



Evaluación Institucional para el ejercicio fiscal 2015 del FASP

Gobierno del Estado Tlaxcala

Diciembre 2015

Resumen ejecutivo

Del 19 al 30 de octubre de 2015 se llevó a cabo una encuesta de opinión con los miembros de las corporaciones de seguridad pública estatales del estado de Tlaxcala con el objetivo de obtener la percepción de los elementos policiales que integran las instancias de seguridad pública sobre los efectos directos de la ejecución de los Programas con Prioridad Nacional y Local (PPNL), convenidos en el marco del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) a lo largo de 2015.

En total, se aplicaron 426 encuestas, distribuidas de manera proporcional de acuerdo a la densidad de cada uno de los siguientes 3 estratos: Policía Preventivo Estatal, Policía de Investigación y Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario.

Los principales resultados que arrojó la encuesta son los siguientes:

- El 83.3% de los encuestados fueron hombres y el 16.7% mujeres.
- Casi el 50% tiene entre 36 a 47 años.
- El 46.9% cuenta con al menos estudios de preparatoria, ya sea completa o incompleta.
- Sólo el 10% de los encuestados tienen laborando menos de 2 años en su actual institución.
- El 32.2% no tiene o no sabe que tiene Servicio Profesional de Carrera en su corporación.
- El 99.5% dijo estar inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública; la misma proporción dijo contar con Clave Única de Identificación Personal.
- El 6.3% dijo no tener seguro de vida; el 1.9% no contar con servicio médico; el 44.6% no contar con fondo para el retiro; el 18.1% no tener créditos comerciales y 59.9% no tener crédito para vivienda.
- El 99.1% mencionó haber recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación. De ellos, sólo el 54.3% ha recibido capacitación especializada. El 99.9% mencionó que la capacitación le ha servido para el desempeño de sus funciones.

- Sólo el 23% señaló que le aplicaron Exámenes de Control de Confianza este año.
- El 22% considera que los Exámenes de Control de Confianza no contribuyen a mejorar las instituciones.
- El 32.6% de los entrevistados realizan sus reportes, informes u otros escritos formales de trabajo a mano.
- El 99.3% conoce el Modelo de Policía Acreditable.
- El 99.3% conoce o ha escuchado hablar de Plataforma México.
- El 14.5% considera que el favoritismo es el criterio de mayor importancia en su corporación para otorgar ascensos
- Más del 90% de los encuestados señalaron que el personal, mejor sueldo y prestaciones son elementos que hacen falta para mejorar su trabajo.
- Para el 54.1% la falta de organización y para el 50.9% la falta de liderazgo en sus mandos, son los problemas que consideran existen dentro de su institución.

Índice

	Introducción	5
	Nota metodológica	7
	Objetivos de la encuesta, el diseño y la muestra	7
	Objetivos de la encuesta	7
	Diseño de la muestra	7
	Procedimientos de captación y procesamiento de información	9
	Estimaciones estadísticas y el nivel de confianza y precisión de los principales indicadores obtenidos.....	11
	Resultados en forma gráfica	12
	Perfil del personal policial	12
	Aspectos socioeconómicos	22
	Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública	27
	Profesionalización	29
	Capacitación	38
	Evaluación	47
	Condiciones laborales	73
	Hábitos en el trabajo	77
	Problemas en el trabajo	81
	Conclusiones y recomendaciones	83
	Anexo. Principales resultados gráficos	88



Introducción

El Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) consiste en un presupuesto, previsto en la Ley de Coordinación Fiscal, que la Federación transfiere a las haciendas públicas de los estados y el Distrito Federal. El fondo presupuestal del FASP es empleado exclusivamente para fortalecer la seguridad pública en los rubros de:

- Reclutamiento, formación, selección, evaluación y depuración de los recursos humanos vinculados con tareas de seguridad pública.
- Equipamiento de las policías judiciales o sus equivalentes, peritos, ministerios públicos, policías preventivos o custodios de centros penitenciarios y de menores infractores.
- Establecimiento y operación de la red nacional de telecomunicaciones e informática para la seguridad pública y servicio telefónico nacional de emergencia.
- Construcción, mejoramiento o ampliación de instalaciones para la procuración e impartición de justicia, centros penitenciarios y de menores infractores, e instalaciones de los cuerpos de seguridad pública y sus centros de capacitación.
- Seguimiento y evaluación de los programas señalados.

Con base al rubro de seguimiento y evaluación de los programas señalados, se realiza la evaluación institucional del FASP para conocer la percepción del cuerpo policial que conforma las instancias de seguridad pública.

Los aspectos metodológicos se encuentran en cumplimiento de los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal.

El producto obtenido fue la observación, a través del levantamiento de encuestas, de los efectos directos que el FASP posee sobre los Programas con Prioridad Nacional y Local (PPNL).

En cumplimiento a los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal, la Comisión Ejecutiva del Sistema Estatal de Seguridad Pública (CESESP) del estado de Tlaxcala solicitó realizar la evaluación institucional del FASP, en orden de conocer la percepción de los elementos del cuerpo policial que conforma las instancias de seguridad pública.

El producto de la evaluación fue la observación, a través del levantamiento de encuestas, de los efectos directos que el FASP posee sobre los Programas con Prioridad Nacional y Local (PPNL).



Nota metodológica

Objetivos de la encuesta, el diseño y la muestra

Objetivos de la encuesta

La encuesta institucional tiene por objeto conocer la percepción del personal operativo de las entidades federativas, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que se desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.

El resultado de la encuesta institucional, deberá permitir la medición en el tiempo de los cambios en la percepción, respecto a los avances en el fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública.

Objetivos específicos

- Determinar el perfil del personal policial
- Conocer su percepción respecto de las acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública.
- Conocer su percepción respecto a los siguientes temas: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de la tecnología
- Identificar y conocer su percepción de las condiciones laborales en las que se encuentran.
- Identificar sus principales hábitos laborales.
- Detectar problemáticas laborales.

Diseño de la muestra

Población Objetivo

Elementos operativos de las corporaciones: Policía Preventiva Estatal, Policía de Investigación y el Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario.

En la aplicación de la encuesta participaron, en total, 426 agentes de las corporaciones mencionadas, conforme a la siguiente distribución:

Policía Preventivo Estatal: 357

Policía de Investigación: 39

Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario: 30

Método de muestreo

La muestra se caracteriza por ser aleatoria estratificada, esta técnica consiste en dividir a la población en “n” subconjuntos o estratos, y de cada uno de ellos seleccionar una muestra probabilística de manera independiente de un estrato a otro. La distribución de la muestra entre los diferentes estratos deberá realizarse por asignación proporcional.

El tamaño de la muestra fue calculado de tal forma que cumpliera con los criterios de representatividad estadística, utilizando un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del 4%.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N x Z_{\alpha/2}^2 x(p)x(q)}{E^2 x(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 x(p)x(q)}$$

donde:

n=Tamaño de la muestra}

$Z_{\alpha/2} = Z_{0.005/2} = Z_{0.975} = 1.96$; valor Z de la distribución Normal asociada al α

α =nivel de confianza

$p = 0.5$; variabilidad positiva o proporción a estimar

$q = (1 - p) = 0.5$; complemento de la proporción a estimar

$E = 0.04$; precisión o error

N = Tamaño de la población (total de elementos operativos de las instituciones de seguridad pública de la entidad federativa)

El tamaño de la población, es el total del personal operativo de las entidades federativas, considerando los estratos definidos.

Los estratos considerados para la aplicación de la encuesta son:

- Policías Preventivos Estatales
- Policías de Investigación
- Personal de Guarda y Custodia del Sistema Penitenciario

Para el cálculo del tamaño de la muestra por estrato, se utilizó la siguiente ecuación:

$$ne_i = nx \frac{Ne_i}{N}$$

donde:

ne_i = tamaño de la muestra por estrato

n = tamaño de la muestra

Ne_i = población de cada estrato

N = Tamaño de la población

La muestra se agrupó en tres estratos, los cuales corresponden a los referidos en los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y del Distrito Federal, es decir:

- Policías Preventivos Estatales
- Policías de Investigación
- Personal de Guarda y Custodia del Sistema Penitenciario

Procedimientos de captación y procesamiento de información

El levantamiento de las encuestas se realizó por medio de cuestionarios y mediante una entrevista directa del personal.

El instrumento empleado fue un cuestionario cerrado de 39 preguntas, divididas en seis subtemas:

- Perfil del personal policial
- Aspectos socioeconómicos
- Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública
- Condiciones laborales
- Hábitos en el trabajo

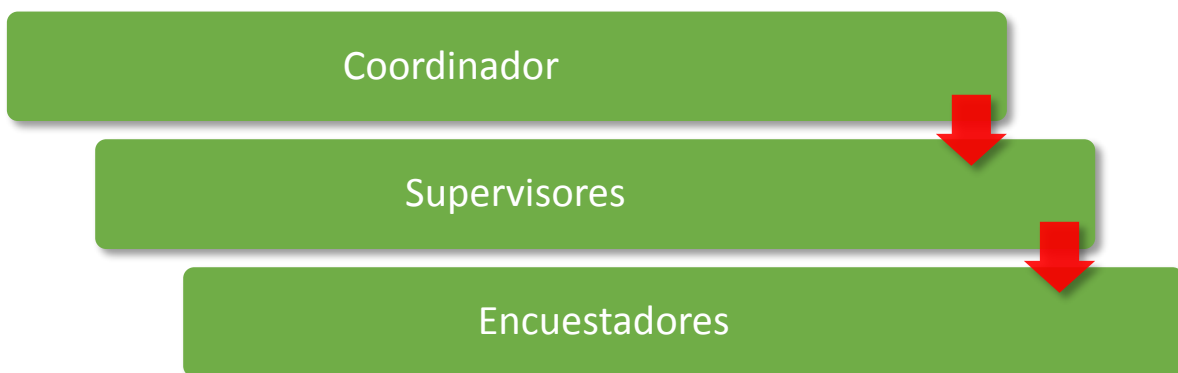
- Problemas en el trabajo

El cuestionario fue proporcionado en los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y del Distrito Federal.

La aplicación de la encuesta se hizo en entrevistas personales y directas, conforme a la muestra diseñada, en el lugar de trabajo de las y los encuestados.

La aplicación de la encuesta se realizó del 19 al 30 de octubre de 2015; mientras que el procesamiento de datos y la generación del informe se realizaron durante el mes de noviembre de 2015.

Para la aplicación de la encuesta, se siguió la estructura de trabajo de campo sugerida en los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y del Distrito Federal:



Proceso de procesamiento de la información obtenida en la encuesta

Una vez obtenida la información resultante de la aplicación de las encuestas, la información se validó y se capturó usando el modelo de base de datos proporcionado por el Secretariado Ejecutivo.

Una vez capturada la información en la base de datos, se procedió a procesarla en el software especializado SPSS.

Las frecuencias obtenidas se muestran graficadas o tabuladas en el presente reporte de resultados.

Estimaciones estadísticas y el nivel de confianza y precisión de los principales indicadores obtenidos

Como ya se mencionó en párrafos anteriores, el tamaño de la muestra fue calculado de tal forma que cumpliera con los criterios de representatividad estadística especificados en los Lineamientos Generales para el Diseño y Ejecución de los Programas de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2015 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y del Distrito Federal, utilizando un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del 4%.



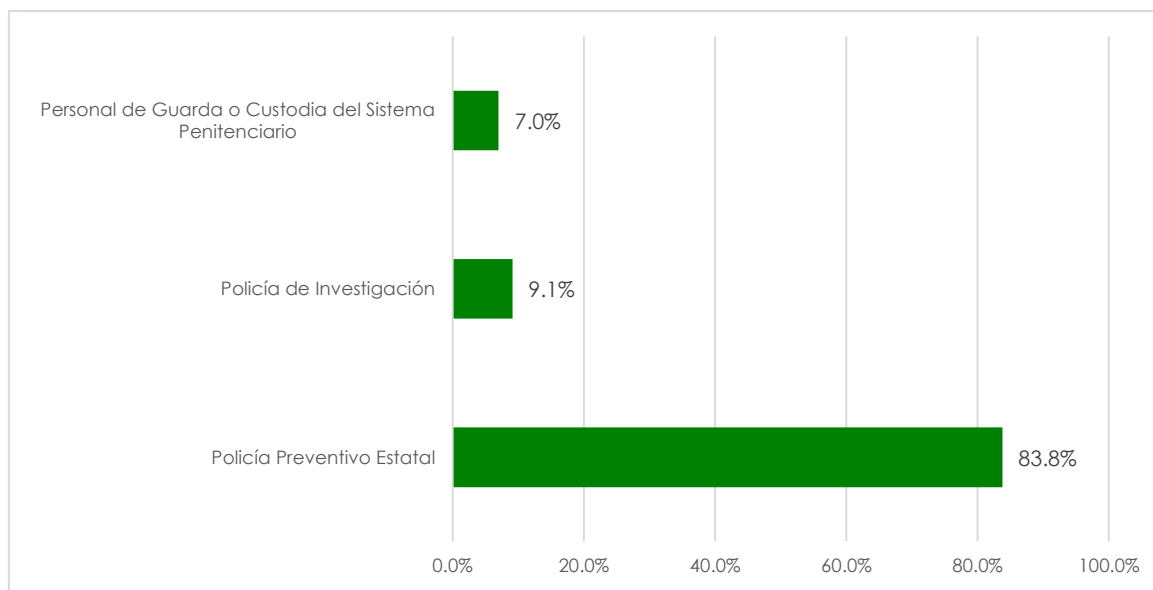
Resultados en forma gráfica

Perfil del personal policial

1. Función. ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

En total se entrevistaron a 426 elementos del personal policial del estado de Tlaxcala. De los cuales en su mayoría pertenecen a la policía preventiva estatal con 83.8%, en segunda instancia se encuestaron a policías de Investigación que representan el 9.1% y personal de guarda o custodios del Sistema Penitenciario correspondientes al 7%.

Gráfica 1. ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

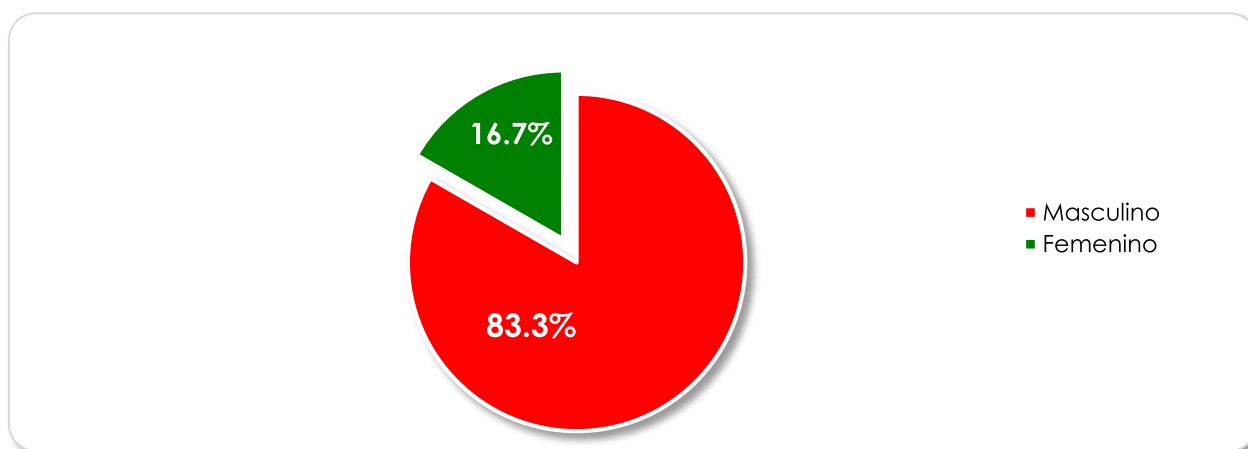


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

2. Sexo del personal policial encuestado

Referente al sexo, predomina el personal masculino con el 83.3% y el 16.7% corresponden a mujeres.

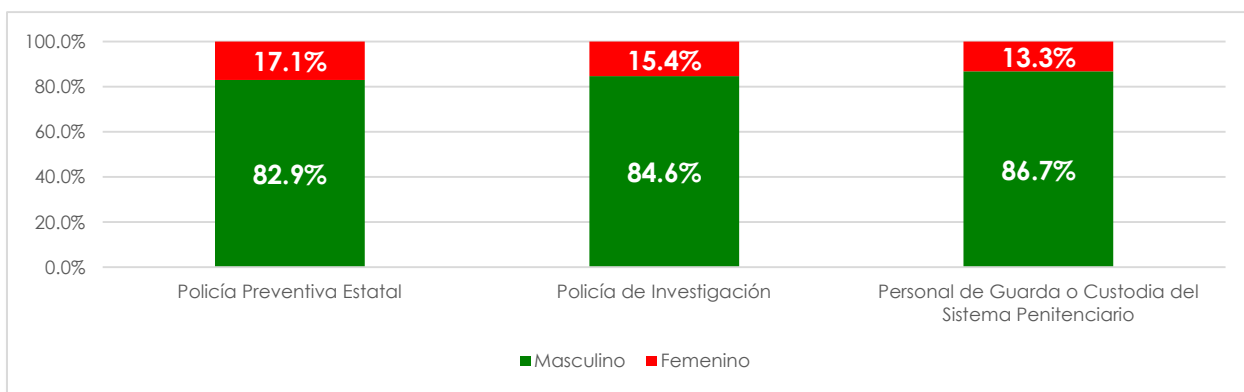
Gráfica 2. Sexo



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Respecto a la distribución entre hombres y mujeres, en las tres corporaciones evaluadas hay mayor presencia de hombres, siendo más evidente por el número de elementos en la Policía Preventiva Estatal.

