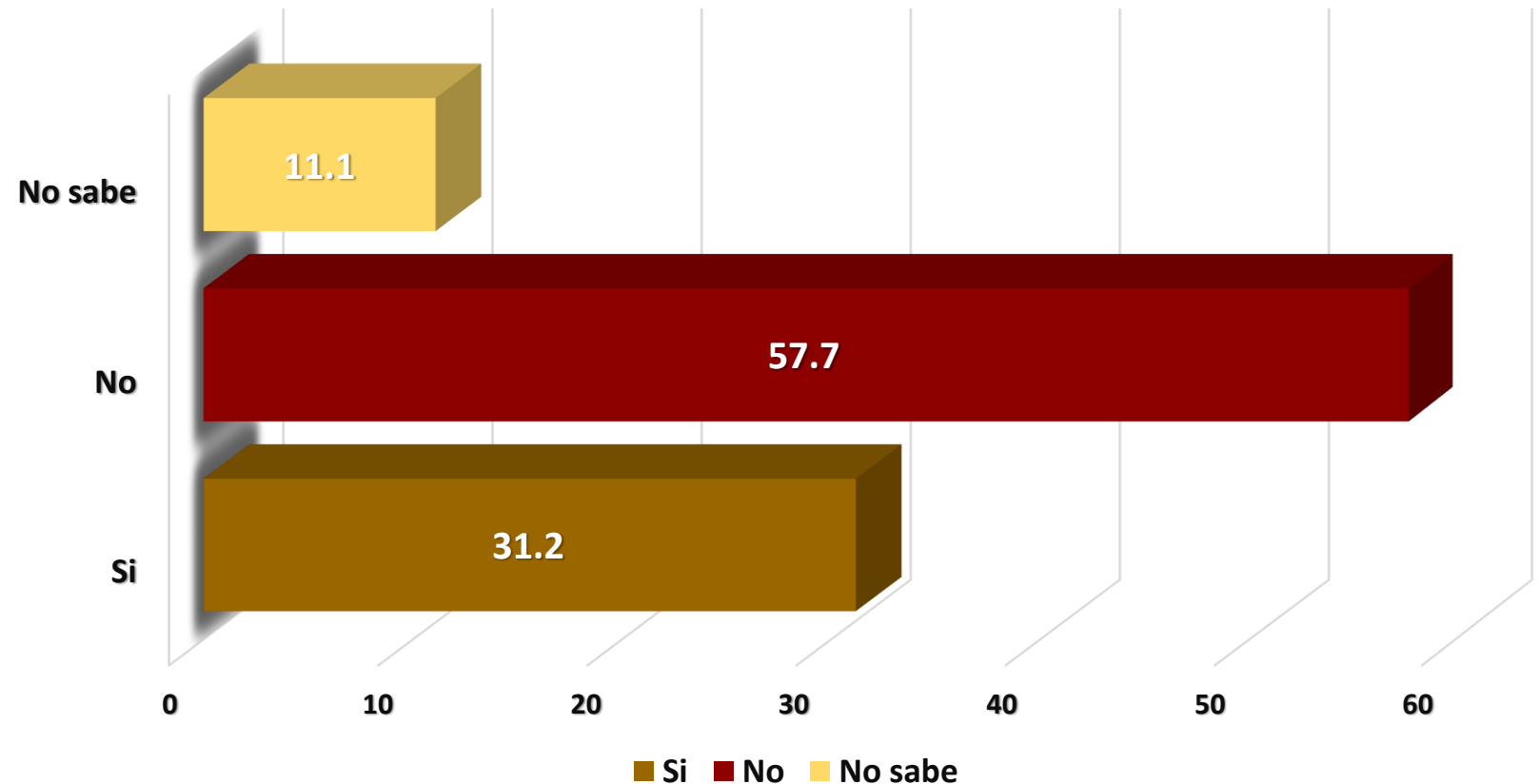
Capacitación es el elemento que prácticamente la totalidad de los encuestados (93.9%) considera más necesario para un adecuado llenado del IPH. En menos proporción, pero también para la generalidad, infraestructura tecnológica, tiempo suficiente para el llenado, guía del llenado y disposición del superior, se consideran importantes para el buen llenado del IPH.

## USO DE TECNOLOGÍA

En relación al uso del Sistema Único de Información Criminal (SUIC), más de la mitad de los elementos (57.7%), indicaron no haber solicitado información al Sistema Único de Información Criminal en relación a los vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información.

Variables	Frecuencia	%
Si	241	31.2
No	446	57.7
No Sabe	86	11.1
Total	773	100.0

### 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? (%)

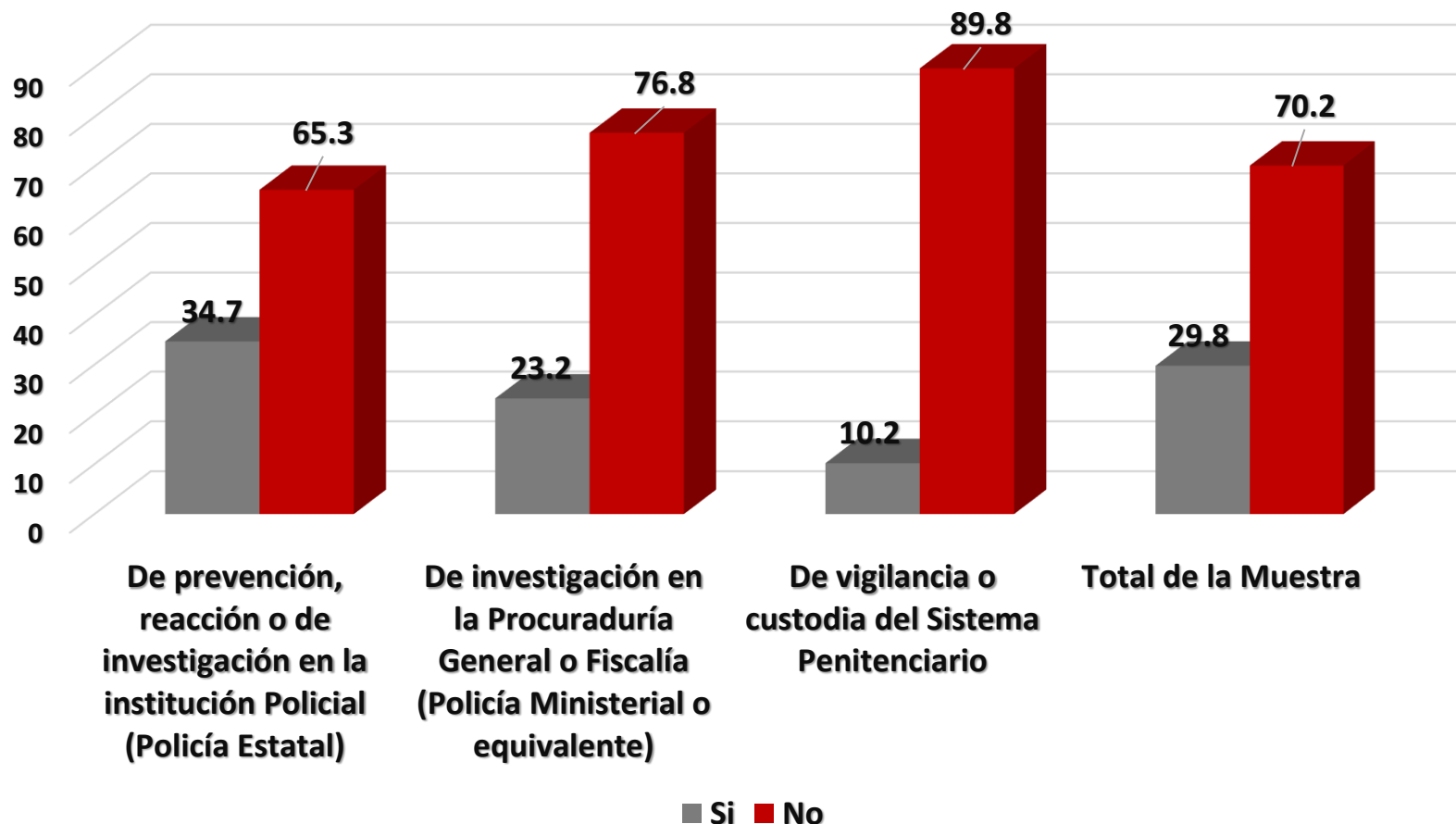


## USO DE TECNOLOGÍA

Para 7 de cada 10 elementos, su área de trabajo no cuenta con equipo para consultar el SUIC. Los elementos de vigilancia o custodia son los que con mayor frecuencia estiman que su área de trabajo no cuenta con equipo para consultar el SUIC (89.9%), seguidos por los elementos de la policía ministerial (76.8%) y los elementos de la policía estatal (65.3%).

Variables	Frecuencia	%
Si	230	29.8
No	543	70.2
Total	773	100.0

### 32.- EN SU ÁREA DE TRABAJO ¿CUENTA CON EQUIPO PARA CONSULTAR EL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL (SUIC)?





## USO DE TECNOLOGÍA

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

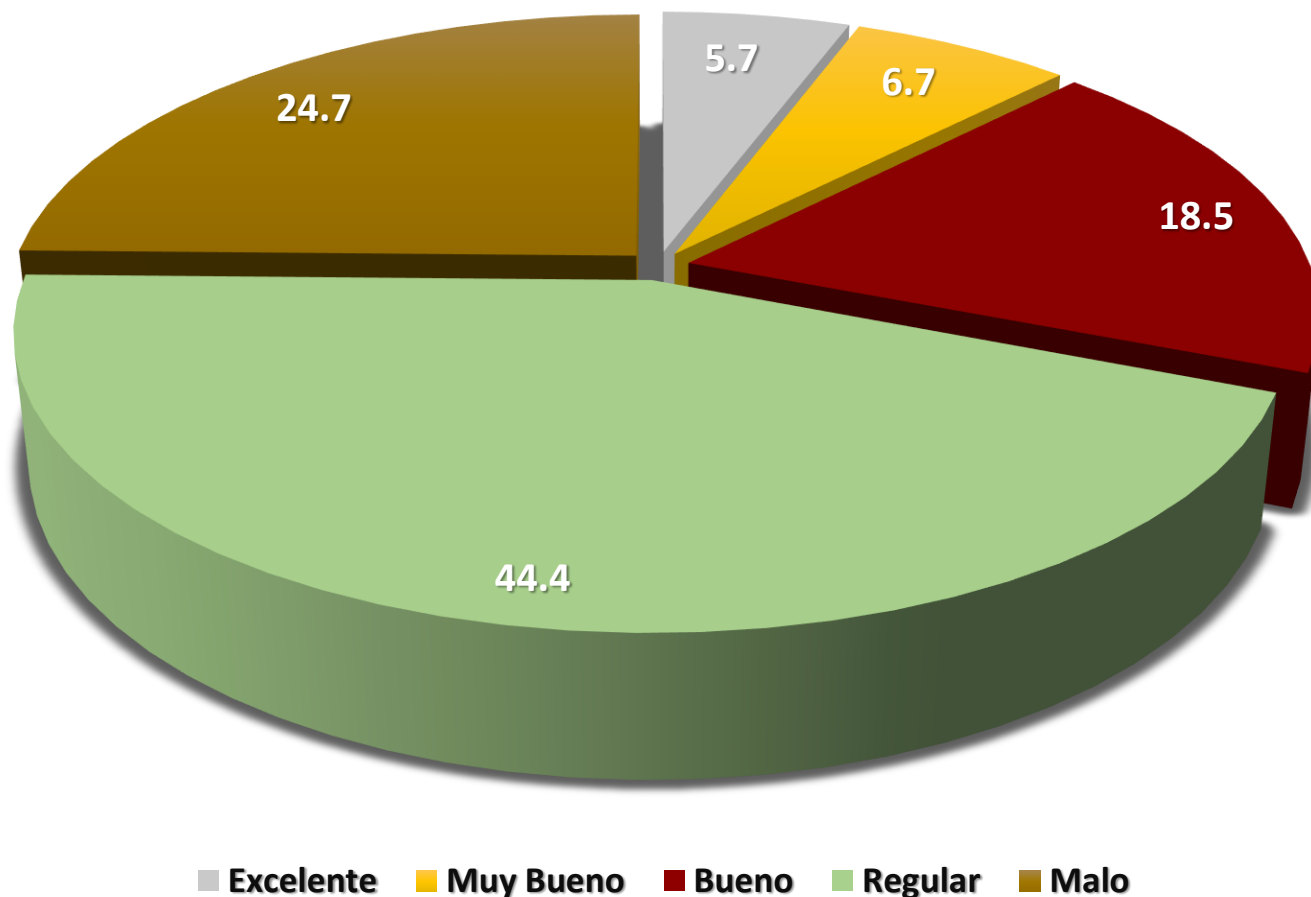
Estrato	Rubro											
	Clave única de Identificación Personal (CUIP)			Huellas Dactilares			Registro de Voz			Identificación con Maestría		
	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe
De prevención, reacción o de investigación en la institución Policial (Policía Estatal)	95.6	2.8	1.6	78.7	16.6	4.7	79.9	15.2	4.9	77.1	17.1	5.8
De Investigación en la Procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)	93.9	2.4	3.7	86.6	7.3	6.1	90.2	4.9	4.9	87.8	6.1	6.1
De Vigilancia o Custodio del Sistema Penitenciario	80.5	13.6	5.9	61.9	30.5	7.6	46.6	42.4	11	71.2	23.7	5.1
<b>Total de la Muestra</b>	<b>93.1</b>	<b>4.4</b>	<b>2.5</b>	<b>77</b>	<b>17.7</b>	<b>5.3</b>	<b>75.9</b>	<b>18.9</b>	<b>5.8</b>	<b>77.4</b>	<b>16.9</b>	<b>5.7</b>

Referente a los métodos de identificación y registro de personal con los que cuenta la institución, de los elementos encuestados se observó que prevalece la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) (93.1%), seguida por la Identificación con fotografía (77.4%), Huellas Dactilares (77%) y finalmente el Registro de Voz (75.9%).

# INFRAESTRUCTURA

## INFRAESTRUCTURA

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

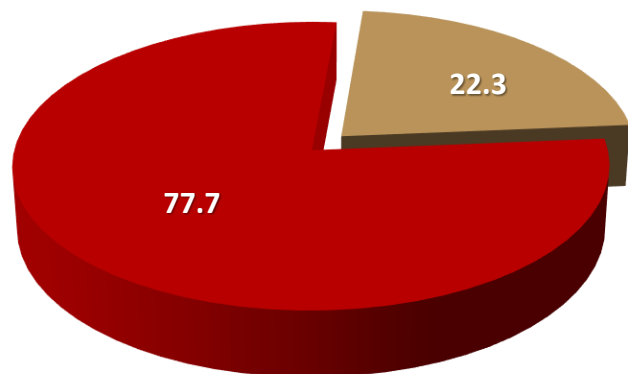


El estado físico de las instalaciones en donde trabajan guarda condiciones regulares para el 44.4% de los elementos, mientras que para el 24.7%, estas se encuentran en mal estado.

Variables	Frecuencia	%
Excelente	44	5.7
Muy Bueno	52	6.7
Bueno	143	18.5
Regular	343	44.4
Malo	191	24.7
Total	773	100

## INFRAESTRUCTURA

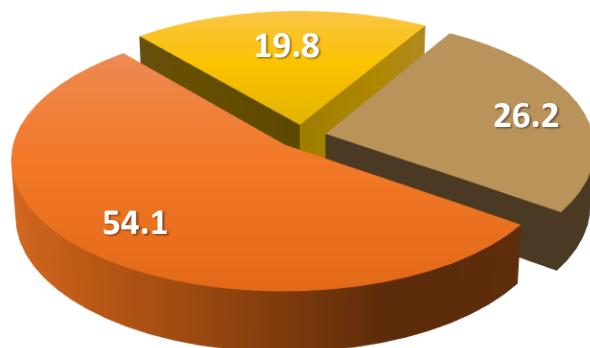
### 35. ¿CONSIDERA QUE HUBO MEJORAS FÍSICAS A LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA DURANTE EL 2019? (%)



■ Si ■ No

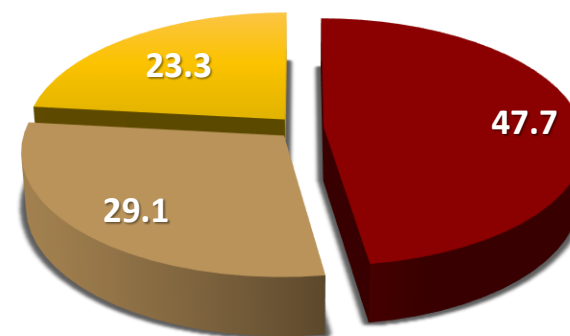
Sólo para 2 de cada 10 encuestados hubo mejoras en las instalaciones de las corporaciones, aunque para estos, la opinión se encuentra más o menos dividida en cuanto a si estas mejoras cumplen con las necesidades requeridas o si estas resuelven o influyen en la mejora de capacidad la capacidad operativa y/o de respuesta.

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



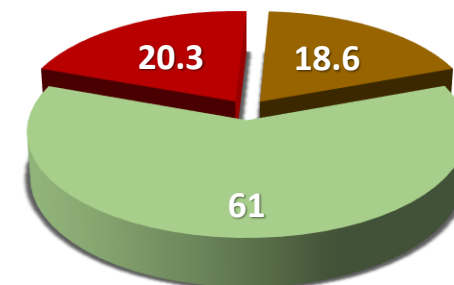
■ Si ■ No ■ Poco

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



■ Si ■ No ■ Parcialmente

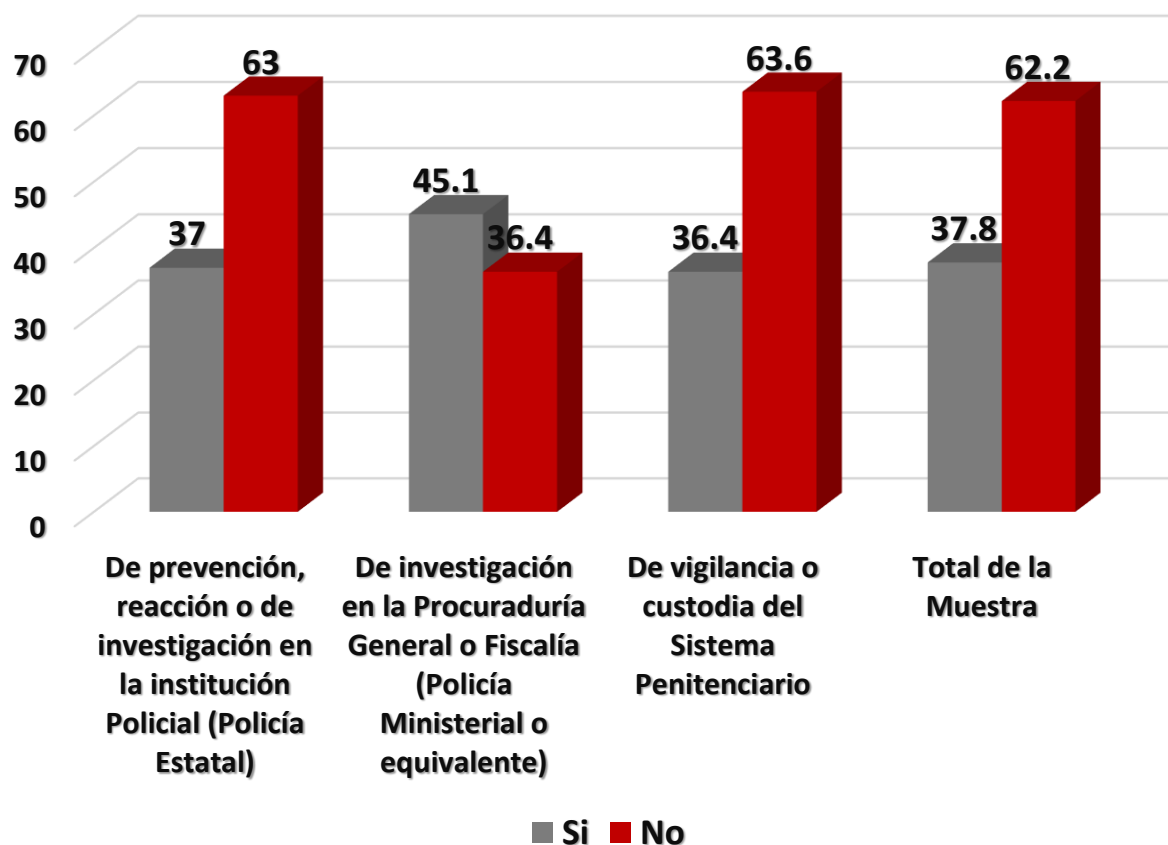
### 35.3. Mencione las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta (%)