Gráfica 3. Sexo por tipo de función que desempeña

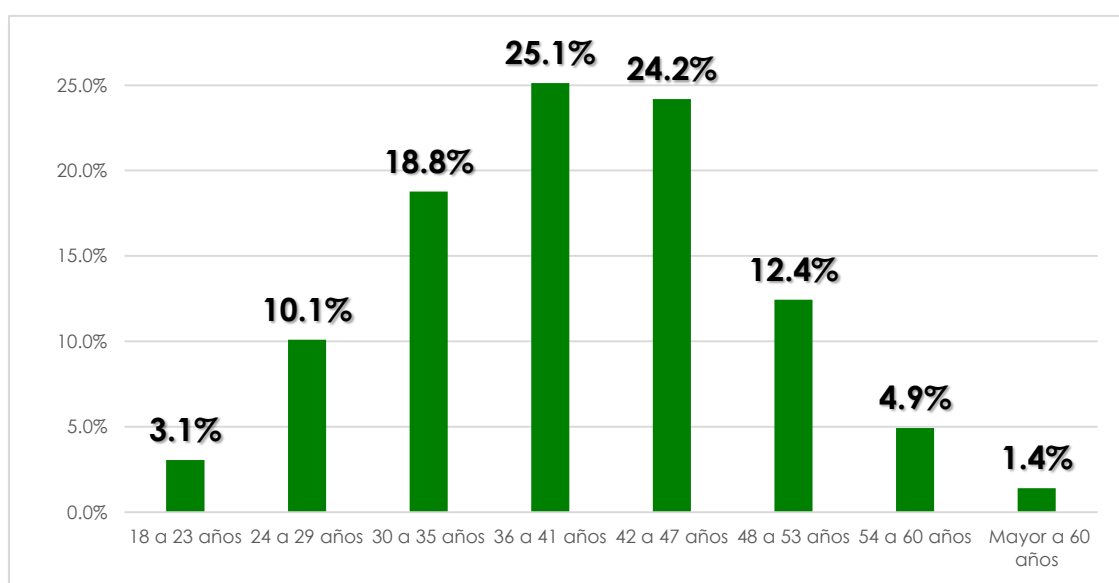


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

3. Edad

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada al personal, la edad oscila entre 36 a 47 años, ello alude a una edad adulta. Con el 25.1% de edades entre los 36 y 41 años, el 24.2% correspondientes de 42 hasta 47 años. Sólo el 1.4% de los encuestados son mayores de 60 años, y en su mayoría corresponden a Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario.

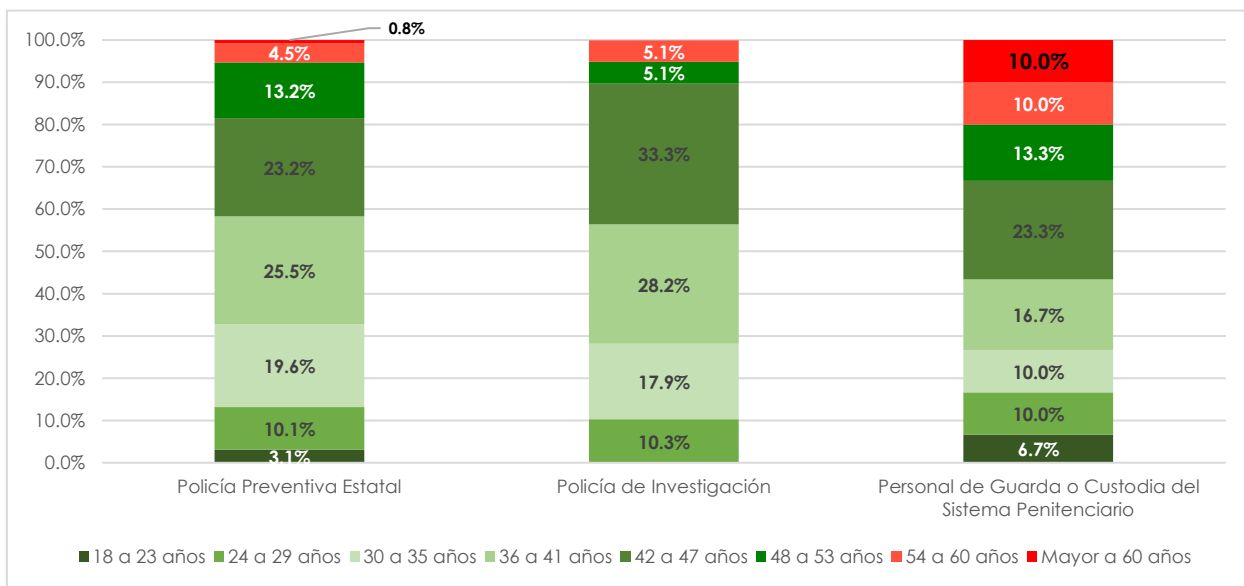
Gráfica 4. Edad



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 20% del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario tiene más de 54 años, mientras que para la Policía Preventiva y la Policía de Investigación esta proporción es de apenas 5.3% y 5.1%, respectivamente. Esto implica que en la primera corporación señalada se concentra una mayor proporción de agentes de mayor edad, mientras que la Policía Preventiva es la corporación con una mayor proporción de agentes de menor edad, al contar con 32.8% de sus elementos con una edad que oscila entre 18 a 35 años.

Gráfica 5. Edad por corporación

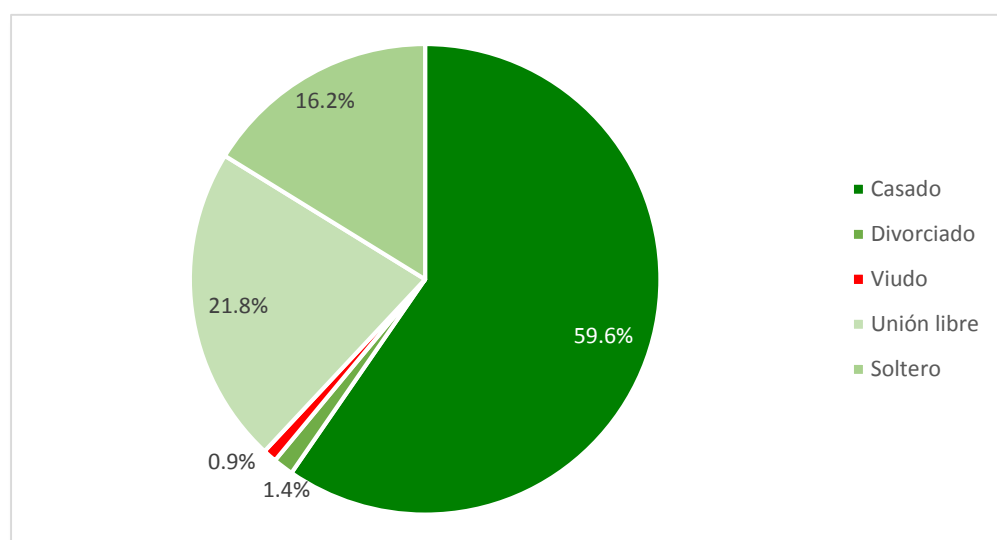


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

4. Estado civil

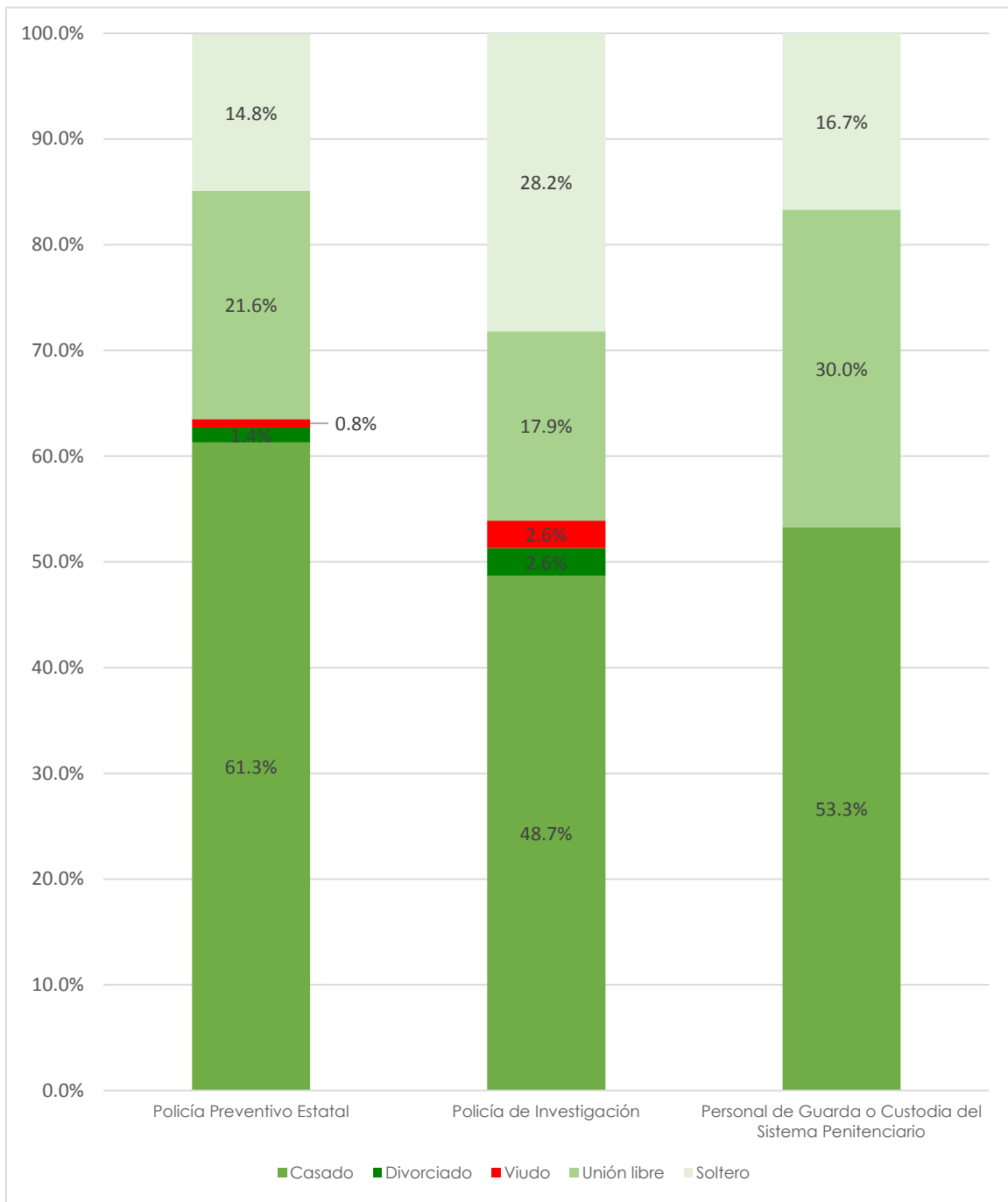
El 59.6 % de los encuestados están casados, el 21.8% vive en unión libre, mientras que el 16.2% indicó ser soltero. Por su parte el 1.4% del personal su estado civil es divorciado y un porcentaje mínimo es viudo 0.9%.

Gráfica 6. Estado civil



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Gráfica 7. Estado civil por función que desempeña

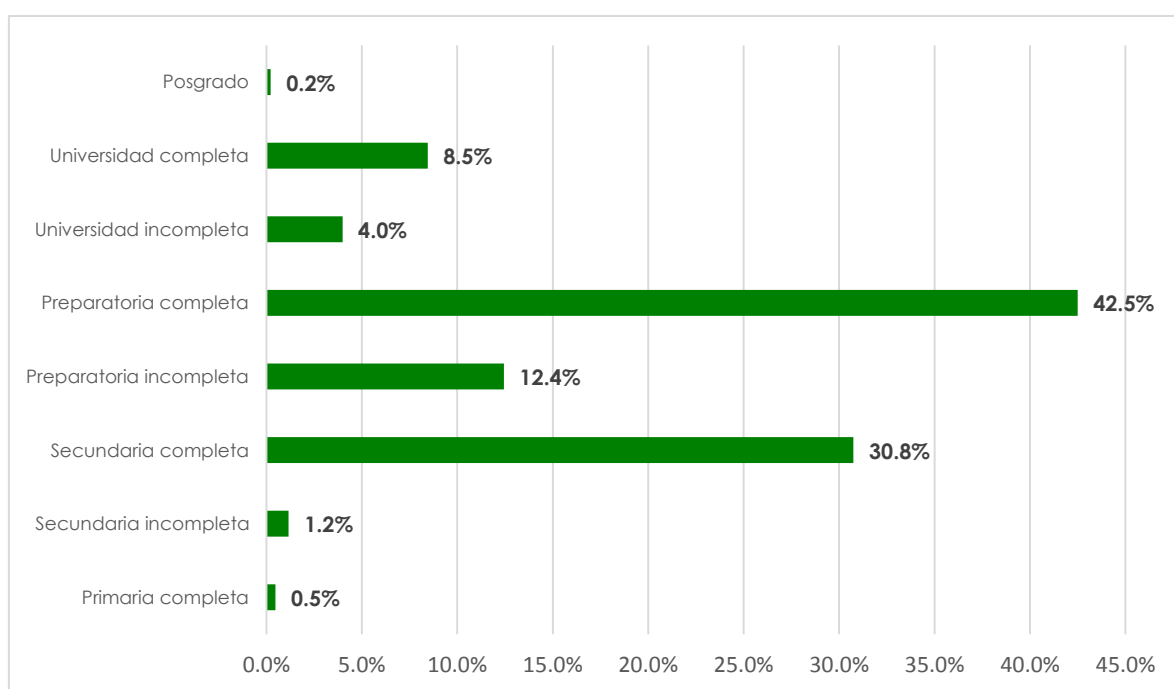


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

5. Escolaridad (Último grado de estudios)

El indicador de escolaridad permite visualizar el nivel de educación de los encuestados, en este sentido el 42.5% de los entrevistados han concluido sus estudios a nivel medio superior, no obstante el 12.4% actualmente no ha finalizado este nivel, por su parte el 30.8% cuenta con educación básica, y 1.2% no la concluyó. Cabe señalar sólo el 8.5% realizó una carrera profesional universitaria y el 0.2% termino estudios de posgrado.

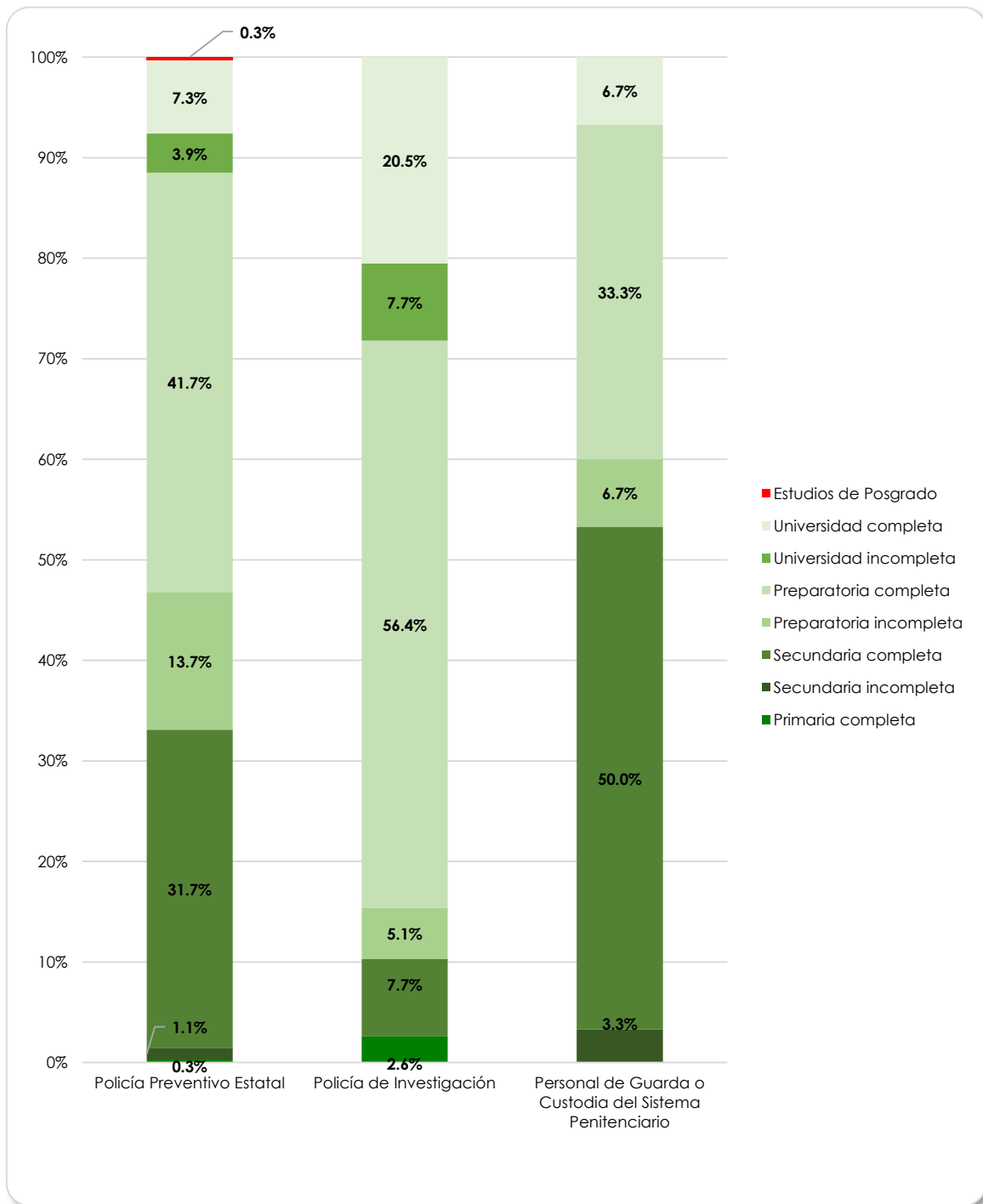
Gráfica 8. Escolaridad (Último grado de estudios)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Más de la mitad del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario (53.3%) cuenta con educación básica, mientras que para la Policía Preventiva Estatal y la Policía de Investigación es 33.1% y 10.3%, respectivamente. En general, se observa que salvo el Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario, la mayor parte del personal cuenta con al menos preparatoria ya sea completa o incompleta.