■ Si ■ No ■ Poco

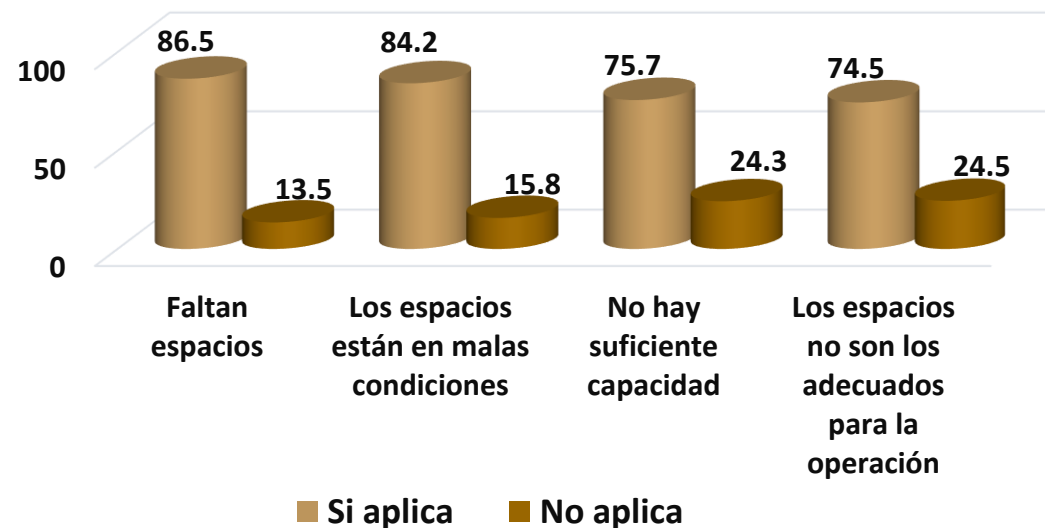
## INFRAESTRUCTURA

### 36. ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES CON LAS QUE CUENTA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ? (%)



Para el 62.2% de los encuestados las instalaciones en las que opera actualmente, no tienen las condiciones para generar resultados eficientes y eficaces. La falta de espacio, malas condiciones, insuficiencia en la capacidad y espacios inadecuados, son las principales razones esgrimidas.

### 36.1. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes: Los espacios no son los adecuados para la operación (%)

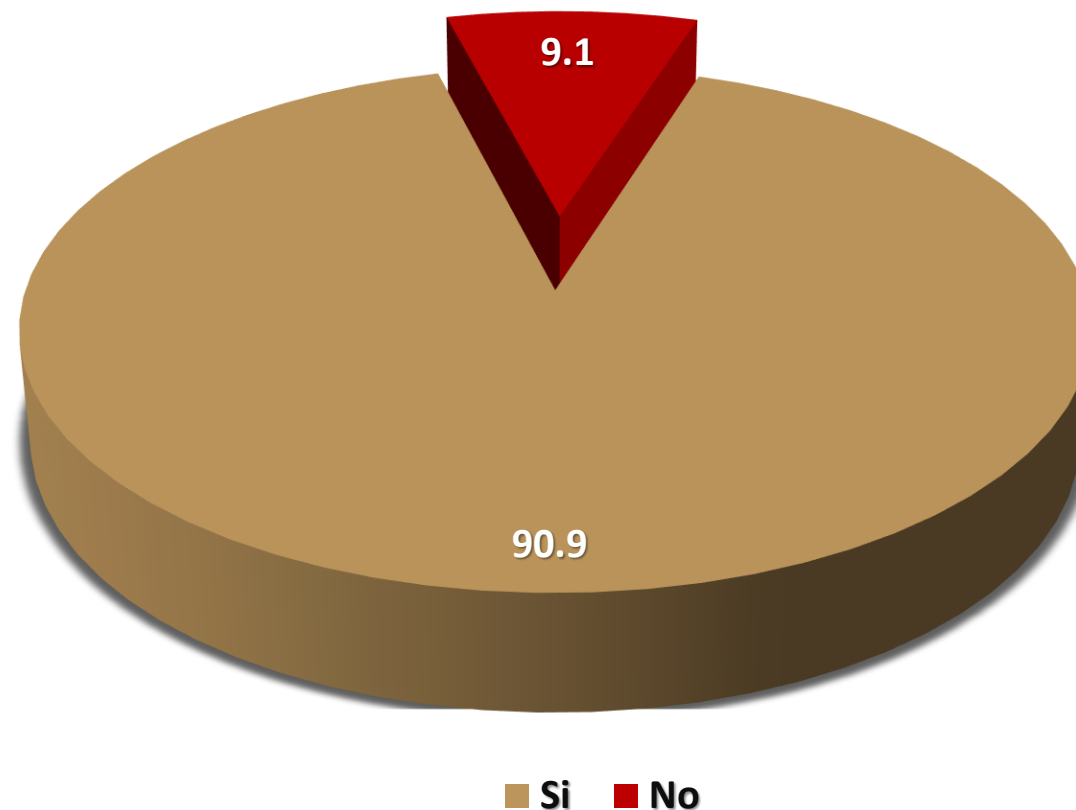


## INFRAESTRUCTURA

9 de cada 10 elementos, considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde en ese momento operaban.

Variables	Frecuencia	%
Si	703	90.9
No	70	9.1
Total	773	100.0

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



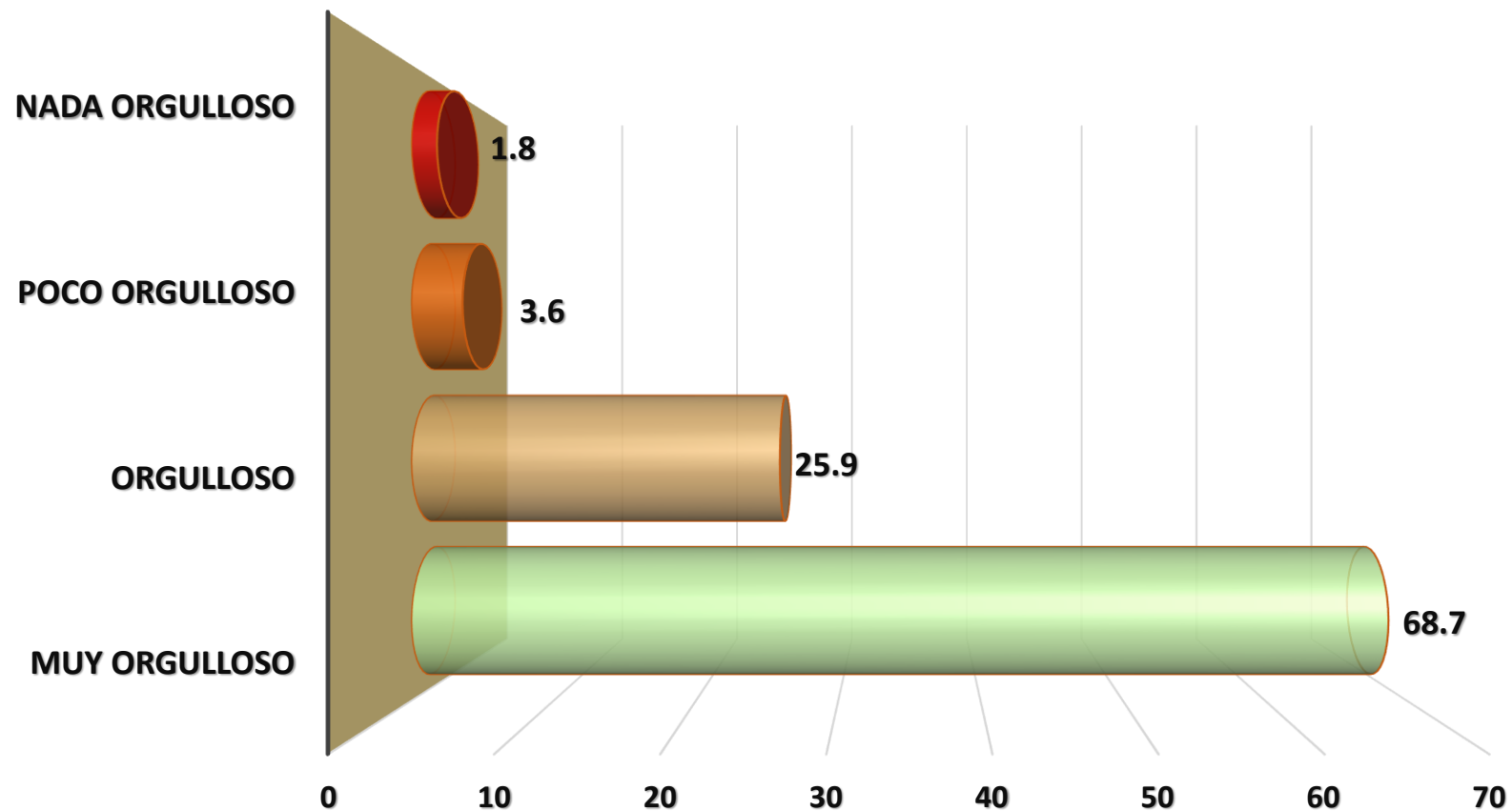
# CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Entre la mayoría de los elementos de las 3 corporaciones existe un gran sentimiento de orgullo. 7 de cada 10 mencionó estar muy orgulloso de ser policía, mientras que 2 de cada 10 dijo estar orgulloso.

Variables	Frecuencia	%
Muy orgulloso	531	68.7
Orgulloso	200	25.9
Poco orgulloso	28	3.6
Nada orgulloso	14	1.8
Total	773	100

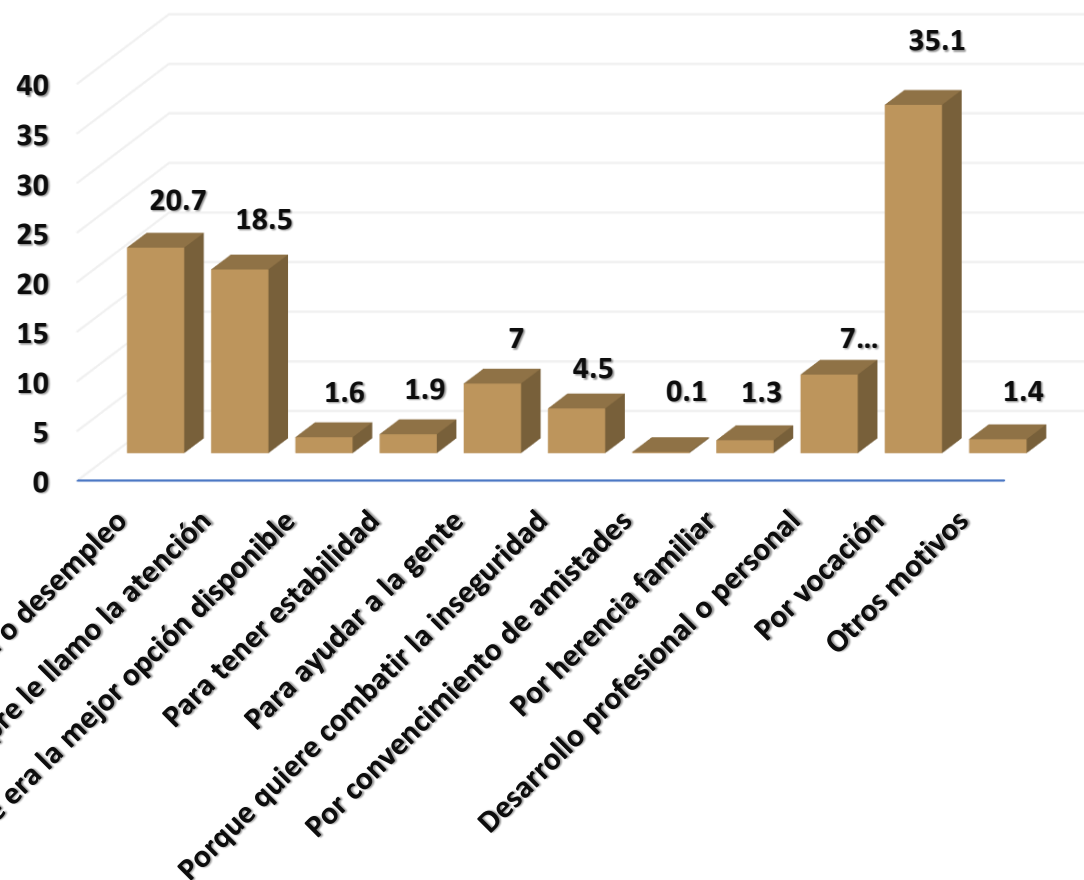
### 38. ¿QUÉ TAN ORGULLOSO SE SIENTE DE SER (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA DE INVESTIGACIÓN / CUSTODIO)? (%)





## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

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



Por vocación, por necesidad económica o desempleo y porque siempre les llamó la atención, son las 3 razones principales por las cuales los encuestados decidieron ser policías.

Variables	Frecuencia	%
Por necesidad económica o desempleo	160	20.7
Porque siempre me llamó la atención	143	18.5
Porque era la mejor opción disponible	12	1.6
Por tener estabilidad	15	1.9
Para ayudar a la gente	54	7.0
Porque quiere combatir la inseguridad	35	4.5
Por convencimiento de amistades	1	0.1
Por herencia familiar	10	1.3
Desarrollo profesional o personal	61	7.9
<b>Vocación</b>	<b>271</b>	<b>35.1</b>
Otros motivos	11	1.4
Total	773	100.0

## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

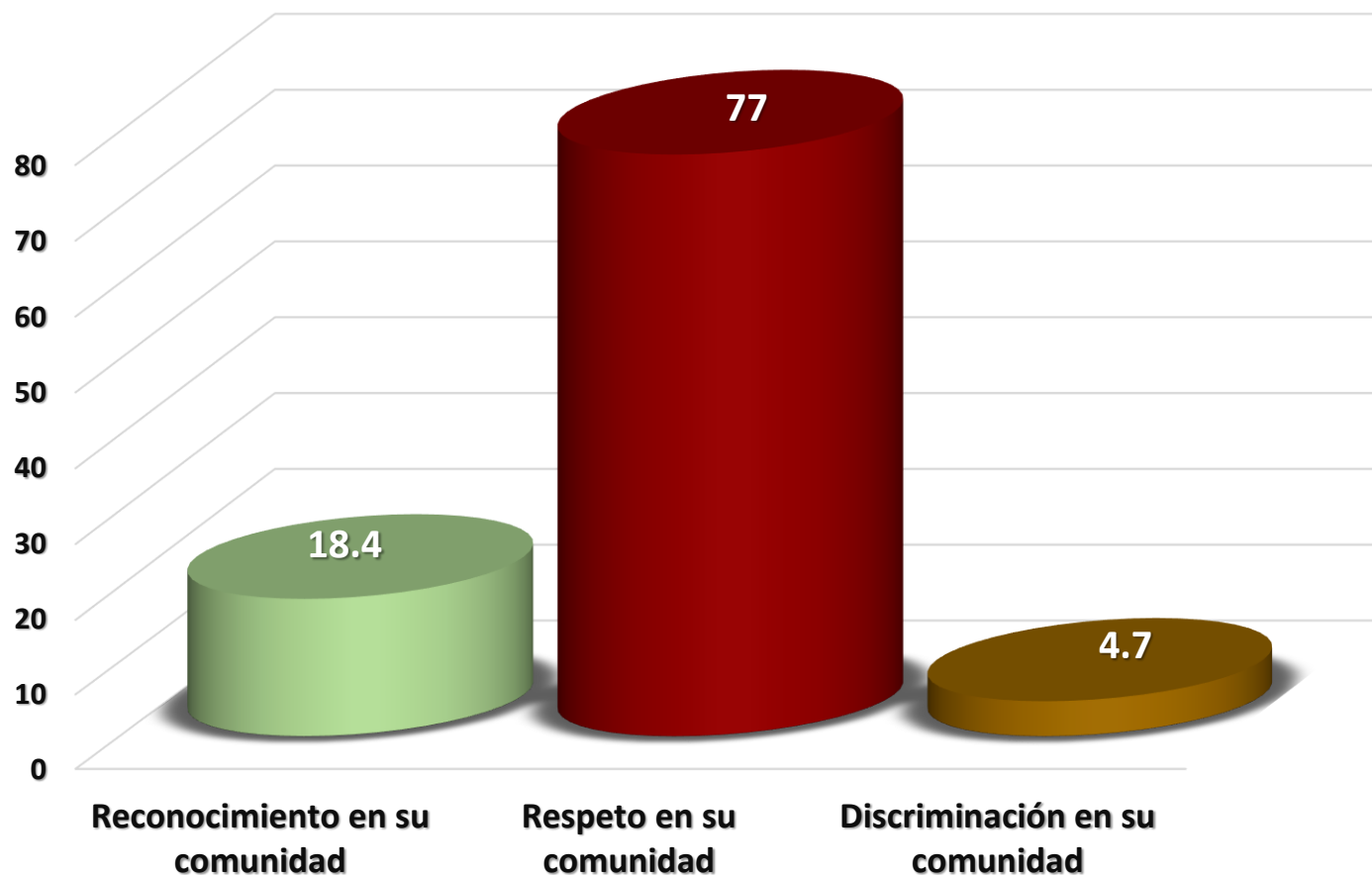
### 39.1. Si la respuesta anterior fue "Otros motivos" especifique:

Por trabajo, por estabilidad y servir, por antigüedad, por el deseo de comprar armas, por ser técnico de helicópteros y por ayudar a las gente, son otros de los motivos por los cuales los entrevistados mencionaron ser policías (sólo 10 encuestados respondieron otros motivos).