Gráfica 9. Escolaridad por corporación

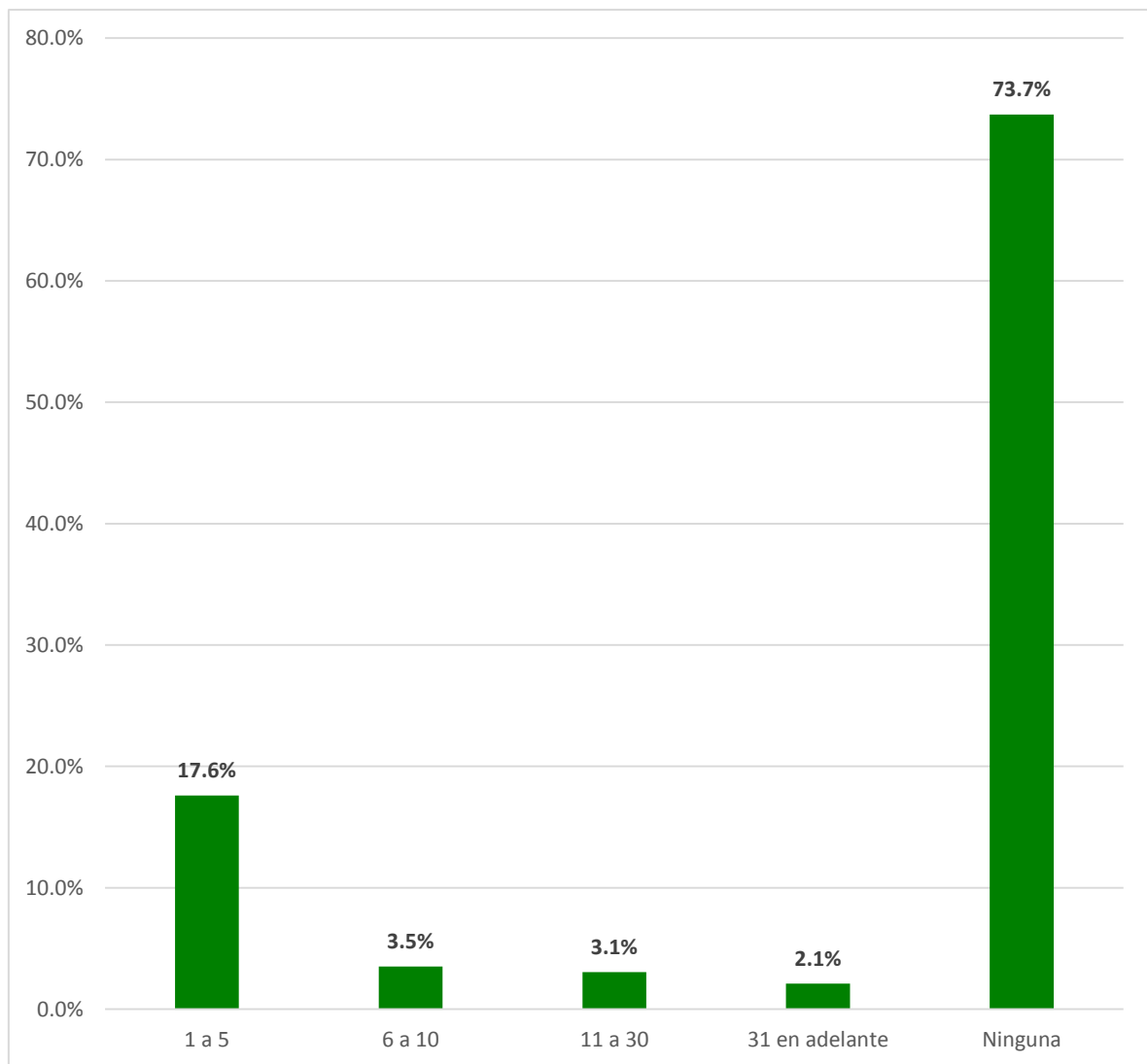


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

6. En su trabajo, ¿cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?

El 73.7% de los entrevistados no tiene personal bajo su mando o responsabilidad, por otro lado el 17.6% tiene entre 1 a 5 personas bajo su responsabilidad y sólo el 2.1% reportó tener más de 31 personas bajo su mando.

Gráfica 10. Personal bajo su mando o responsabilidad

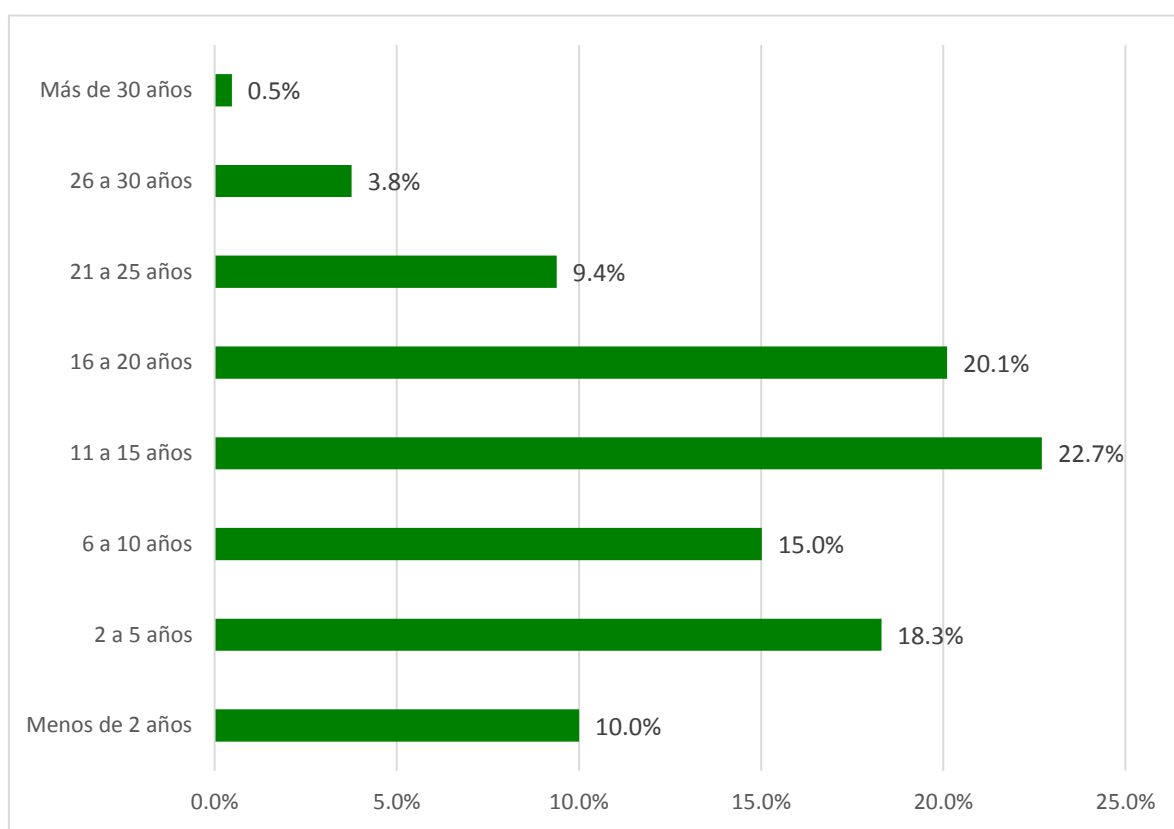


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

7. Antigüedad. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?

Sólo el 10% de los encuestados tienen laborando menos de 2 años en su actual institución; el 33.3% tiene de 2 a 10 años, el 42.8% lleva de 11 a 20 años y el 13.7% tiene más de 20 años. En general, los resultados indican estabilidad respecto al tiempo que llevan laborando en la institución, al ser una minoría el personal con menos de 2 años trabajando.

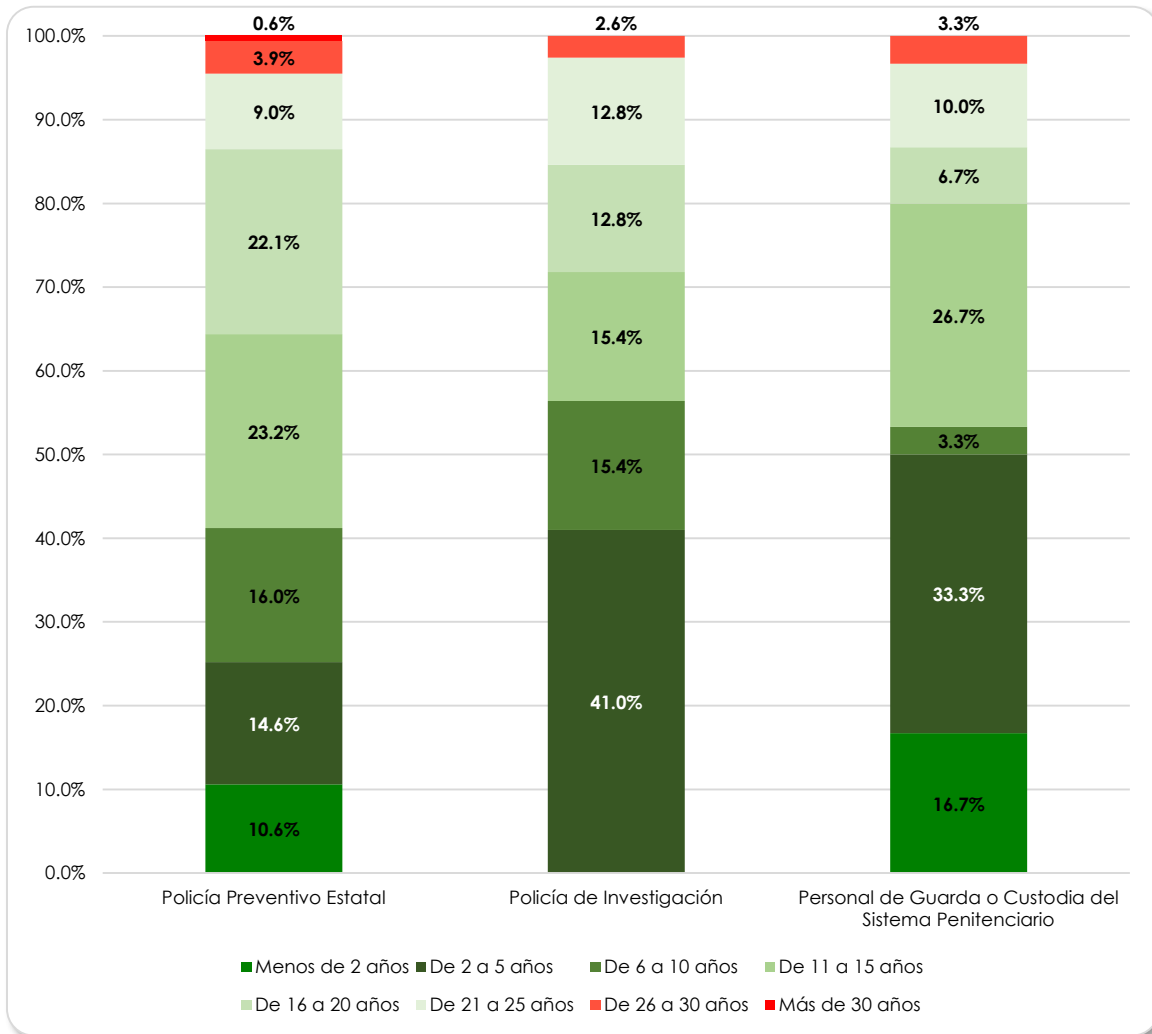
Gráfica 11. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Realizando el análisis de la antigüedad trabajando en la actual institución a nivel de función que desempeña, se observa que tanto en la Policía de Investigación como en el Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario la antigüedad prevaleciente es de 2 a 5 años, donde se observa una distribución más uniforme respecto a la antigüedad es en la Policía Preventiva Estatal.

Gráfica 12. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución? (Por corporación)



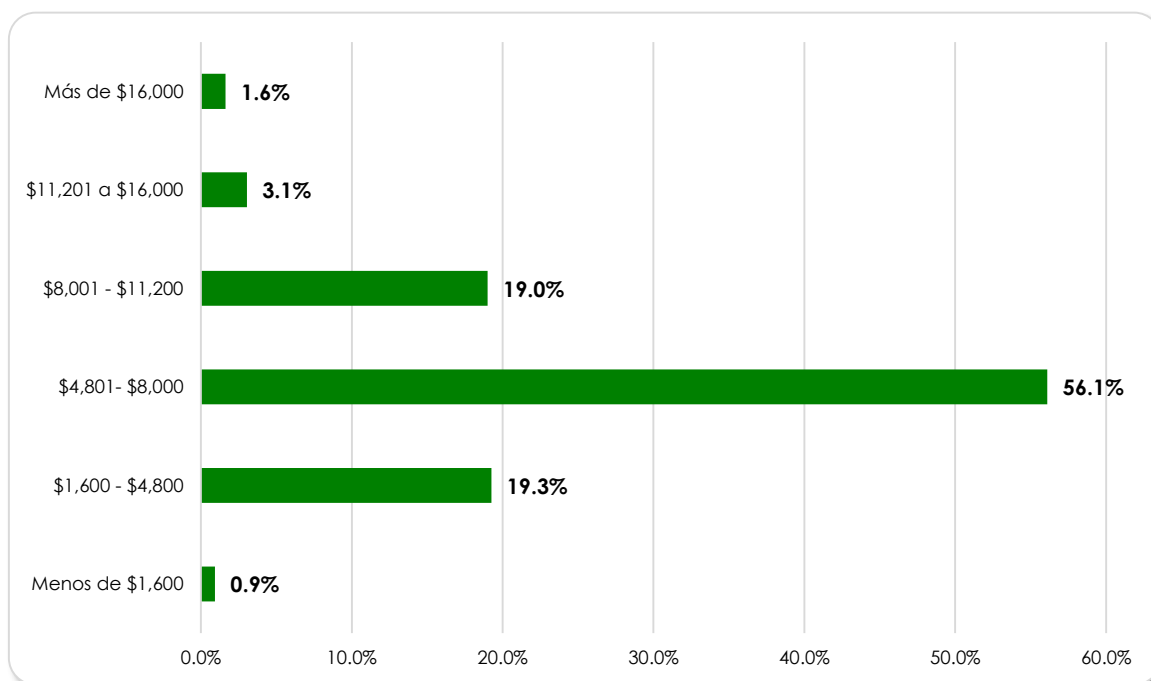
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Aspectos socioeconómicos

8. Ingresos. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual?

El sueldo mensual de más de la mitad de los encuestados (56.1%) se sitúa entre los \$4,801.00 y \$8,000.00, el 20.2% percibe un salario menor a \$4,800.00; mientras que menos del 5% del personal recibe más de \$11,201.00 como concepto de sueldo mensual.

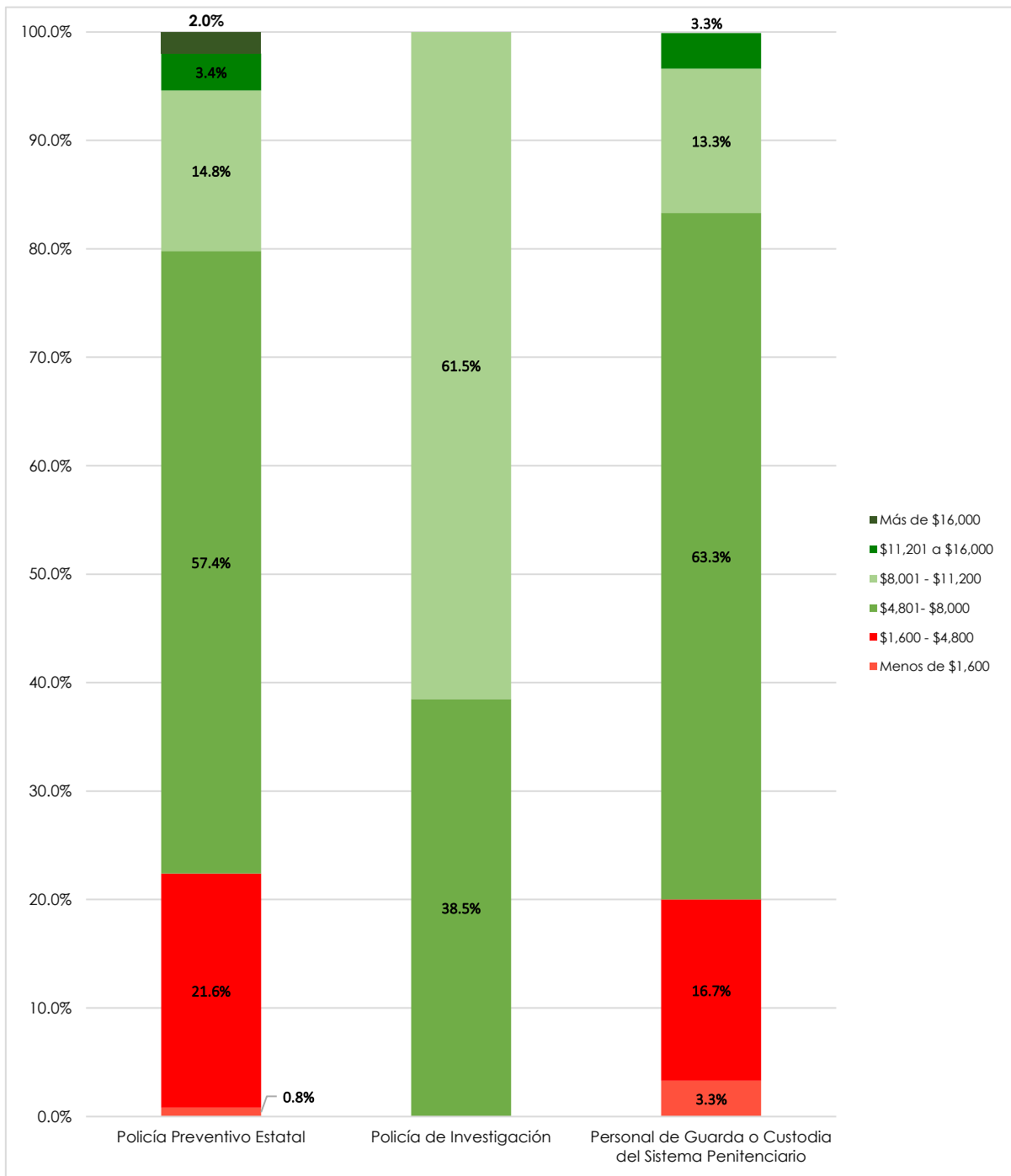
Gráfica 13. Ingresos. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 100% de los Policías de Investigación perciben un salario mensual que oscila entre \$4,801.00 y \$11,200.00, el salario del 63.3% del Personal de Guarda o Custodia se concentra en el grupo de \$4,801.00 y \$8,000.00, mientras que el salario de 79% del personal de Policía Preventiva se ubica entre \$1,600.00 a \$8,000.00.