OTROS MOTIVOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por trabajo	3	0.4
Estabilidad y servir	3	0.4
Por antigüedad	1	0.1
Por el deseo de comprar las armas	1	0.1
Técnico de helicópteros	1	0.1
Por vocación y necesidad económica	1	0.1
Por vocación y ayudar a la gente	1	0.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1.3</b>

## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

40. ¿En que situación se encuentra en su comunidad derivado de ser... (Policía Estatal / Policía de Investigación / Custodio)? (%)



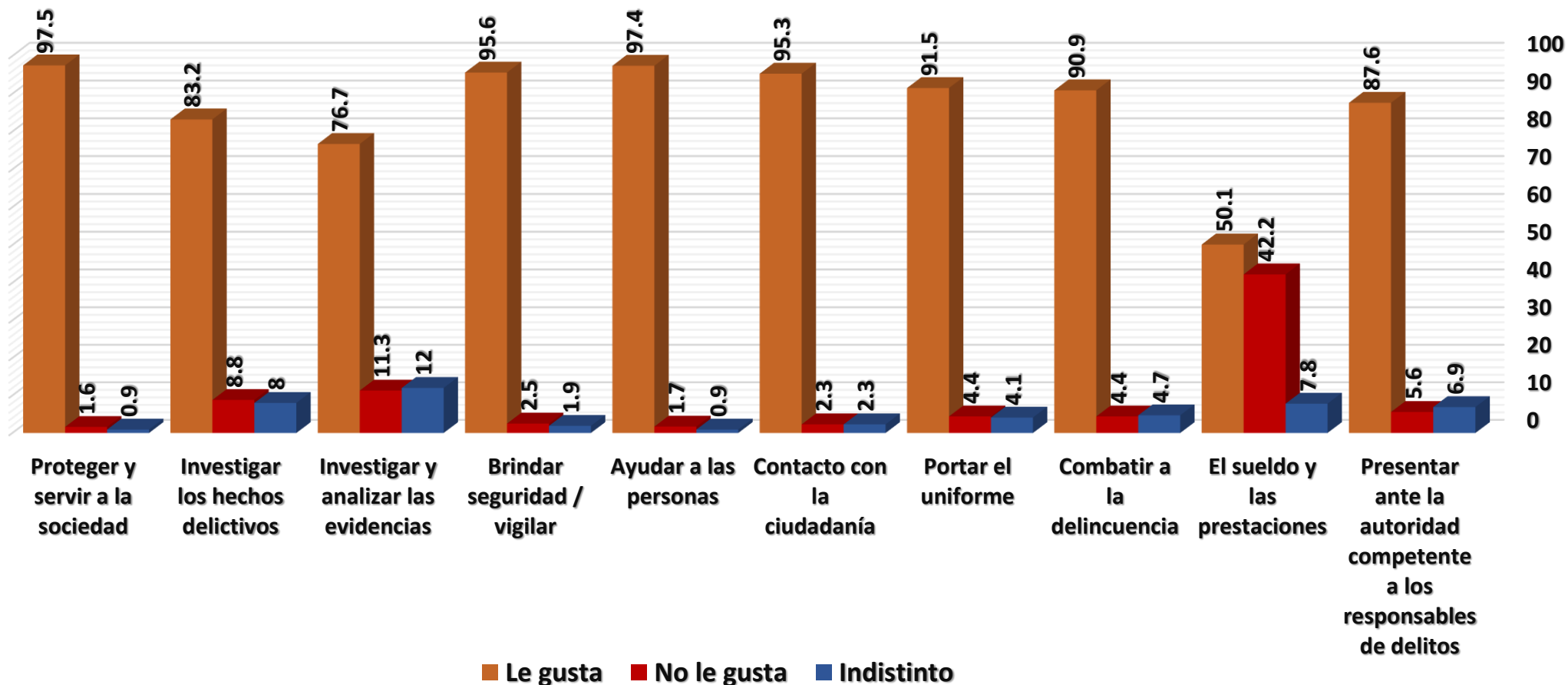
Respetados en su comunidad es como se sienten 7 de cada 10 de los encuestados por el hecho de ser policías, aunque hay un 4.7% que se sienten discriminados por el hecho de serlo.

Variables	Frecuencia	%
Reconocimiento en su comunidad	142	18.4
Respeto en su comunidad	595	77.0
Discriminación en su comunidad	36	4.6
Total	773	100

## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

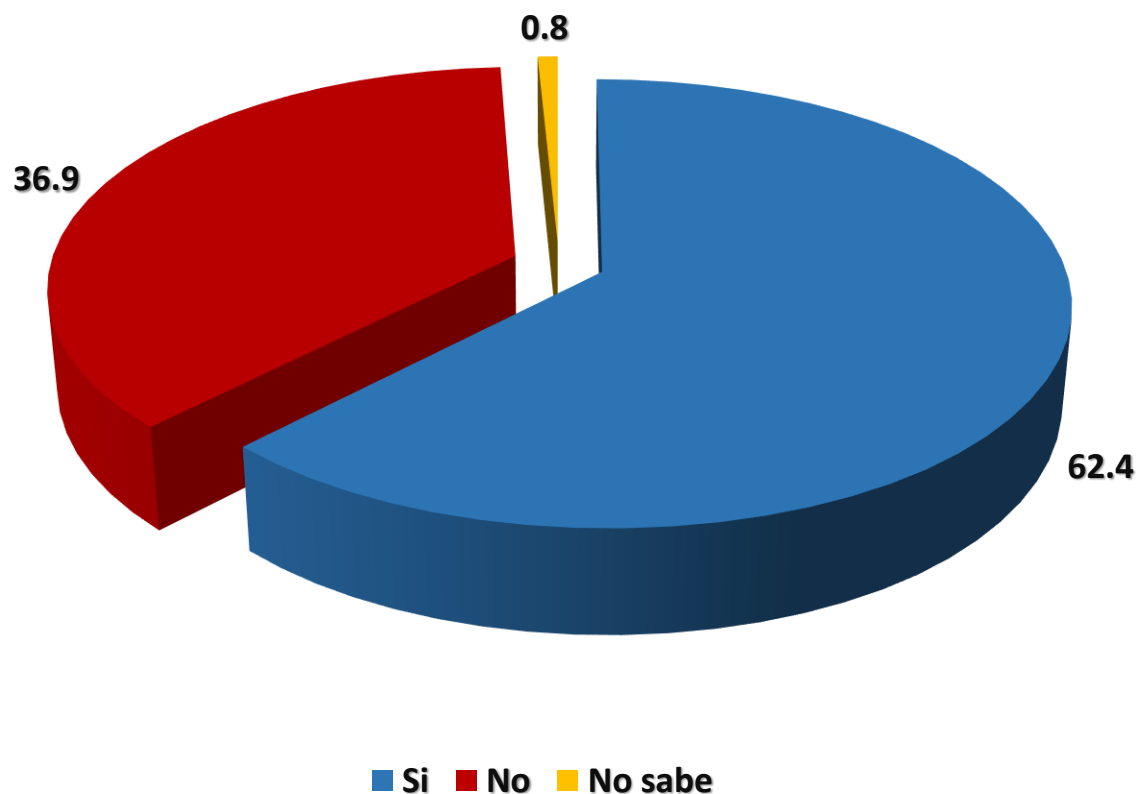
Proteger y servir a la comunidad (97.5%), ayudar a las personas (97.4%), brindar seguridad y vigilar (95.6%), contacto con la ciudadanía (95.3%) y portar el uniforme (91.5%), son, de acuerdo a los policías entrevistados, la parte que más les gusta de la función que desempeñan. En contraste, el sueldo y sus prestaciones (42.2%), es lo que menos les atrae.

41. DE LA SIGUIENTE LISTA, INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO (%)



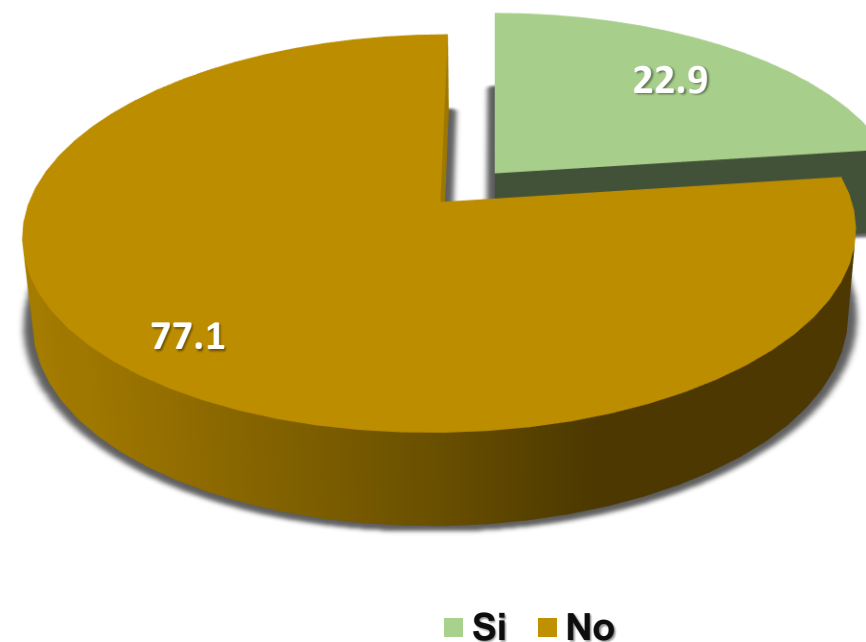
## CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

### 42. ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE? (%)



La generalidad de los elementos indicó haber intervenido como primer respondiente (62.4%), mientras que prácticamente 8 de cada 10 dijo no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