Gráfica 14. Ingresos. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual? (Por corporación)

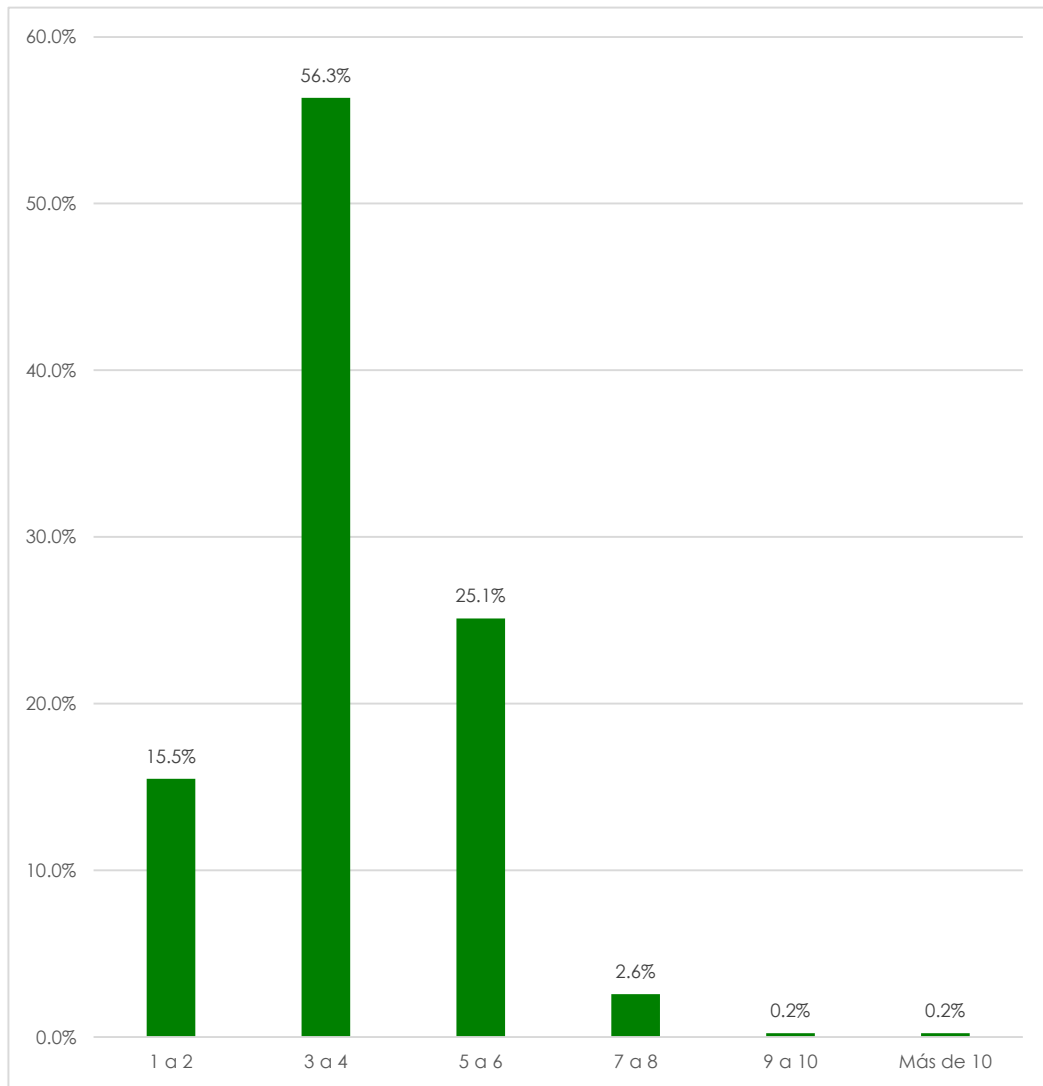


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

9. Dependientes ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?

Más del 50% de los entrevistados reportaron que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso, el 25.1% indicó que dependen de ellos 5 o 6 personas, y sólo 0.4/ señalaron que sus dependiente económicos son más de 9.

Gráfica 15. ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso?

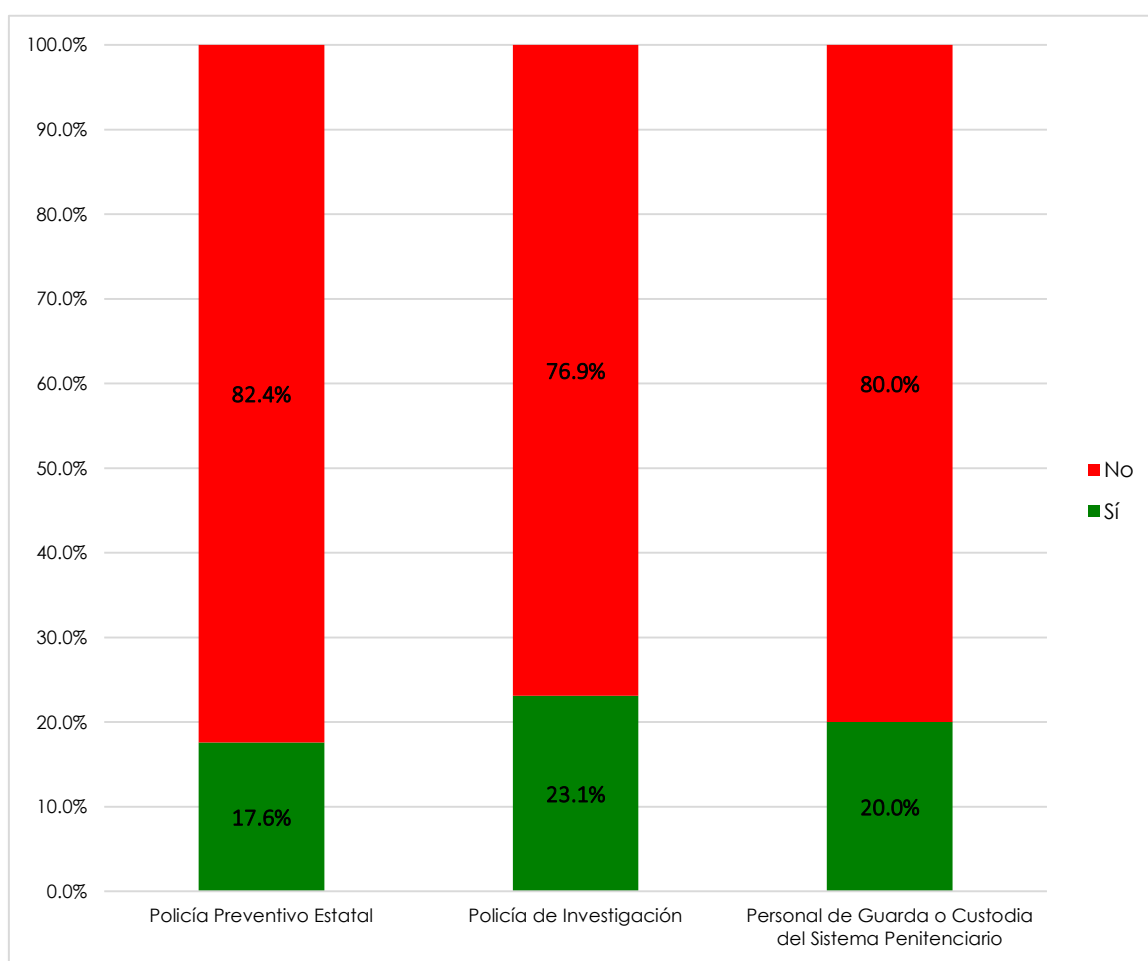


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

10. Ingreso adicional. ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?

El 81.7% de los entrevistados indicó no tener otros ingresos adicionales, el personal de Policía de Investigación con 23.1% son quienes más reportaron recibir otros ingresos, mientras que la Policía Preventiva Estatal son quienes menos ingresos adicionales observaron.

Gráfica 16. ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?

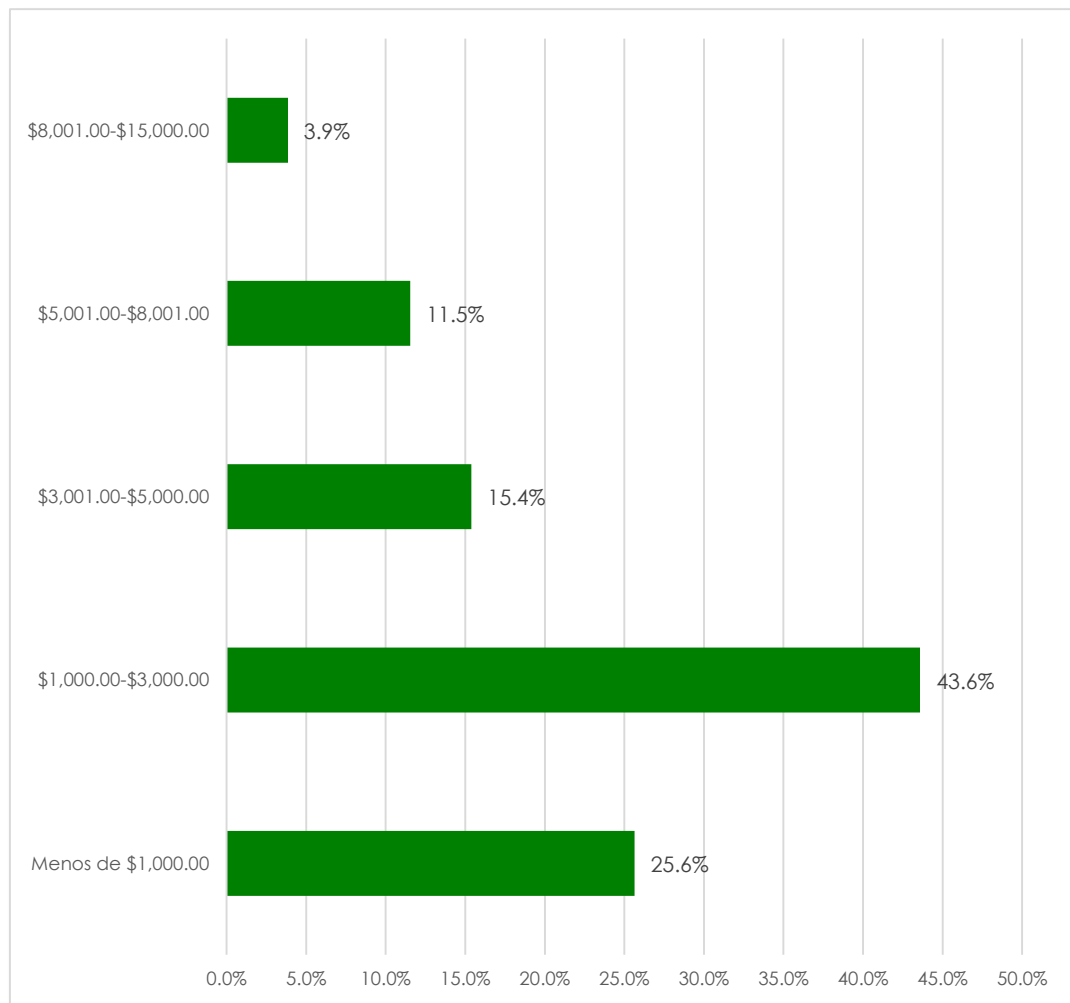


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

10.1. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?

Casi el 70% del personal que recibe ingreso adicional contestó que el mismo no sobrepasa los \$3,000.00.

Gráfica 17. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública

11. Considera importante que el gobierno de su entidad federativa destine recursos y establezca acciones para:

De las 17 acciones mencionadas a los encuestados, estos señalaron en más del 88% estar a favor de que el gobierno de su entidad federativa destine recursos y establezca acciones para llevarlas a cabo.

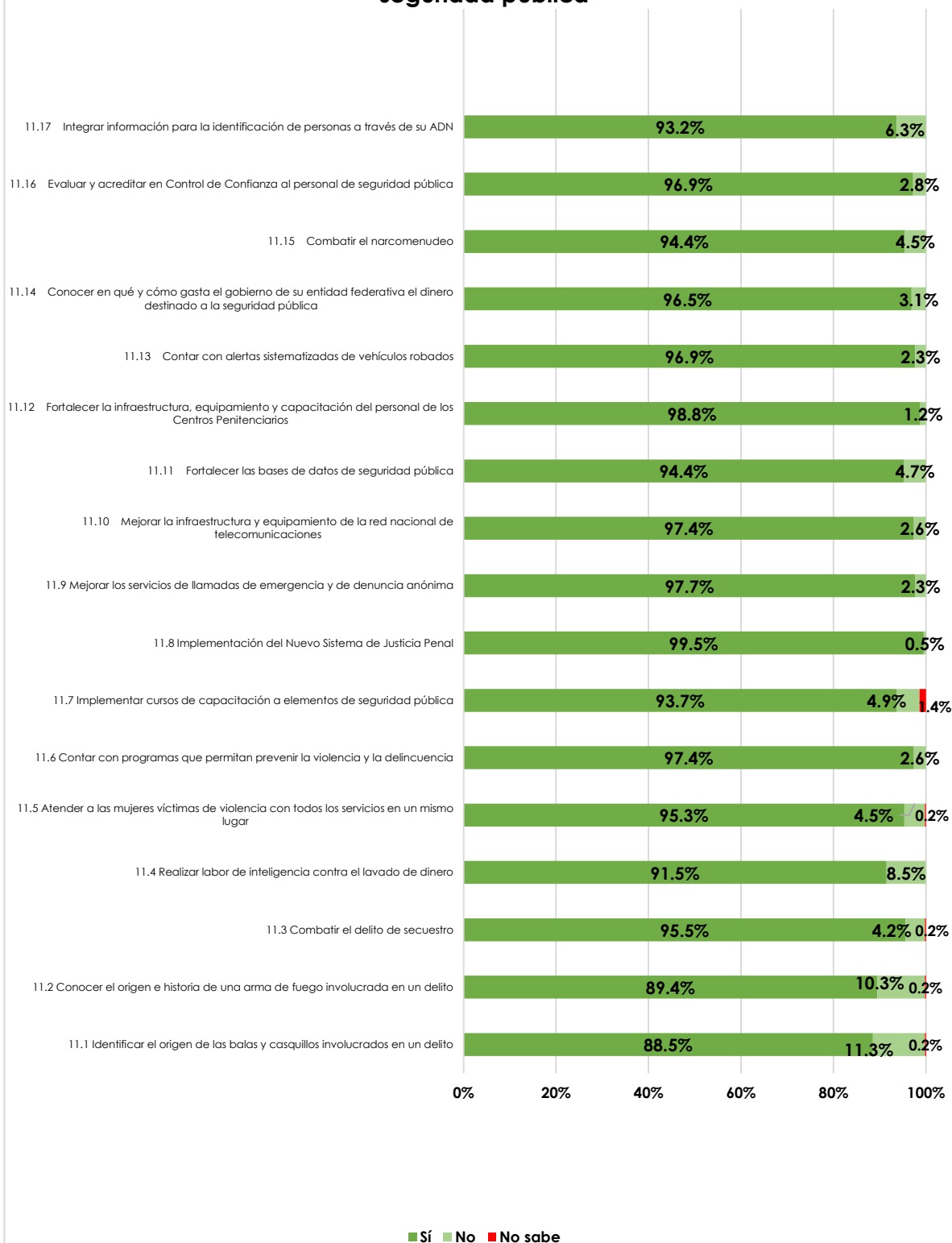
Para el caso de la Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal y para fortalecer la infraestructura, equipamiento y capacitación del personal de los Centros Penitenciarios, una abrumadora mayoría de más del 90% contestó estar de acuerdo en que se realicen.