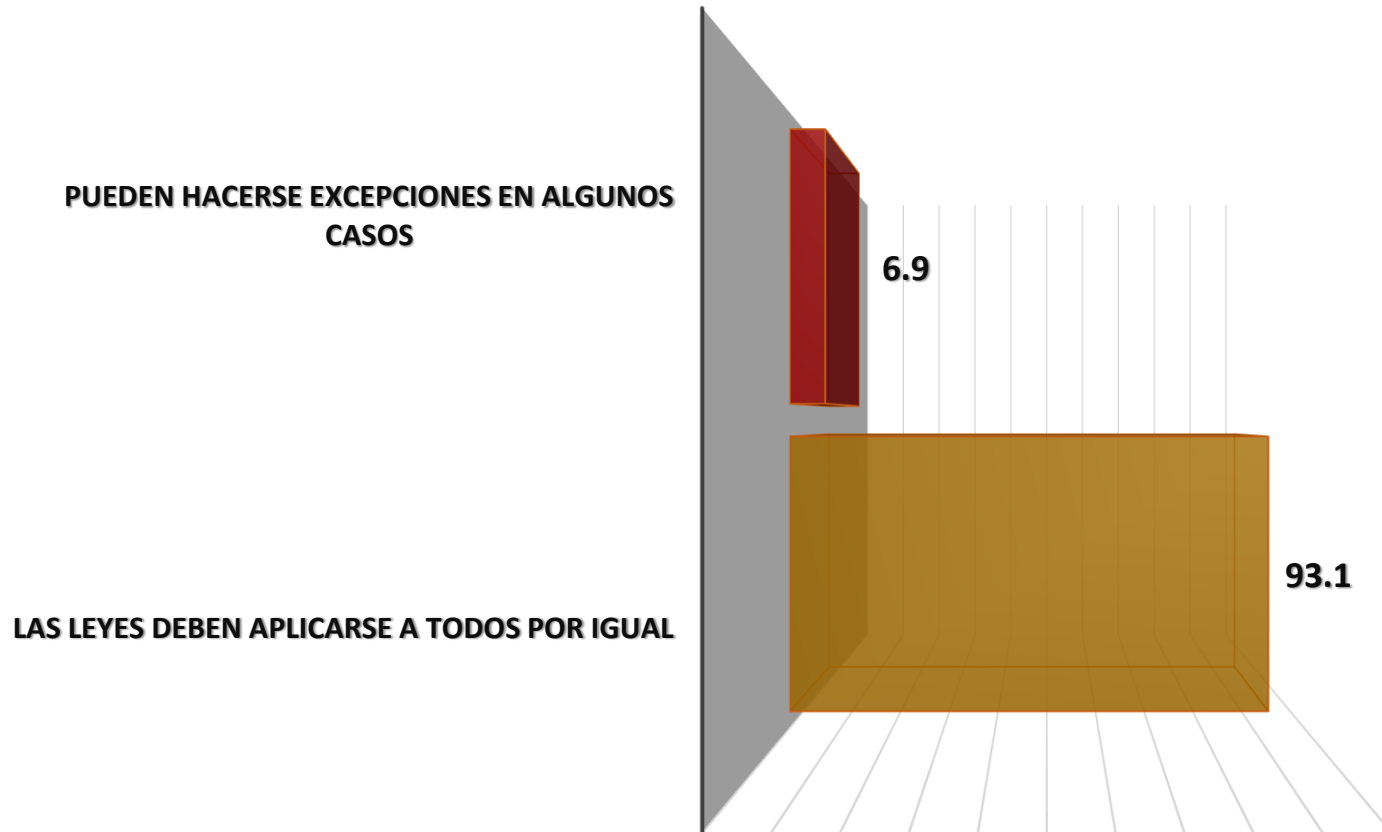
### 43. ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO? (%)



# HÁBITOS EN EL TRABAJO

## HÁBITOS EN EL TRABAJO

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



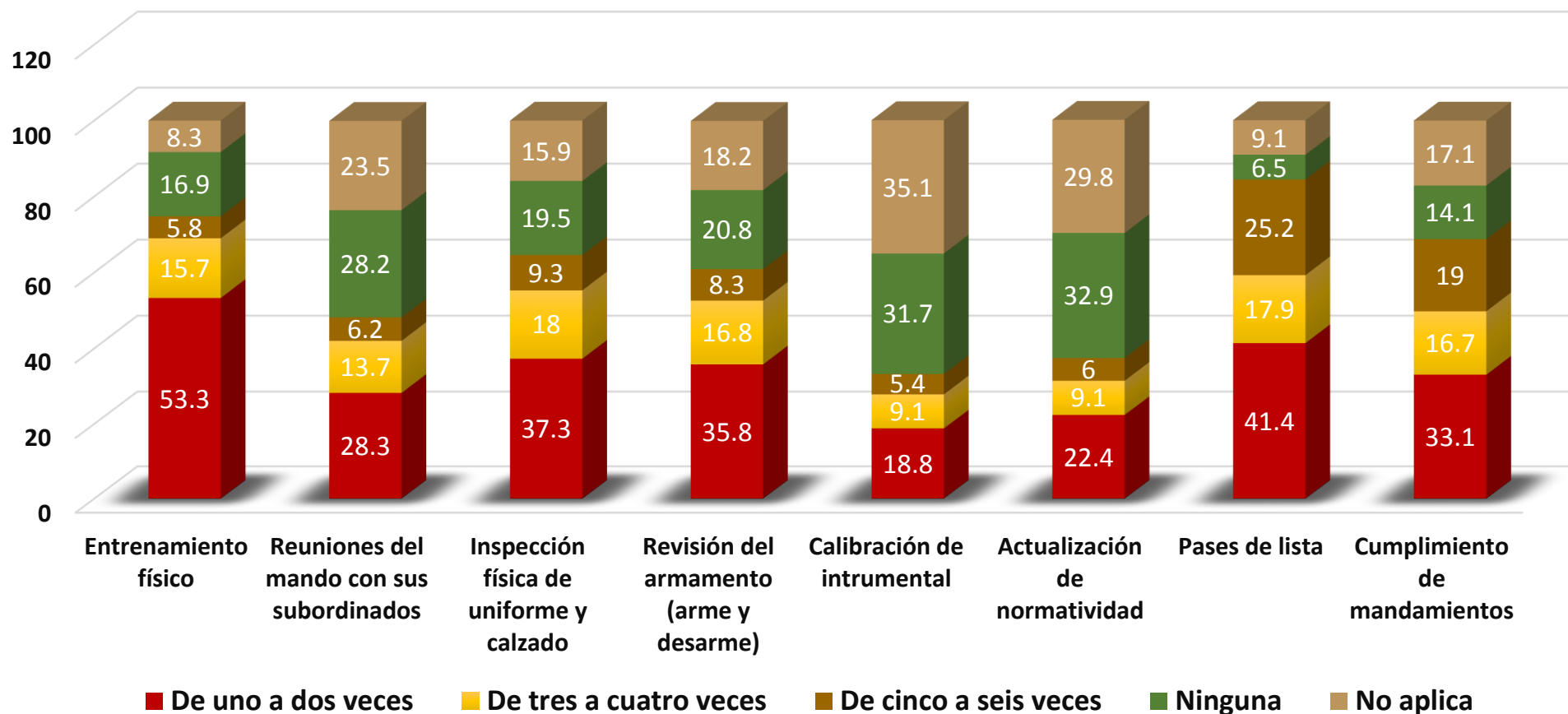
En cuanto a la aplicación de las leyes, 9 de cada 10 entrevistados consideran que éstas deben aplicarse a todos por igual.

Variables	Frecuencia	%
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	720	93.1
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	53	6.9
Total	773	100

## HÁBITOS EN EL TRABAJO

En relación a las actividades más realizadas por los elementos encuestados, Pase de lista y cumplimiento de mandamientos, son las actividades que con mayor frecuencia reportan realizar los elementos policiales (de 5 a 6 veces por semana). Por el contrario, entrenamiento físico e inspección física de uniforme y calzado, son las actividades que con menor frecuencia realizan (de 1 a 2 veces a la semana).

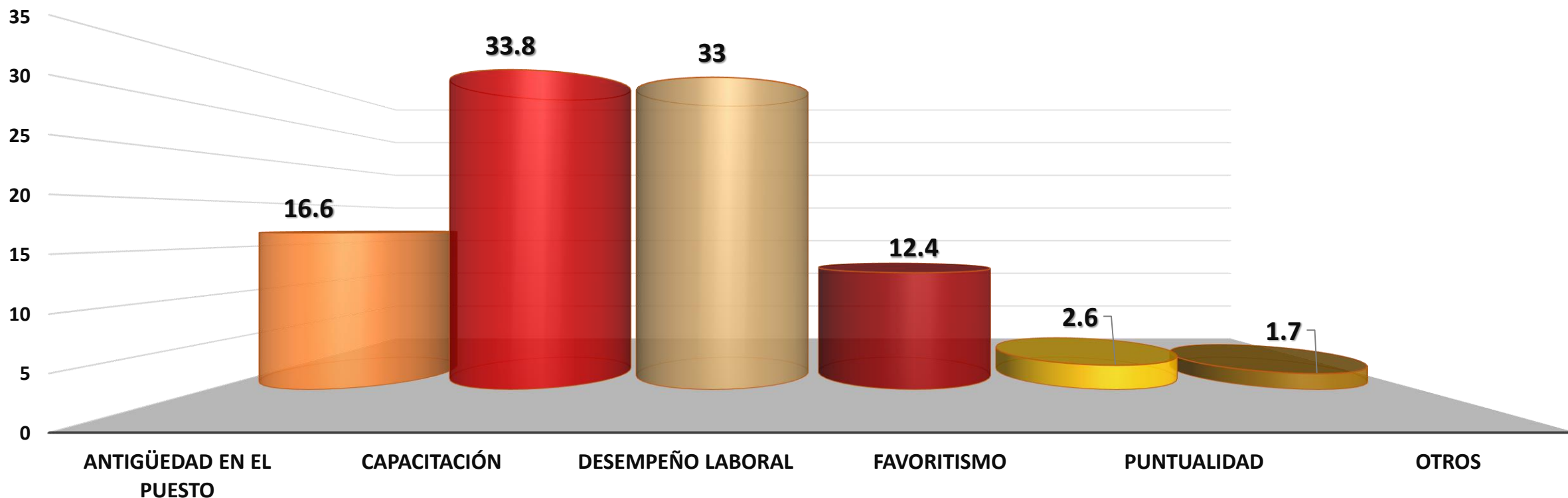
45. ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA REALIZA LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES? (%)





## PROBLEMAS EN EL TRABAJO

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



Los criterios de mayor importancia para que la institución policial en la que trabajan les otorgue ascensos, de acuerdo a la población auscultada, son: la capacitación (33.8%) y el desempeño laboral (33%).