Tabla 1. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública

Acciones desarrolladas	Sí	No	NS
11.1 Identificar el origen de las balas y casquillos involucrados en un delito	88.5%	11.3%	0.2%
11.2 Conocer el origen e historia de una arma de fuego involucrada en un delito	89.4%	10.3%	0.2%
11.3 Combatir el delito de secuestro	95.5%	4.2%	0.2%
11.4 Realizar labor de inteligencia contra el lavado de dinero	91.5%	8.5%	0%
11.5 Atender a las mujeres víctimas de violencia con todos los servicios en un mismo lugar	95.3%	4.5%	1.4%
11.6 Contar con programas que permitan prevenir la violencia y la delincuencia	97.4%	2.6%	0%
11.7 Implementar cursos de capacitación a elementos de seguridad pública	93.7%	4.9%	0%
11.8 Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Penal	99.5%	0.5%	0%
11.9 Mejorar los servicios de llamadas de emergencia y de denuncia anónima	97.7%	2.3%	0%
11.10 Mejorar la infraestructura y equipamiento de la red nacional de telecomunicaciones	97.4%	2.6%	0%
11.11 Fortalecer las bases de datos de seguridad pública	94.4%	4.7%	0%
11.12 Fortalecer la infraestructura, equipamiento y capacitación del personal de los Centros Penitenciarios	98.8%	1.2%	0%
11.13 Contar con alertas sistematizadas de vehículos robados	96.9%	2.3%	0%
11.14 Conocer en qué y cómo gasta el gobierno de su entidad federativa el dinero destinado a la seguridad pública	96.5%	3.1%	0%
11.15 Combatir el narcomenudeo	94.4%	4.5%	0%
11.16 Evaluar y acreditar en Control de Confianza al personal de seguridad pública	96.9%	2.8%	0%
11.17 Integrar información para la identificación de personas a través de su ADN	93.2%	6.3%	0%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Gráfica 18. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública

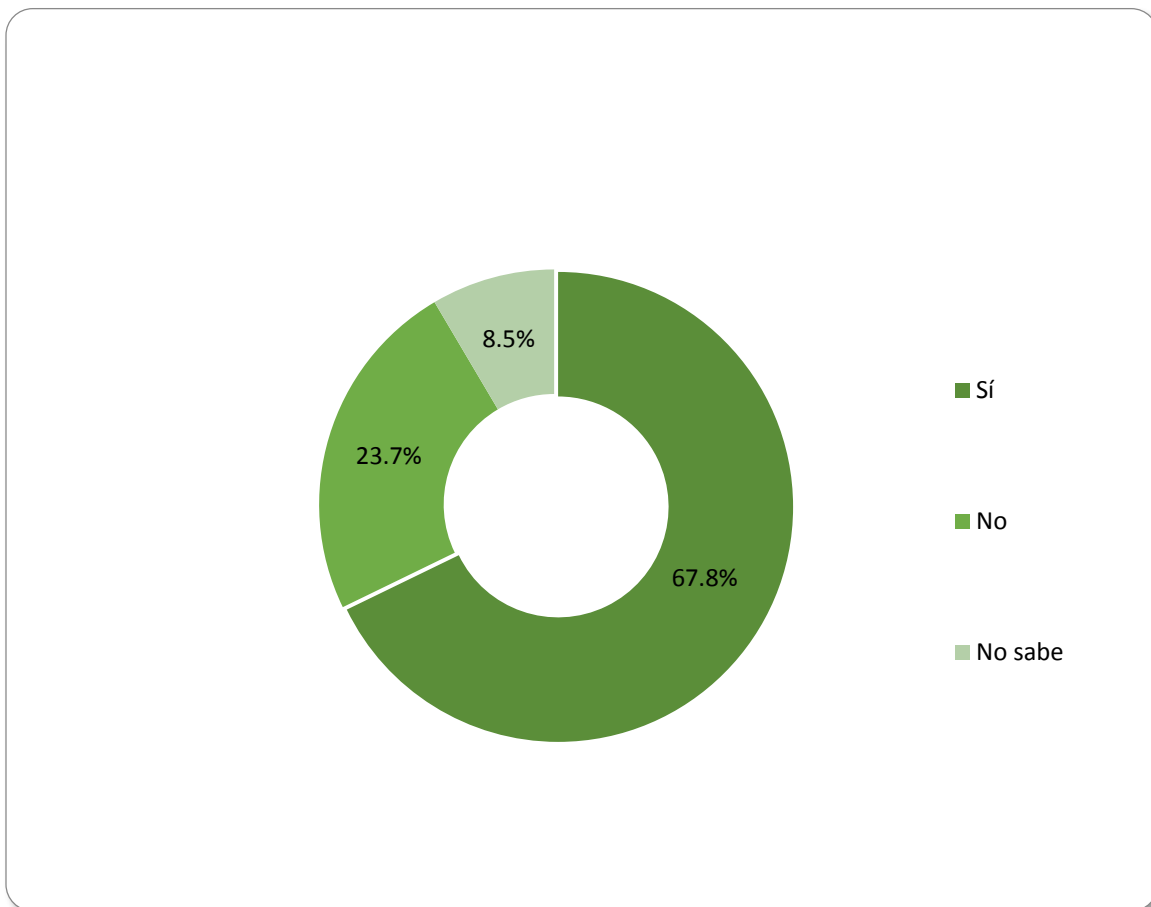


Profesionalización

12. ¿Su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?

El 67.8% de los entrevistados señaló que su institución contaba con Servicio Profesional de Carrera, mientras que el 23.7% señaló lo contrario.

Gráfica 19. ¿Su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?

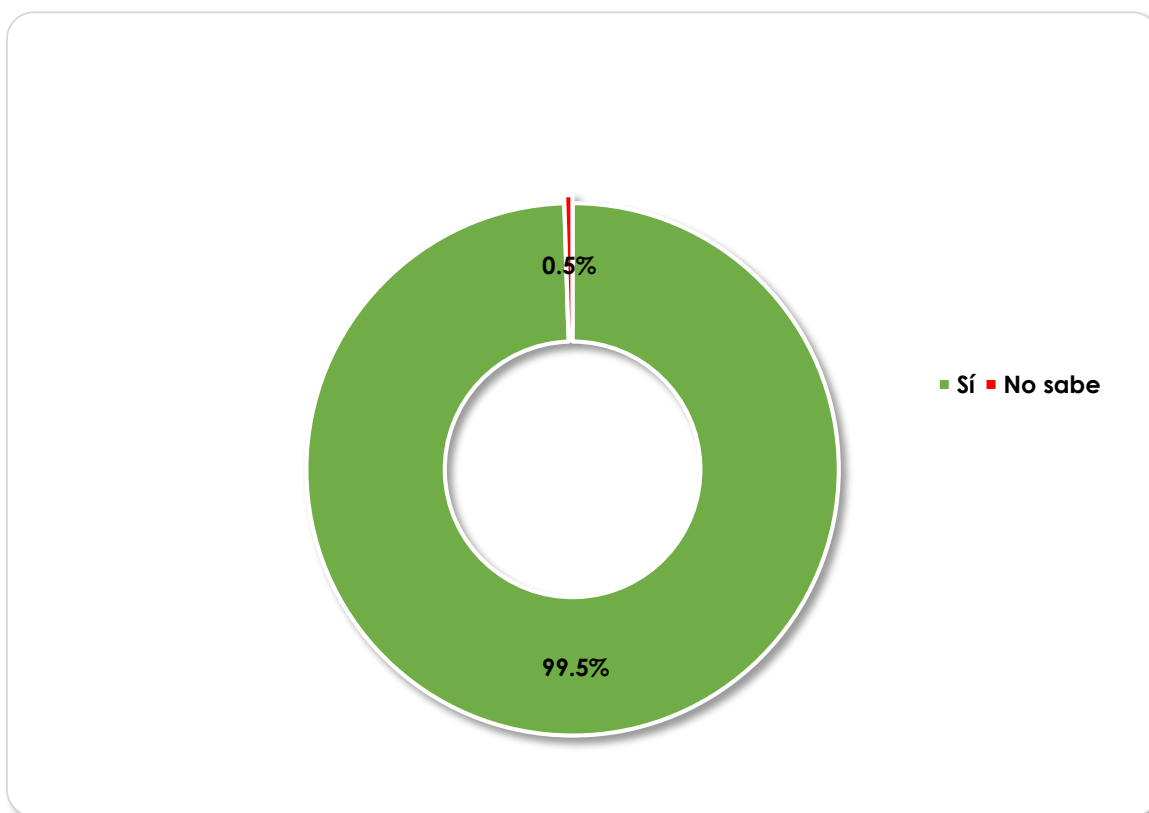


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

13. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?

Algo importante a destacar es que casi la totalidad de los participantes en la encuesta están inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, es decir, los datos del 99.5% del personal entrevistado ya se encuentran en la base de datos que concentra la información de quienes realizan labores de seguridad pública en el país.

Gráfica 20. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?

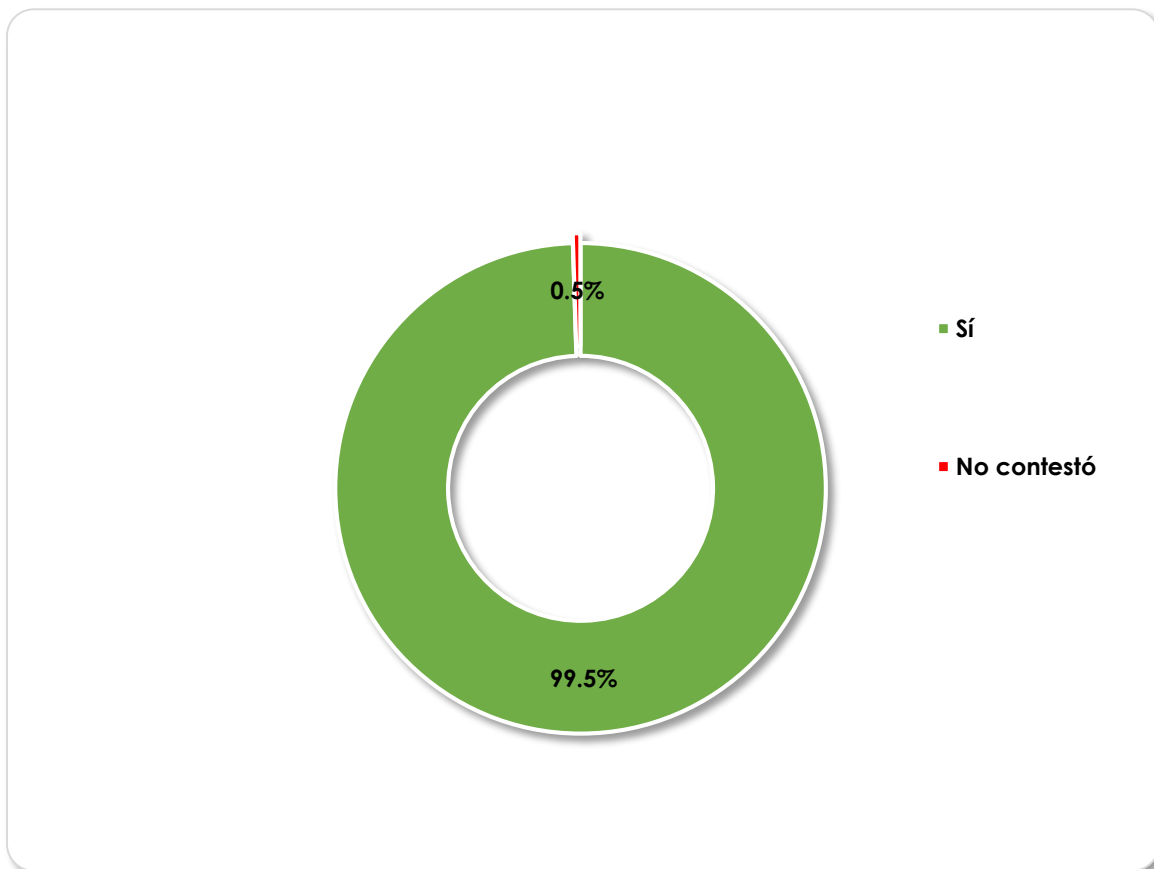


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

13.1 ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal?

El 99.5% del personal entrevistado cuentan con Clave Única de Identificación de Personal (CUIP, es decir, concluyeron satisfactoriamente el Proceso de Valorización del Personal el cual consta de los proceso de consulta de antecedentes en la bases de datos de Plataforma México, controles de confianza, entre otros.

Gráfica 21. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal?

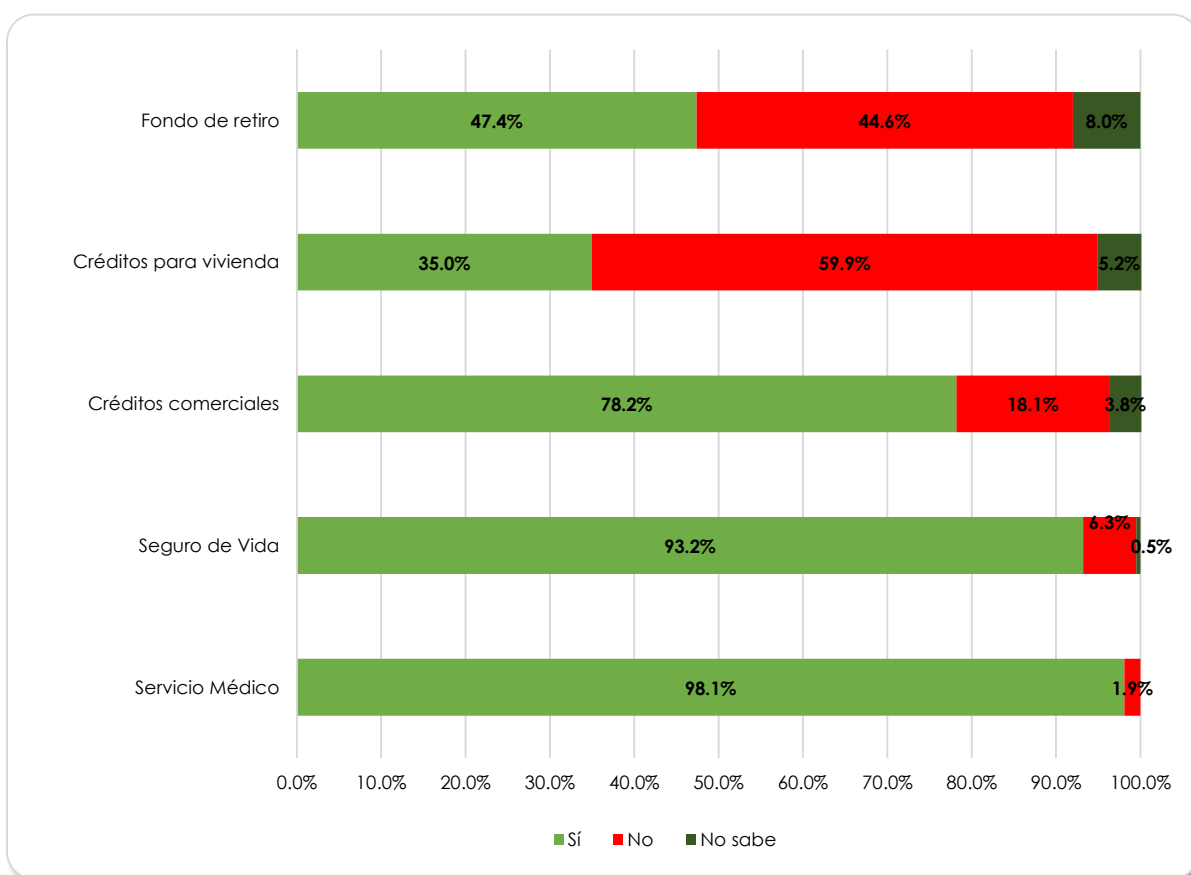


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14. ¿Cuenta con las siguientes prestaciones?

Referente a la seguridad social del personal, la prestación que una amplia mayoría de los encuestados reportó que se les ofrece es seguro de vida y servicio médico con 93.2% y 98.1%, respectivamente. Mientras que las prestaciones de créditos para vivienda y el fondo de retiro con 59.9% y 44.6%, respectivamente son señaladas como aquellas que más carecen los trabajadores.

Gráfica 22. ¿Cuenta con las siguientes prestaciones?

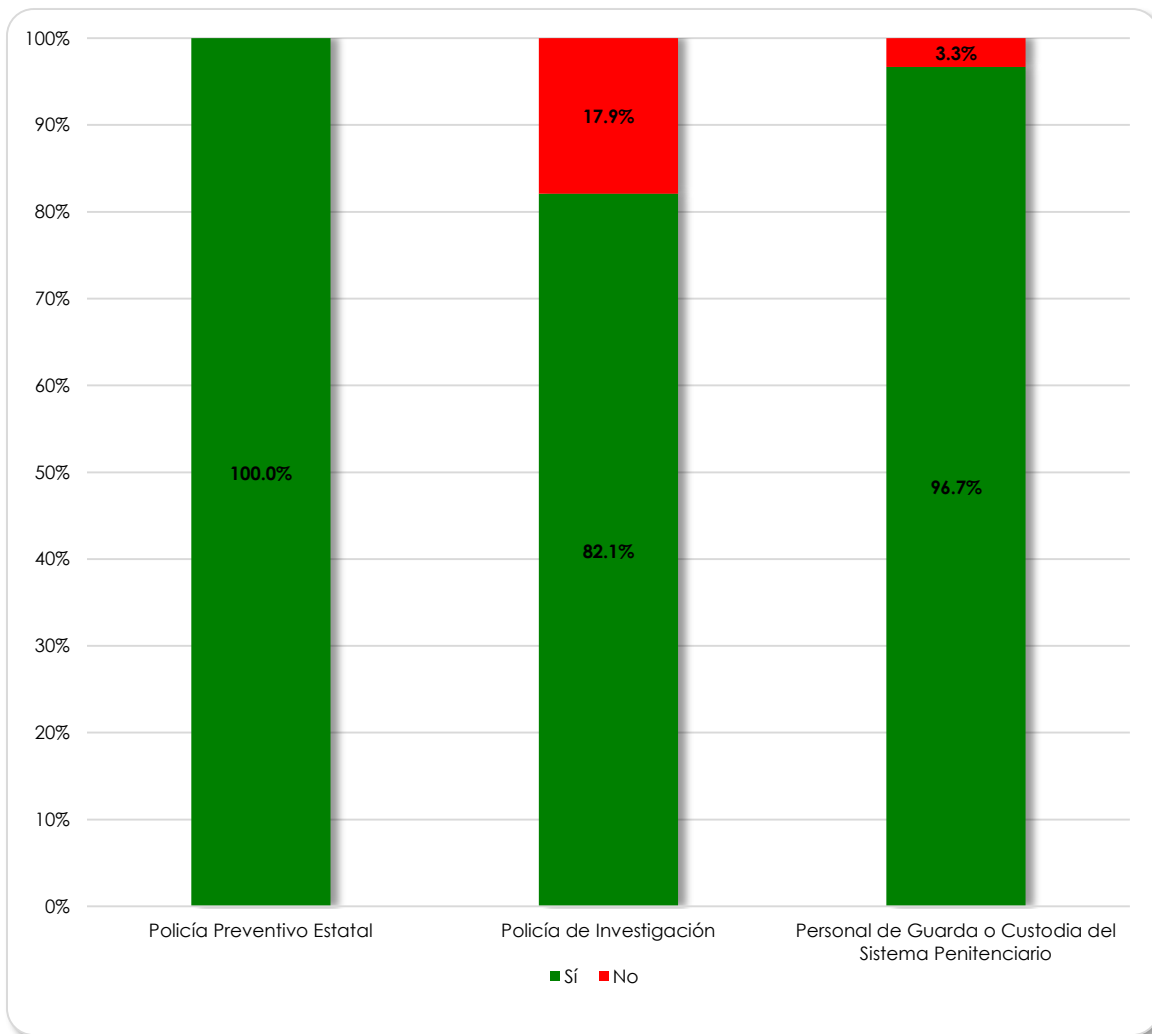


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14.1. Servicio Médico

A nivel de función que desempeñan, resalta que el 17.9% de los integrantes de la Policía de Investigación no cuenta con servicio médico, mientras que en el caso de la Policía Preventiva Estatal el 100% tiene dicha prestación, y el Personal de Guarda o Custodia reportó contar con ella en un 96.7%.

Gráfica 23. Servicio médico por corporación

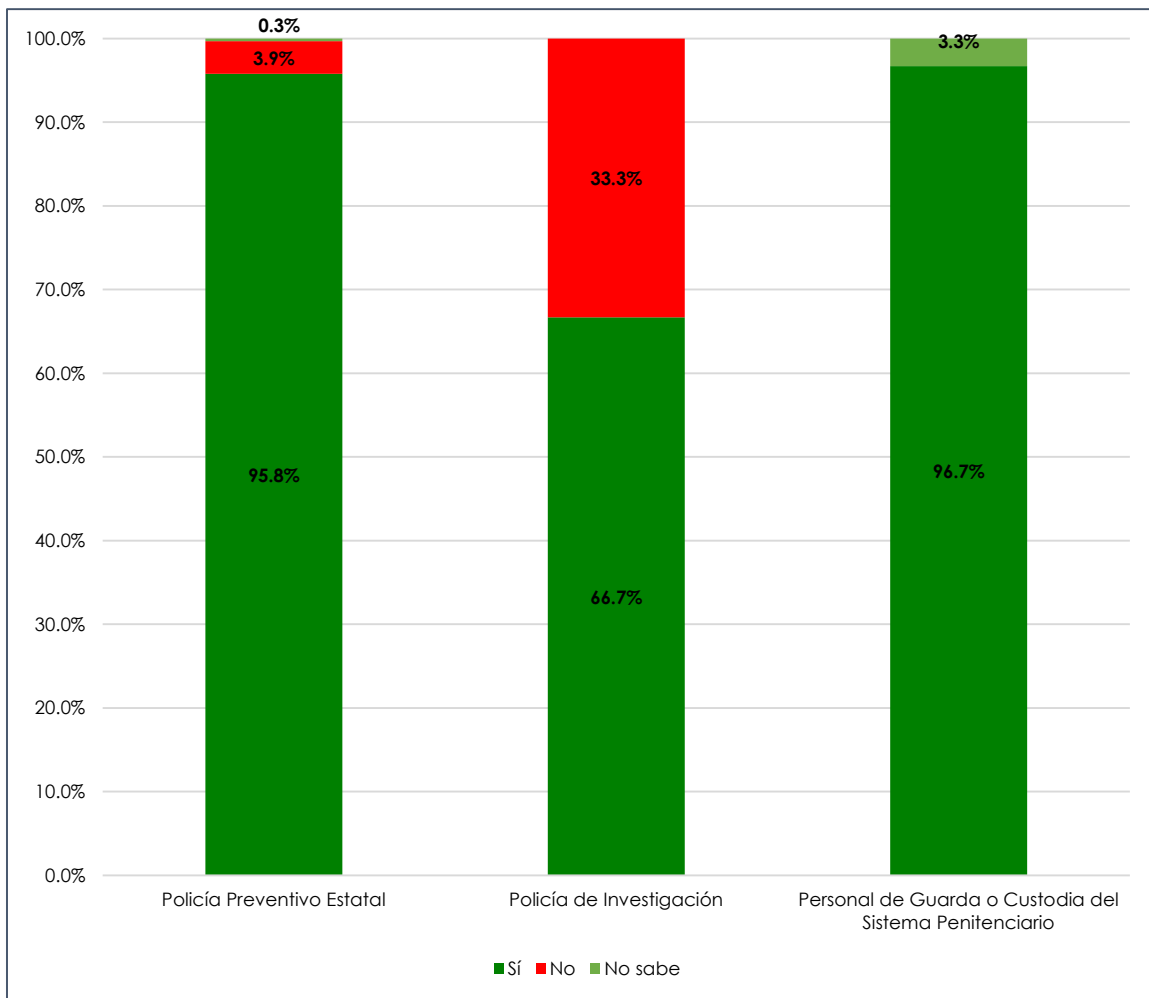


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14.2. Seguro de Vida

De la misma manera que en la prestación de servicio médico, los miembros de la Policía de Investigación son quienes menos reportaron contar con seguro de vida, ya que el 33.3% no tiene dicha prestación; mientras que sólo el 3.9% de los integrantes de la Policía Preventiva Estatal y el 3.3% del Personal de Guarda o Custodia no tiene seguro de vida.

Gráfica 24. Seguro de vida por corporación

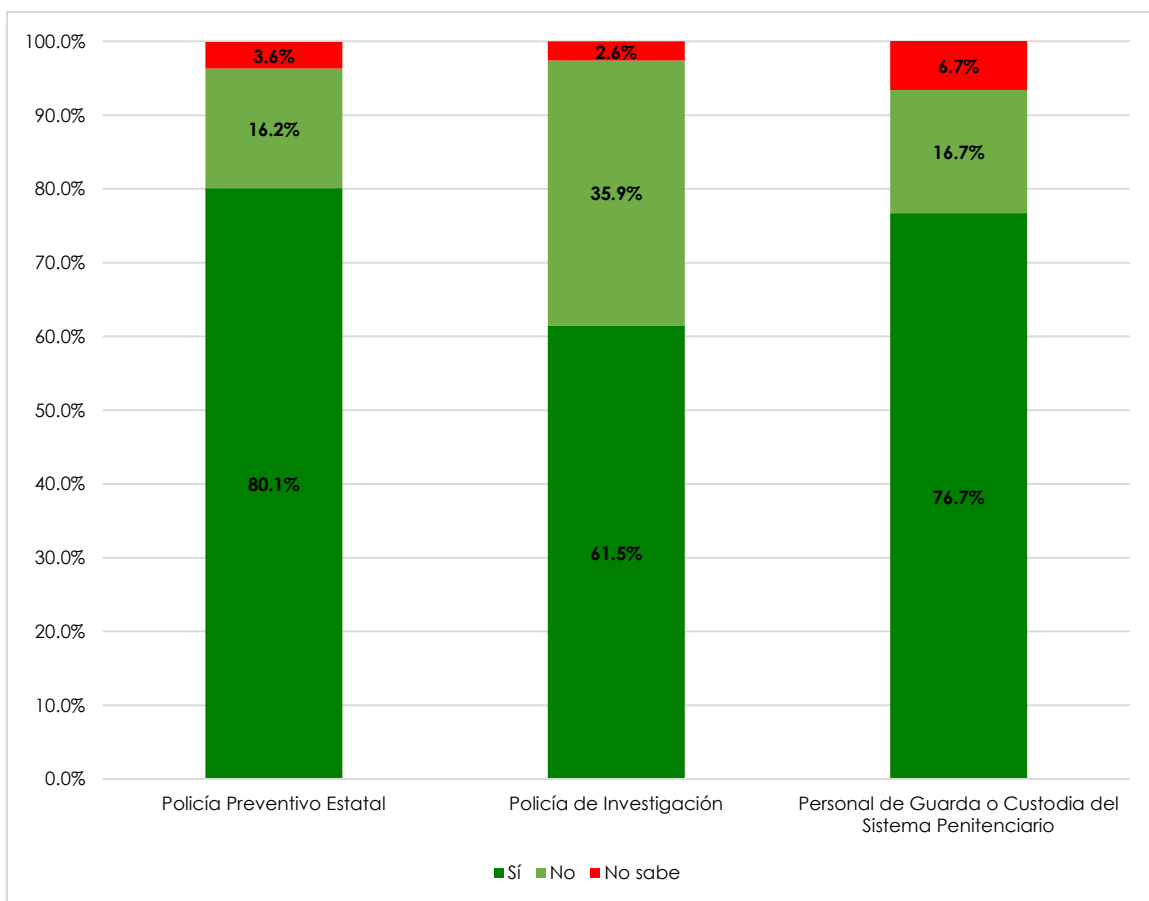


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14.3. Créditos comerciales (FONACOT, convenios institucionales en tiendas departamentales, etc.)

Los integrantes de la Policía de Investigación son quienes menos reportaron tener la prestación de créditos comerciales, al ser más de una tercera parte que carece de la misma. Mientras que 80.1% y 76.7% de los miembros de la Policía Preventiva y el Personal de Guarda o Custodia, respectivamente, cuentan con créditos proporcionados por el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), por alguna tienda departamental a través de convenio institucionales, entre otras.

Gráfica 25. Créditos comerciales (FONACOT, convenios institucionales en tiendas departamentales, etc.)

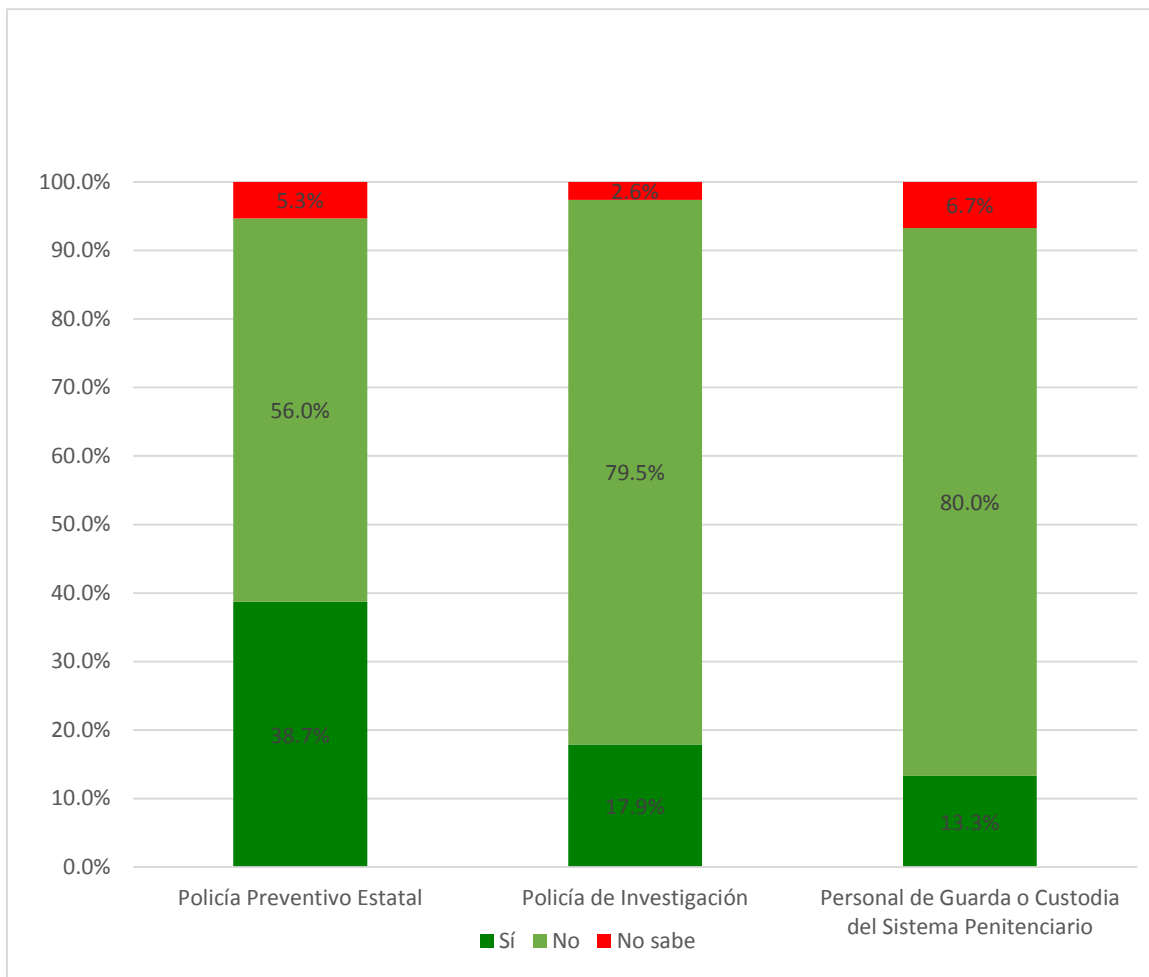


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14.4. Créditos para vivienda

A diferencia del servicio médico, seguro de vida y créditos comerciales; el crédito para vivienda es la prestación con que menos cuentan los miembros de la Policía Preventiva, siendo 56% los que no la tienen. El personal de la Policía de Investigación fueron quienes más reportaron contar crédito para la vivienda (79.5%), mientras que el 80% del Personal de Guarda o Custodia la tiene.

Gráfica 26. Créditos para vivienda por corporación

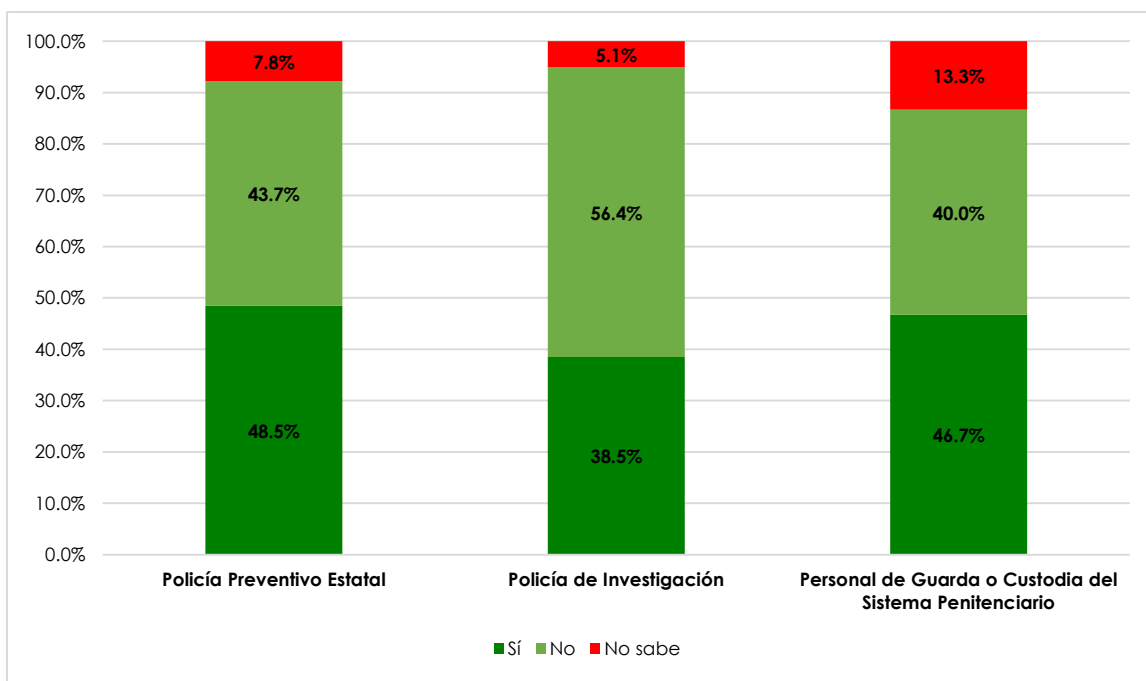


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

14.5. Fondo de retiro

En el análisis general se destacó que el fondo de ahorro para el retiro era una de las dos prestaciones que se reportó carecen más los miembros de las corporaciones, dentro del análisis particular destaca que aproximadamente el 40% del personal de la Policía Preventiva Estatal y el Personal de Guarda o Custodia indicó no contar con fondo de ahorro para el retiro, mientras que en una situación similar se reportaron el 56.4% de los entrevistados pertenecientes a la Policía de Investigación.