## PROBLEMAS EN EL TRABAJO

### 46.1. Si la respuesta anterior fue "Otros". Especifique:

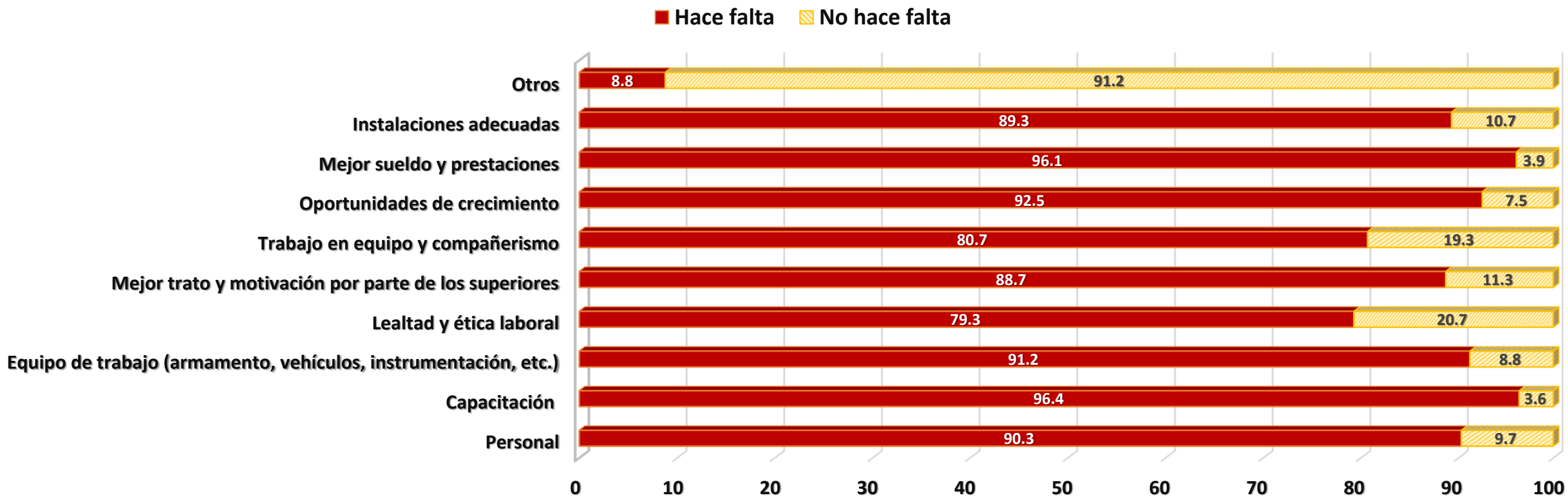
Superación, evaluaciones, promoción de grado, ser reconocido, profesionalismo, antigüedad y formación en el puesto, concurso, preparación y conocimiento, son otros de los criterios que se deben tomar en cuenta, de acuerdo a los entrevistados, a la hora de que las instituciones otorguen ascensos.

OTROS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Promoción de grado	1	0.1
Ser reconocido	1	0.1
Profesionalismo	1	0.1
Antigüedad desempeño y formación en el puesto	1	0.1
Concurso	1	0.1
Preparación	1	0.1
Conocimiento	1	0.1
Superación	2	0.3
Evaluaciones	2	0.3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1.3</b>

# PROBLEMAS EN EL TRABAJO

## PROBLEMAS EN EL TRABAJO

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



Lo que más hace falta para mejorar el trabajo al interior de las instituciones es: capacitación, más personal, mejorar los salarios y prestaciones y, más equipo de trabajo como: armamento, vehículos, equipo de comunicaciones, etc.

## PROBLEMAS EN EL TRABAJO

### 47.11. Si la respuesta anterior fue "Otros". Especifique:

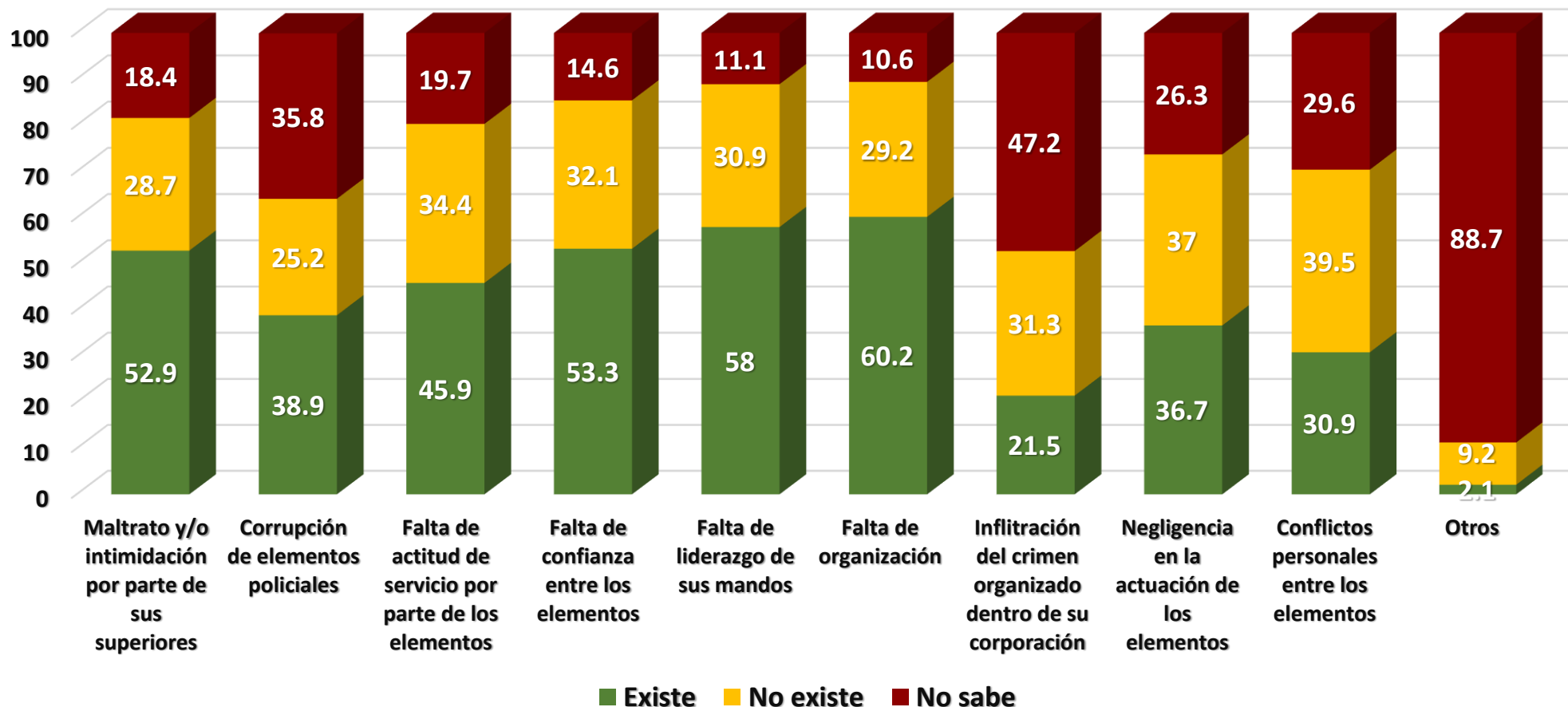
Entre otros aspectos destacados por lo encuestados como necesarios para mejorar el trabajo al interior de las corporaciones, fueron: mayor sentido humano, más baños para mujeres, asesoría, mover a los jefes que no hacen nada, entre otros (sólo 16 policía contestaron otros aspectos).

OTROS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayor sentido humanitario.	1	0.1
Más baños de mujeres.	1	0.1
Adiestramiento continuo.	1	0.1
Capacitación en derechos humanos a los mandos.	1	0.1
Inversión en estudios universitarios.	1	0.1
Tecnología.	1	0.1
Capacitación operativa.	1	0.1
Mejor armamento.	1	0.1
Asesoría jurídica.	1	0.1
Competir por conocimientos para subir de grado.	1	0.1
Rotación de mandos.	1	0.1
Mover a los jefes que no hacen nada.	1	0.1
Capacitación para otros oficios.	1	0.1
Helicóptero.	1	0.1
Uniformes.	1	0.1
Un retiro digno.	1	0.1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>1.8</b>

## PROBLEMAS EN EL TRABAJO

De los problemas percibidos al interior de las instituciones, falta de organización (60.2%), falta de liderazgo de los mandos (58%), falta de confianza entre los elementos (53.3%) y maltrato e intimidación por parte de los superiores (52.9%), son los más mencionados por el personal encuestado.

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



# PROBLEMAS EN EL TRABAJO

## 48.11. Si la respuesta anterior fue "Otros". Especifique:

Autoritarismo por parte de los mandos, ambición de poder, problemas entre compañeros, poca capacitación en administración pública y falta de una escuela de manejo y falta cursos de computación, para activos, son otros de los problemas al interior de las corporaciones, de acuerdo a los policías entrevistados.

OTROS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Autoritarismo por parte de los mandos.	5	0.6
Ambición de poder.	5	0.6
Problemas entre compañeros.	4	0.5
Capacitación a los mandos en administración publica.	4	0.5
Falta de escuela de manejo y cursos de computación para activos.	2	0.3
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>2.5</b>

# CONCLUSIONES



## IV. CONCLUSIONES

Con base a los resultados de la Encuesta Institucional 2019 y en contraste con los resultados de las Encuestas Institucionales de 2016 y 2018, la problemática de las corporaciones y las demandas más sentidas de los elementos operativos prácticamente se mantienen a lo largo del tiempo.

### Perfil del Personal Operativo

- ❑ En términos generales el 74.1% de la población encuestada desempeña funciones De Prevención, Reacción o de Investigación Policial, población que esta integrada en su mayoría por el sexo masculino (85.4%), mientras que el 14.6% lo conforman las mujeres.
- ❑ Las edades de los encuestados en su mayoría varían entre los 30 y 47 años de edad, lo que representa una población del 56.4%, quienes a su vez pueden reflejar una edad media para el desempeño eficiente de sus funciones.
- ❑ En materia de “*Escolaridad*”, llama la atención que el cuerpo de servidores públicos entre Secundaria (26.1%), Preparatoria Terminada (43.5%) y Carrera Técnica con Bachillerato (9.1%) concentren el 78.7% del nivel del grado de estudios, lo cual puede generar una percepción de que, quienes deciden ingresar al Servicio Policial, lo hagan más por necesidad económica o desempleo que por una vocación de servicio.