Gráfica 27. Fondo de retiro por corporación



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

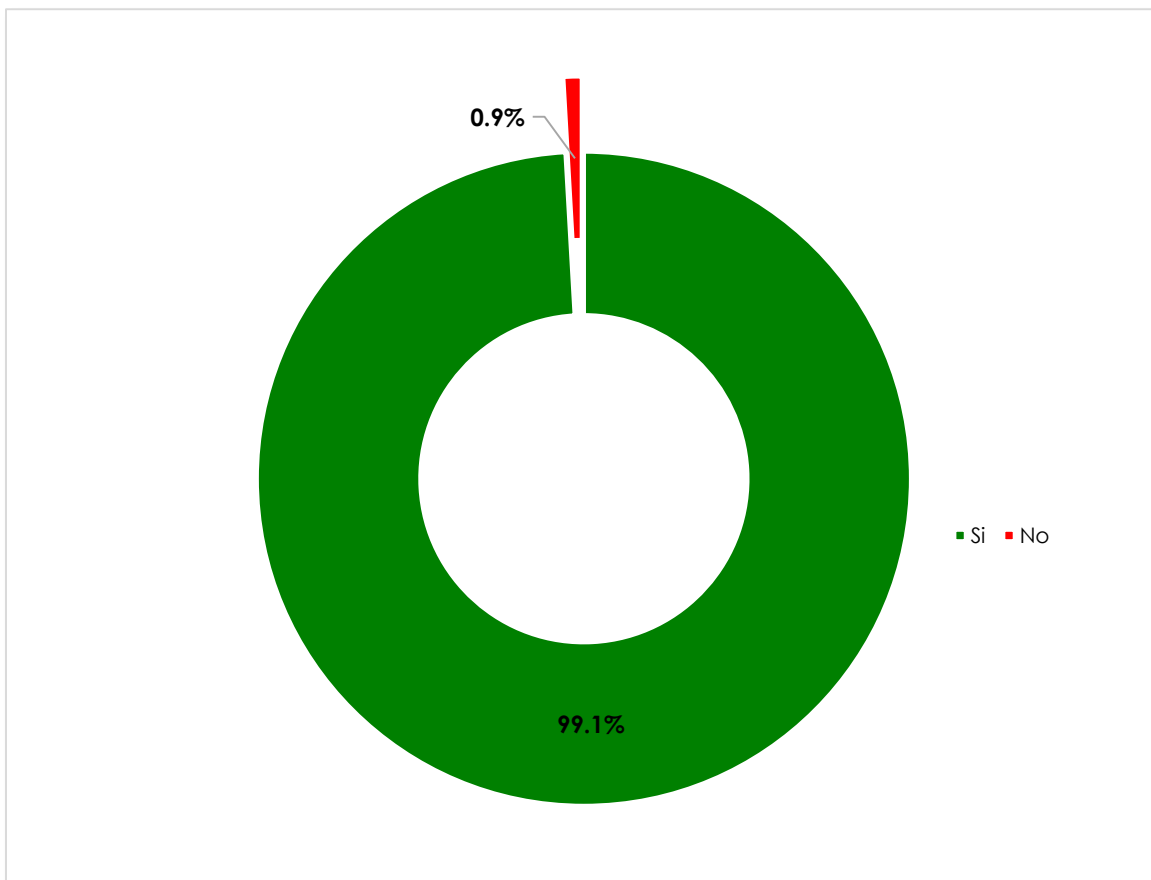
Resultado del análisis de prestaciones proporcionadas por corporación, destaca el hecho de que en comparación con las otras dos corporaciones una mayor proporción de miembros de la Policía de Investigación son quienes reportaron tener menos prestaciones. Mientras que la Policía Preventiva Estatal es la corporación que otorga prestaciones a una proporción mayor de sus miembros.

Capacitación

15. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?

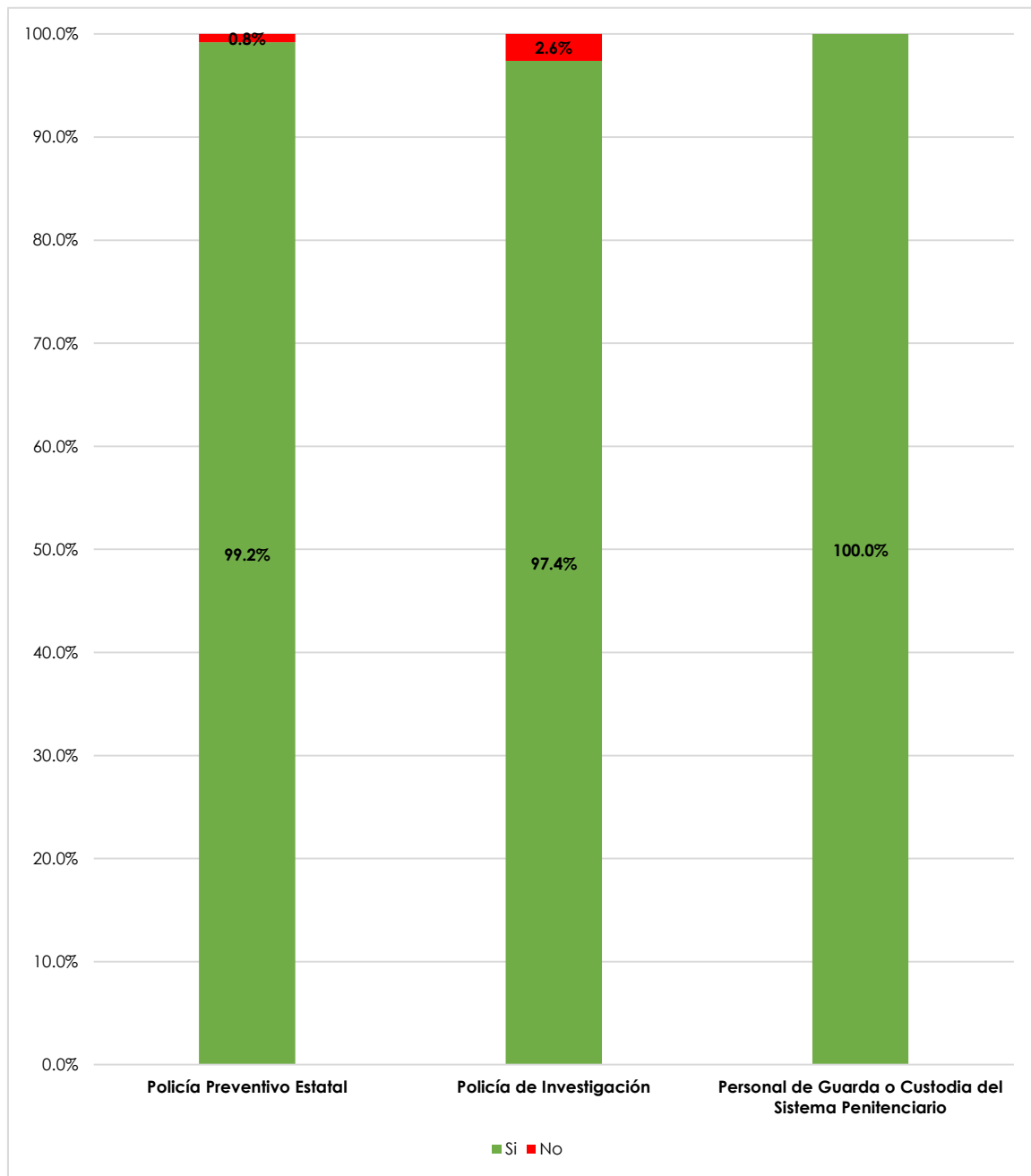
Una amplia mayoría de los encuestados han recibido capacitación desde su ingreso a su respectiva corporación. El 100% del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario han sido capacitados, el 99.2 % de la Policía Preventiva y el 97.4% de la Policía de Investigación se encuentran en la misma situación.

Gráfica 28. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Gráfica 29. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación? (Por corporación)

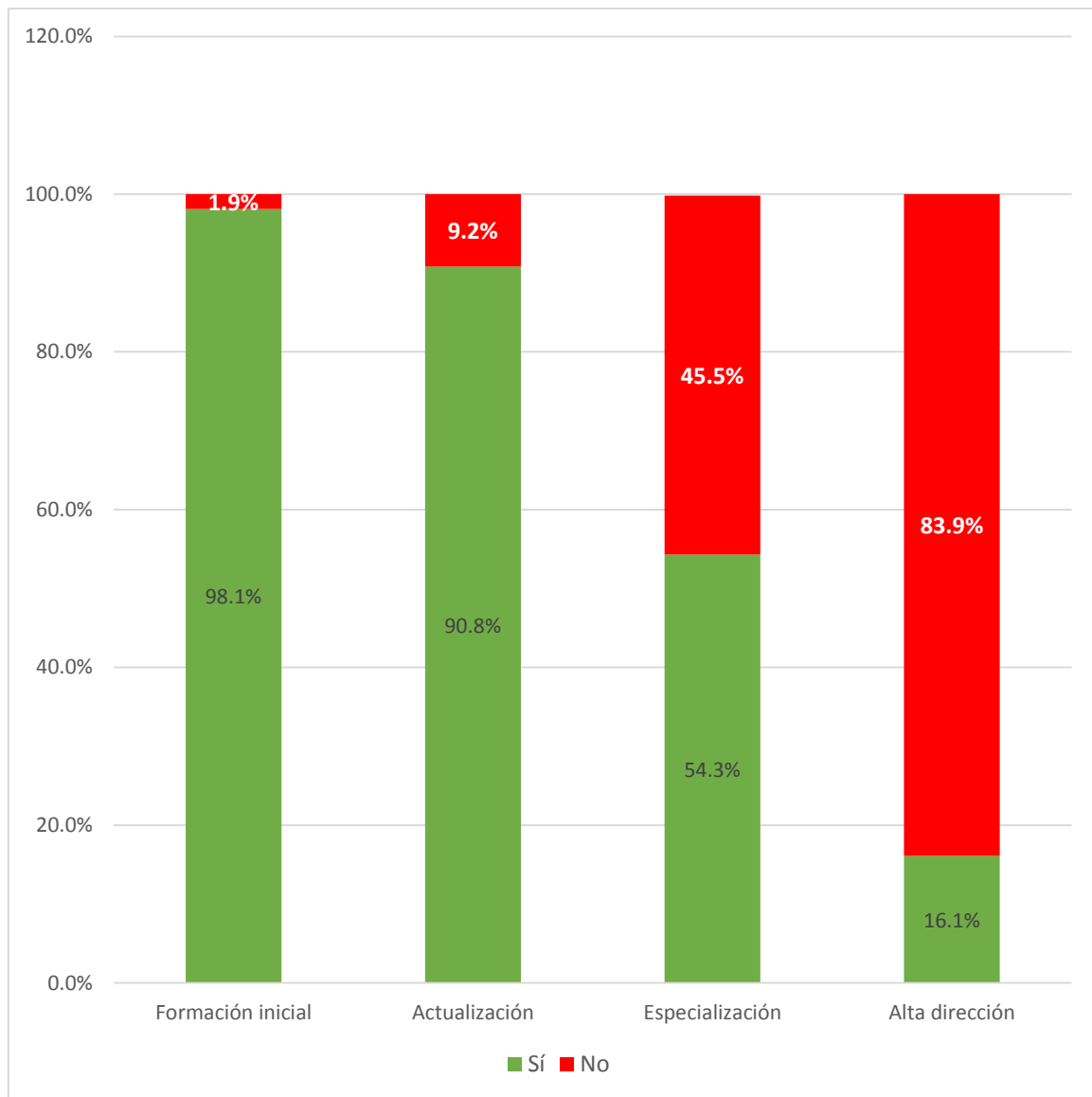


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

16. ¿De qué tipo?

La capacitación más proporcionada a los miembros de las corporaciones es la de formación inicial seguida por actualizaciones, destaca que sólo el 54.3% de los encuestados reportaron haber recibido capacitación especializada.

Gráfica 30. ¿De qué tipo?



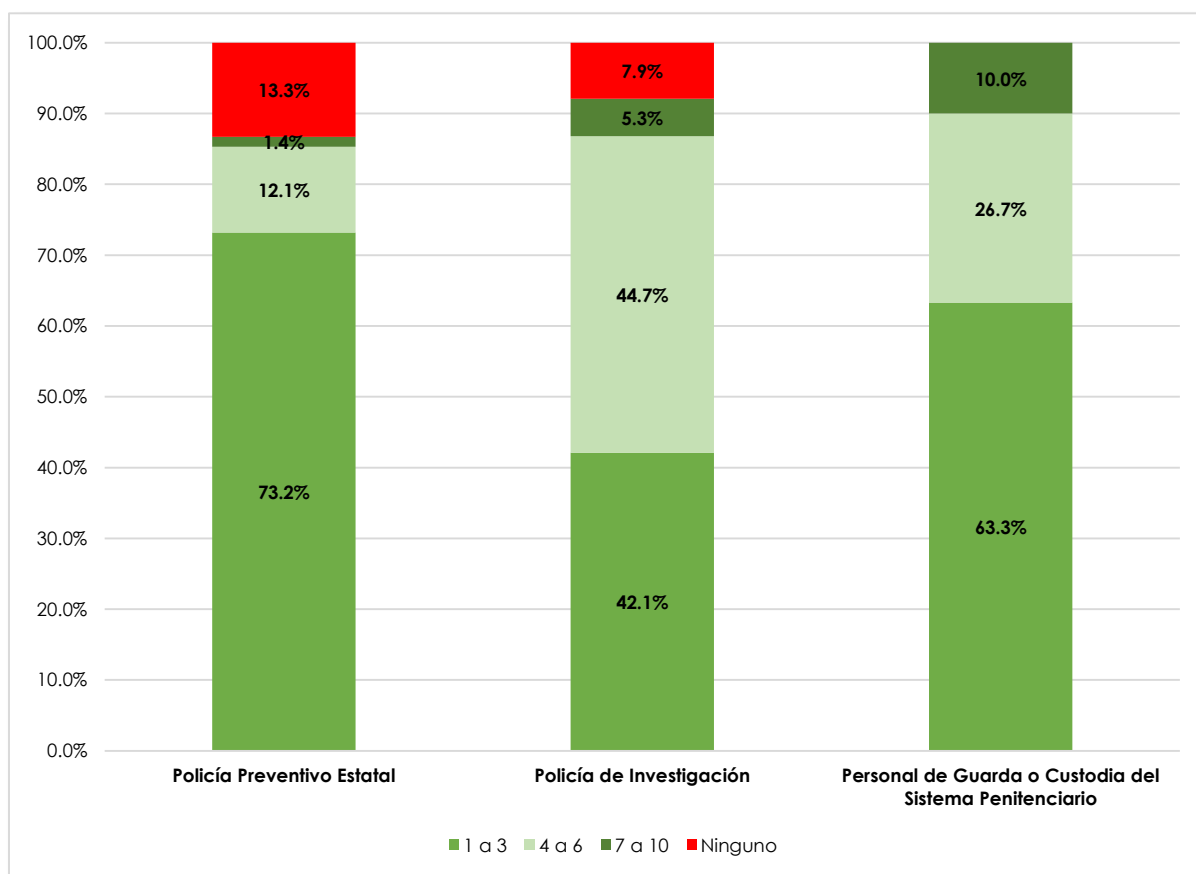
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

17. Aproximadamente, ¿cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?

El 13.3% de los miembros de la Policía Preventiva Estatal no recibió ninguna capacitación en el último año, en una situación similar se encuentran el 7.9% de la Policía de Investigación, mientras que ninguno de los entrevistados representantes del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penal reportaron no haber recibido capacitación.

El 10% del Personal de Guarda o Custodia ha recibido de 7 a 10 capacitaciones en el último año, sólo 5.3% de la Policía de Investigación y 1.4% de la Policía Preventiva Estatal reportaron recibir este número de capacitaciones, es decir, el Personal de Guarda o Custodia se ubica como el más capacitado.

Gráfica 31. Aproximadamente, ¿cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?

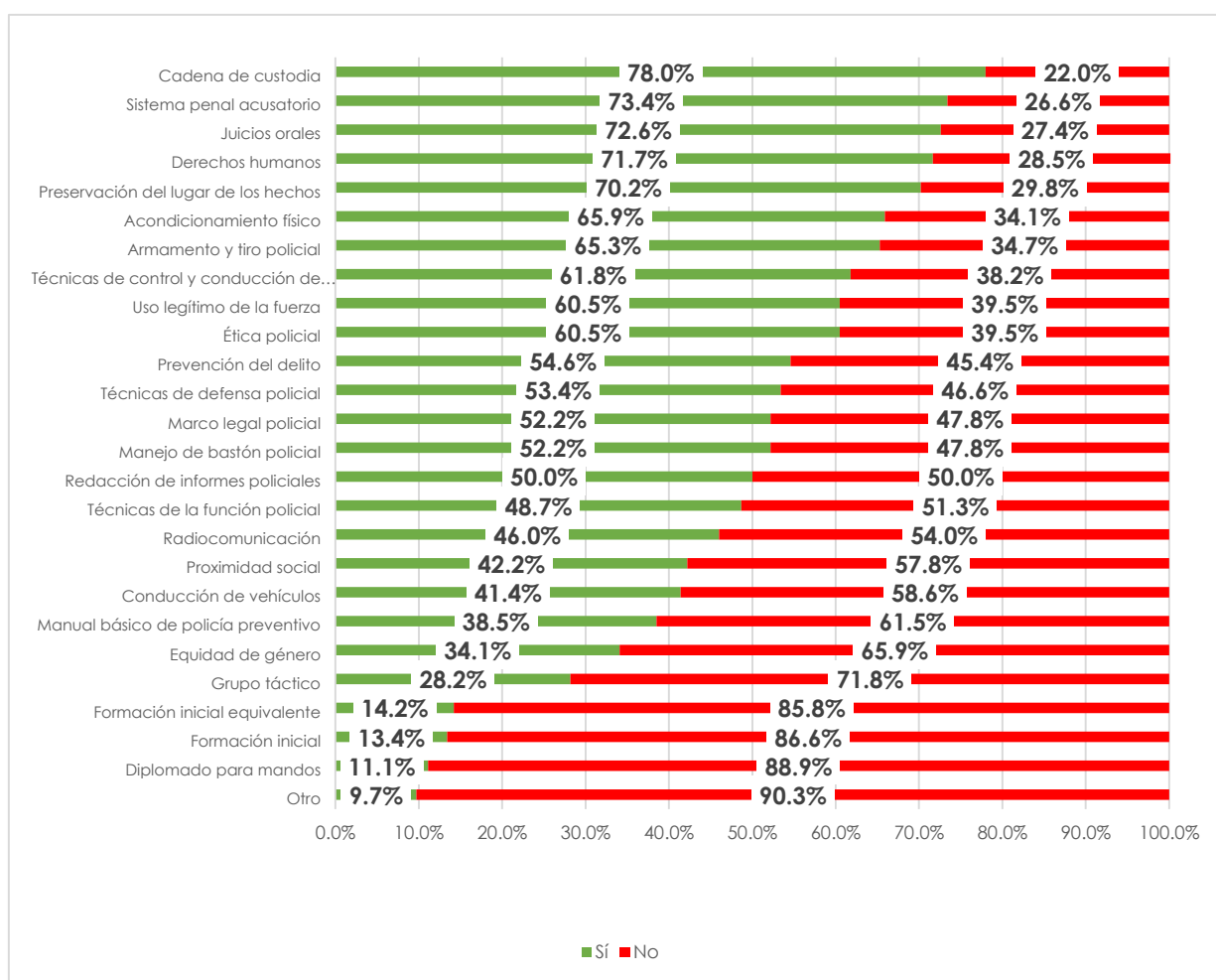


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

18. ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año?