### Aspectos Socioeconómicos

- ❑ Si bien hay elementos que manifestaron tener salarios bajos, hay que considerar los descuentos de nómina que contraen, lo cual puede explicar el porque de la existencia de salarios bajos en la gran mayoría (77.7%) de los elementos operativos, pues estos oscilan entre menos de mil seiscientos y ocho mil pesos al mes.
- ❑ Si a este indicador se le suma el número de dependientes económicos en el hogar, donde, el 51.1% tiene la responsabilidad de sostener de 3 a 4 miembros de la unidad familiar, esto los coloca de manera inmediata en situación de vulnerabilidad.
- ❑ Factores como los arriba mencionados, han obligado a que el 16.3% del los entrevistados, se vea en la necesidad de buscar un ingreso adicional.

## IV. CONCLUSIONES

### Profesionalización

- ❑ Sólo el 52.3% dijo conocer sobre la existencia del Servicio Profesional de Carrera en su institución, quienes a su vez el 94.1% ha recibido cursos de “Formación Inicial”, mientras que el 66.7% ha tenido la oportunidad de realizar cursos de “Formación Continua”.
- ❑ Del 96.6% que ha tomado el curso de formación inicial, el 60.1% ha recibido otro tipo de cursos durante el 2019.
- ❑ Se identificó que solo 13 elementos han tomado cursos en el extranjero, de los cuales solo tres han transferido el conocimiento, lo que pone de manifiesto, la necesidad de mejorar en este tipo de transferencia de conocimiento con la intención de eficientar recursos y actualizar el cuerpo profesional del personal operativo.

### Evaluación policial

- ❑ Sólo a 3 de cada 10 de los entrevistados se le aplicaron exámenes de control de confianza durante el 2019, aunque desde el 2016 a la fecha, el número de elementos a los que le han aplicado los exámenes de control, muestran una tendencia creciente.
- ❑ Del 25.7% de elementos promovidos, sólo se le aplicaron exámenes de control de confianza al 7.2%.
- ❑ Para 8 de cada 10 la evaluación de control de confianza si constituye un elemento importante para el fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública.



## IV. CONCLUSIONES

### Equipamiento

- ❑ Armamento y uniformes es con lo que más cuentan los elementos del personal operativo.
- ❑ No obstante, en opinión del 76.6% de los entrevistados, no se cuenta con las herramientas suficientes para desempeñar su trabajo adecuadamente.

### Uso de Tecnología

- ❑ Equipo de radio comunicación, cámara fotográfica y manejo de internet, son con los instrumentos tecnológicos que más ocupan los elementos para su ejercicio policial.
- ❑ Es en la fase del llenado del Informe Policial Homologado (IPH), donde se presentan mayores dificultades, pues existe un 53% de elementos que así lo estiman.
- ❑ Resalta el 44.4% que realiza sus reportes y/o informes a mano, por lo que probablemente la gran mayoría de los entrevistados considera a la capacitación, un factor importante para poder realizar sus tareas.
- ❑ La falta de equipo tecnológico (así lo indicó el 70.2% de los entrevistados), provoca en gran medida que no se use el Sistema Único de Información Criminal (SUIC).

## IV. CONCLUSIONES

### Infraestructura

- ❑ Para el 90.9% de los entrevistados, es importante llevar a cabo mejoras en las instalaciones donde laboran, ya que en las condiciones actuales, les es complicado desempeñar su trabajo de manera eficaz y eficiente

### Condiciones Laborales y Funciones Policiales

- ❑ La gran mayoría manifestó sentirse muy orgulloso y orgulloso de formar parte del cuerpo policial (94.5% de los elementos encuestados así lo afirmó).
- ❑ En la misma tesitura, el 77% de los encuestados afirmó que su papel como policía le ha permitido sentirse respetado en su comunidad.
- ❑ También la gran mayoría manifestó que fue por vocación o por que le llamaba la atención, por lo que decidió ser policía; aunque 2 de cada 10 mencionó que fue por razones económicas por lo cual se integró a su actual institución policiaca.
- ❑ En contraste, el 42.2% manifiesta que no se encuentra a gusto con su salario.

## IV. CONCLUSIONES

### Hábitos en el Trabajo

- ❑ El 93.1% dijo sentirse familiarizado con la frase Las Leyes deben aplicarse a todos por igual.
- ❑ Las actividades más realizadas por los elementos encuestados, Pase de lista y cumplimentación de mandamientos, son las actividades que con mayor frecuencia reportan realizar los elementos policiales (de 5 a 6 veces por semana). Por el contrario, entrenamiento físico e inspección física de uniforme y calzado, son las actividades que con menor frecuencia realizan (de 1 a 2 veces a la semana).

### Problemas en el Trabajo

- ❑ En cuanto a los factores que deben incidir para la movilidad laboral al interior de las corporaciones, la capacitación y el desempeño laboral, son los que más deben ser tomados en cuenta.
- ❑ En cuanto a los aspectos fundamentales para mejorar el desempeño de la institución, la capacitación (96.4%), equipo de trabajo (91.2%) y más personal (90.3%), son los más mencionados.
- ❑ Por su parte, de los argumentos asociados a la falta de buen desempeño, destacan falta de organización (60.2%), falta de liderazgos de los mandos (58%), falta de confianza entre los elementos (53.3%) y maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores 52.9%.

# RECOMENDACIONES

## V. RECOMENDACIONES

### Perfil del Personal Operativo

- ❑ Promover lazos institucionales con Escuelas Preparatorias y Universidades para incentivar la formación universitaria el cual permita inyectarle mayor nivel profesional a los cuerpos policiales.

### Aspectos Socioeconómicos

- ❑ Tratar de mejorar los sueldos o prestaciones de los elementos, ya que es la demanda más sentida de los elementos encuestados.

### Profesionalización

- ❑ Divulgar más la existencia del Servicio Profesional de Carrera dentro de las corporaciones y al mismo tiempo informar sobre los beneficios que tiene el hecho de contar con un servicio de profesionalización.

### Capacitación

- ❑ Capacitar en temas como ética pública y liderazgo, a los funcionarios que tienen elementos bajo su cargo. Cursos de este tipo tienen como objetivo mejorar el buen trato de los jefes hacia los subalternos, además de generar un mejor ambiente de trabajo.
- ❑ Aprovechar el bagaje de formación policial de los elementos que han tomado capacitaciones en el extranjero, para transferir conocimiento a los elementos operativos.

### Evaluación Policial

- ❑ Incrementar los exámenes de control de confianza, ya que sólo a 3 de cada 10 se le aplicaron dichos exámenes. Al unísono, reducir el tiempo que dura el examen y mejorar el equipo que se utiliza para la realización de las evaluaciones de control.
- ❑ Informar más sobre los resultados de la evaluación de competencias básicas de la función.
- ❑ Ampliar la cobertura de las evaluaciones de desempeño o desempeño académico a los elementos de nuevo ingreso.

## V. RECOMENDACIONES

### Equipamiento

- ❑ Revisar continuamente el esquema de herramientas necesarias para el buen desempeño de las funciones policiales y categorizar por nivel de importancia los requerimientos necesarios.

### Uso de Tecnología

- ❑ Capacitar en el manejo de herramientas tecnológicas, como internet, teléfonos inteligentes, cámara de videos etc., ya que alrededor del 40% mencionaron no saber usar dichas herramientas. Un adiestramiento en este sentido, mejoraría la eficiencia de los policías.

### Infraestructura

- ❑ Mejorar las instalaciones. Una mejora en este sentido, podría mejorar la productividad de los elementos.

### Condiciones Laborales y Funciones Policiales

- ❑ Resaltar lo importante del oficio de policía y su contribución al bienestar de la sociedad en su conjunto, pues la mayor parte de los elementos se sienten orgullosos y muy orgullosos de ser policías.
- ❑ Mejorar e incrementar el equipo de trabajo de los policías, para mejorar la eficacia.

### Hábitos en el Trabajo

- ❑ Estimular mejores hábitos en el trabajo, como el entrenamiento físico, inspección física del uniforme y calzado, así como la revisión del armamento (arme y desarme).

### Problemas en el Trabajo

- ❑ Crear o mejorar los mecanismos meritocráticos, con el fin de que los elementos vean su esfuerzo o desempeño laboral, en formas de movilidad al interior de las instituciones.
- ❑ Mejorar la forma en como se organiza el trabajo al interior de las corporaciones, con el fin de mejorar la eficiencia de los elementos.

Un aspecto en lo general que se considera de vital importancia es: “Incluir en el cuestionario un módulo de preguntas cualitativas, que pueda servir de información más puntual para la definición de proyectos en los distintos programas del FASP”.



## EMPRESA EVALUADORA

<b>Empresa</b>	<b>Instituto de Administración Pública de Tabasco A.C.</b>
<b>Presidente del Instituto</b>	<b>Mtro. Carlos Eduardo Flota Estrada</b>
<b>Coordinador del Informe Evaluación</b>	<b>L.E. Iván Eduardo Ramírez Urdaneta</b>
Equipo de Trabajo	Mtra. Maria Socorro Centeno Ruíz
	C.P. Victo Manuel Martínez González
	Mtro. Moises Ramón Payro
<b>Coordinador de Encuesta Institucional</b>	<b>Mtro. Carlos Eduardo Flota Estrada</b>
Equipo de Trabajo	
Coordinador	Lic. Francisco Fabian Ballina Villasis
Entrevistadores	Miguel Ángel Hernández Figueroa
	Sofía Maragarita Jiménez
	Estefania González Castillo
	Alexandra Visanti Acuña
Correo electrónico	<a href="mailto:evaluaciones@iaptabasco.org.mx">evaluaciones@iaptabasco.org.mx</a>
Teléfono	993 314 11 77