Los temas más frecuentemente abordados en las capacitaciones se refieren a la cadena de custodia, el sistema penal acusatorio, juicios orales, derechos humanos y preservación del lugar de los hechos, al ser reportados por los entrevistados en más del 70% de los casos. Mientras que la formación inicial equivalente (en activo), la formación inicial (aspirantes), los diplomados por mandos y otros son los temas que menos menciones tuvieron.

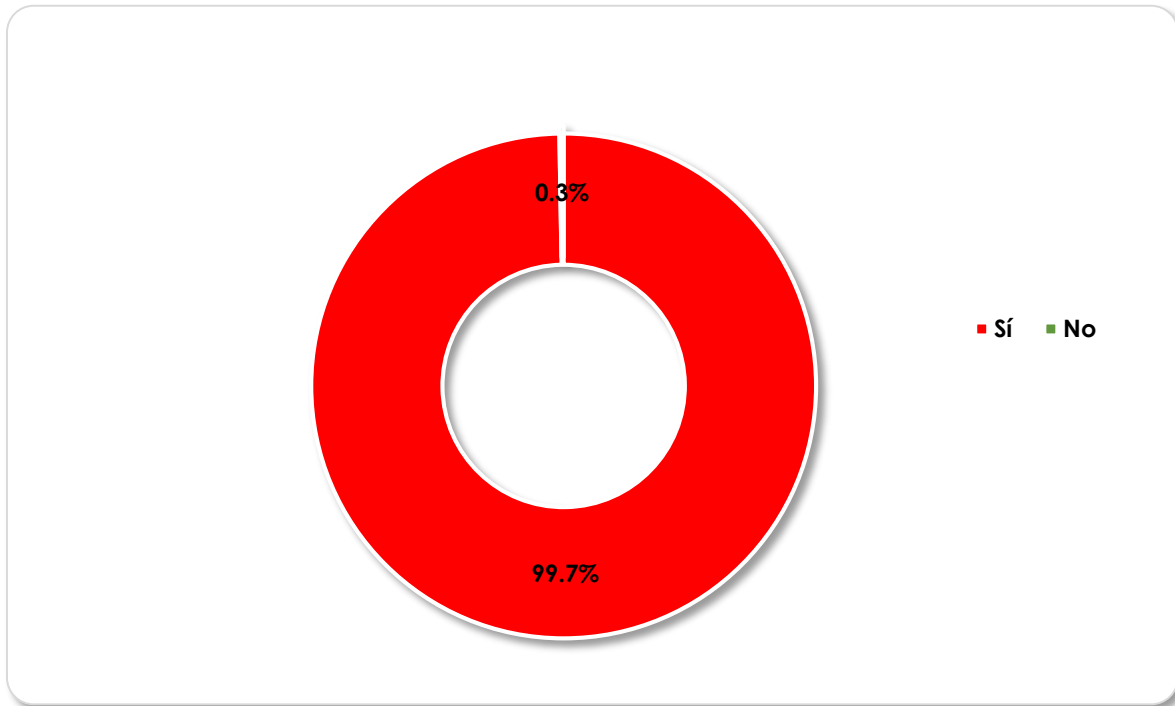
Gráfica 32. ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

19. ¿Le han servido los cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones?

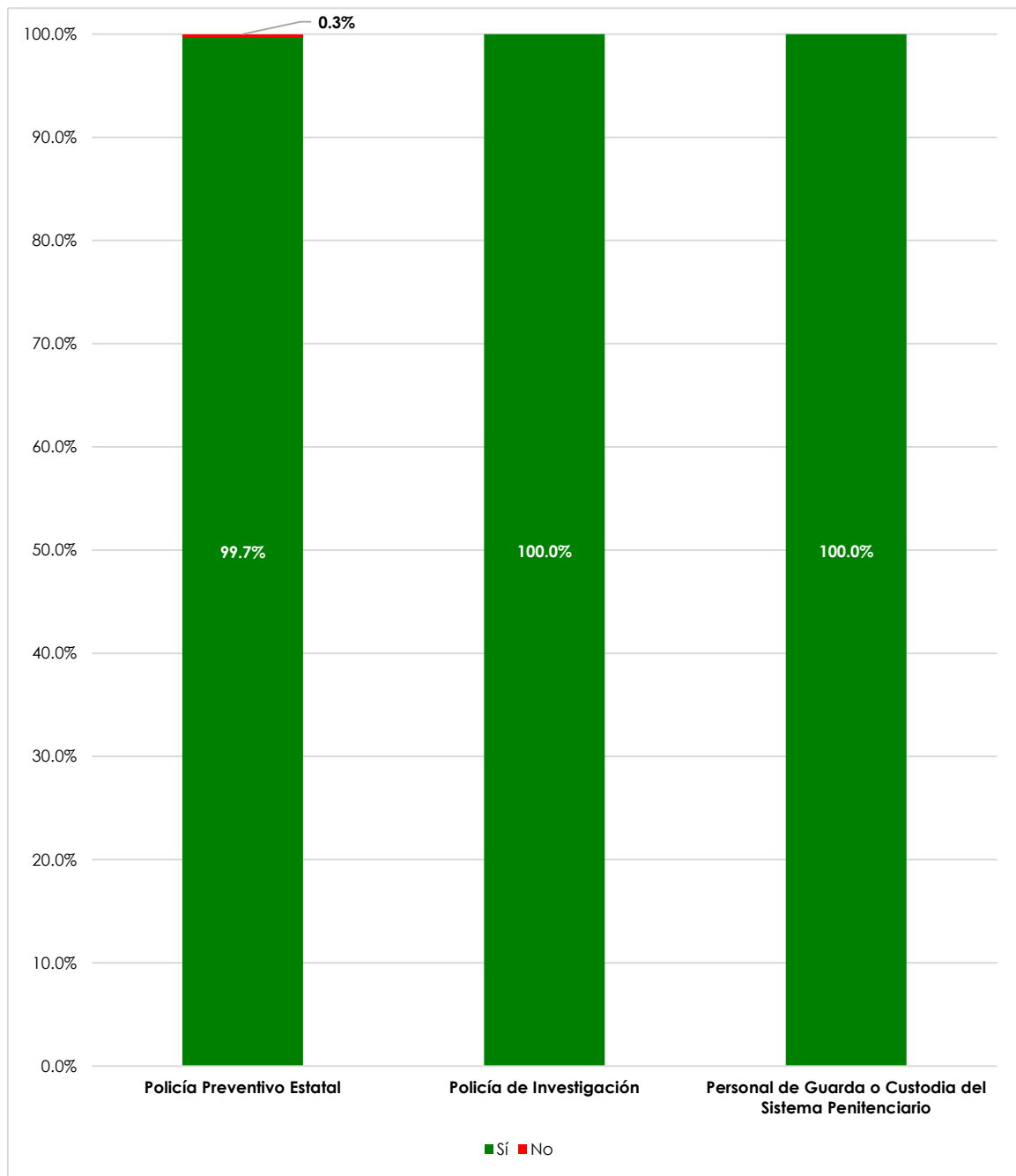
Gráfica 33. ¿Le han servido los cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 99.7% de la Policía Preventiva Estatal y el 100% de los miembros de la Policía de Investigación y el Personal de Guarda o Custodia, consideraron que la capacitación les había servido para el desempeño de sus funciones.

Gráfica 34. ¿Le han servido los cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones?

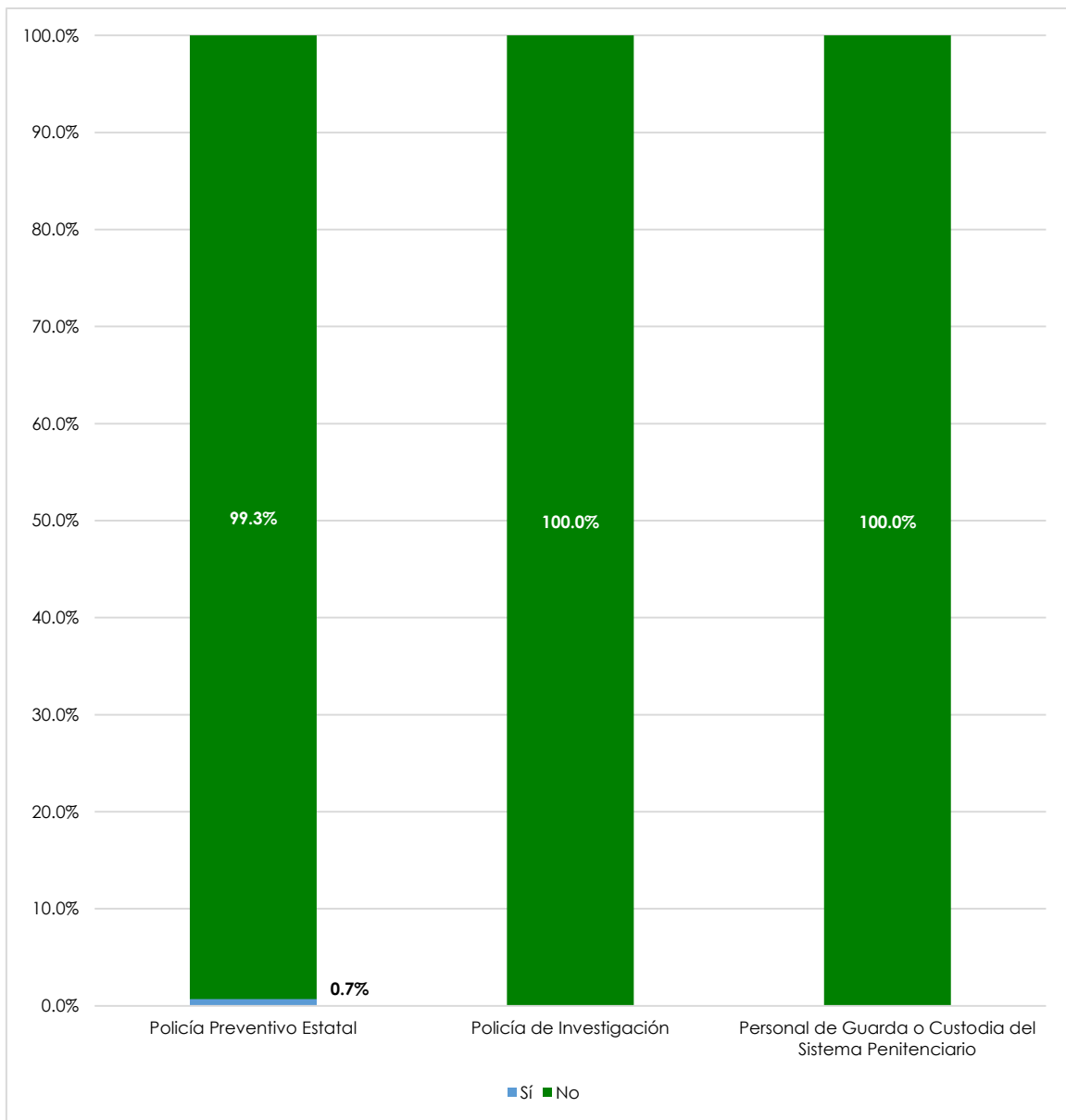


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

20. ¿En los últimos 5 años ha recibido capacitación en el extranjero?

Tan sólo el 0.7% de los miembros de la Policía Preventiva Estatal recibieron capacitación en el extranjero.

Gráfica 35. ¿En los últimos 5 años ha recibido capacitación en el extranjero?

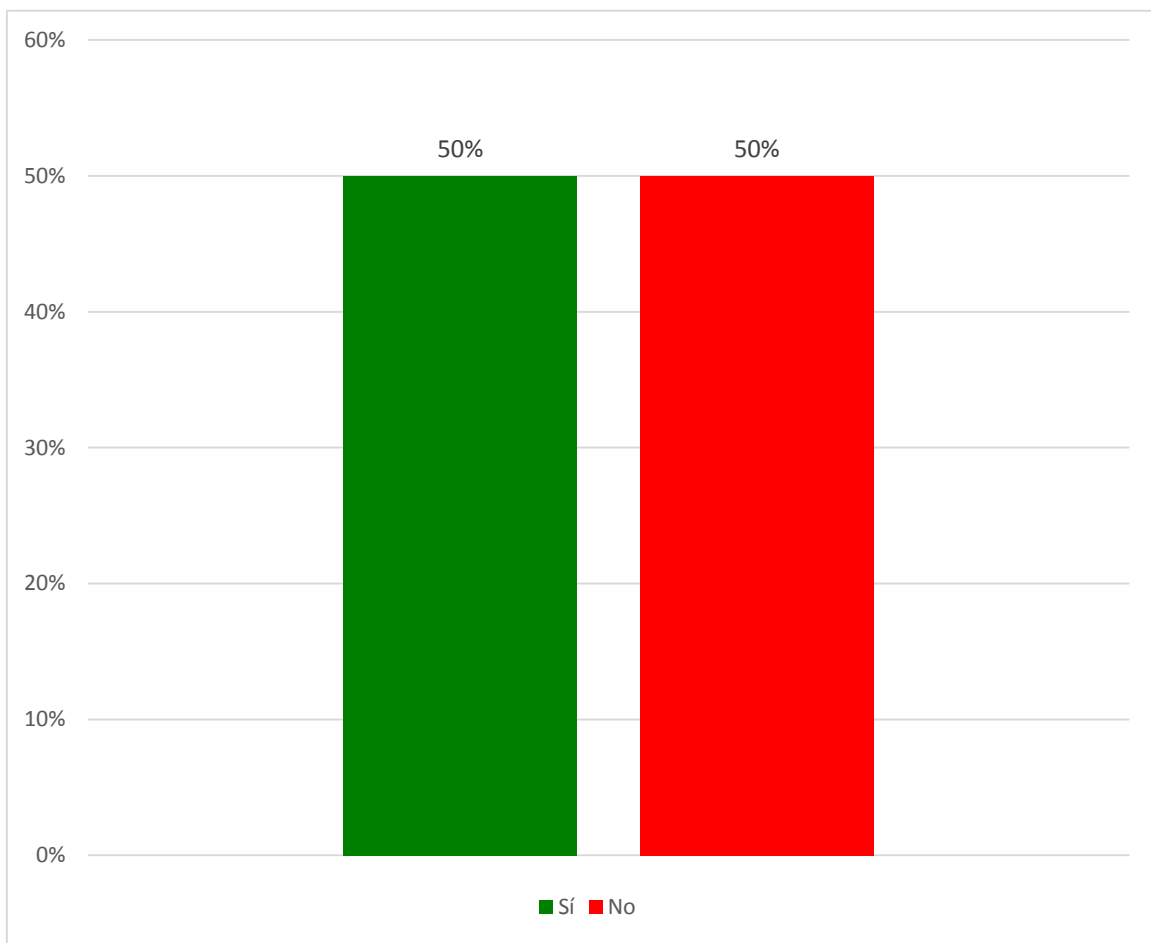


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

21. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?

Referente a la difusión del conocimiento adquirido a través de las capacitaciones en el extranjero, el 50% de los encuestados que recibieron capacitación en los últimos 5 años reportaron que han impartido cursos al personal operativo.

Gráfica 36. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?



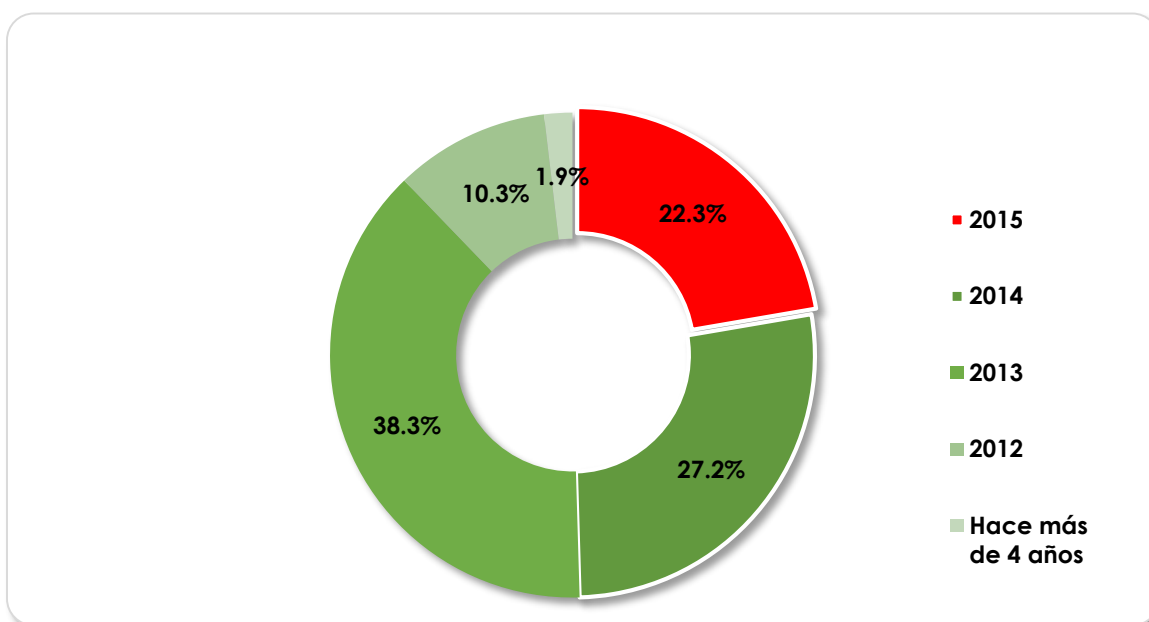
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Evaluación

22. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de Control de Confianza? (evaluación psicológica, poligráfica, investigación socioeconómica, médico y toxicológico)

El 22.3% de los encuestados reportó que en el 2015 se les aplicó examen de control de confianza, destaca que la mayoría del cuerpo policial señala que la última vez que les aplicaron el examen fue en el año 2013 (38.3%), mientras que el 10.3% indicó que fue en 2012.

Gráfica 37. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de Control de Confianza?

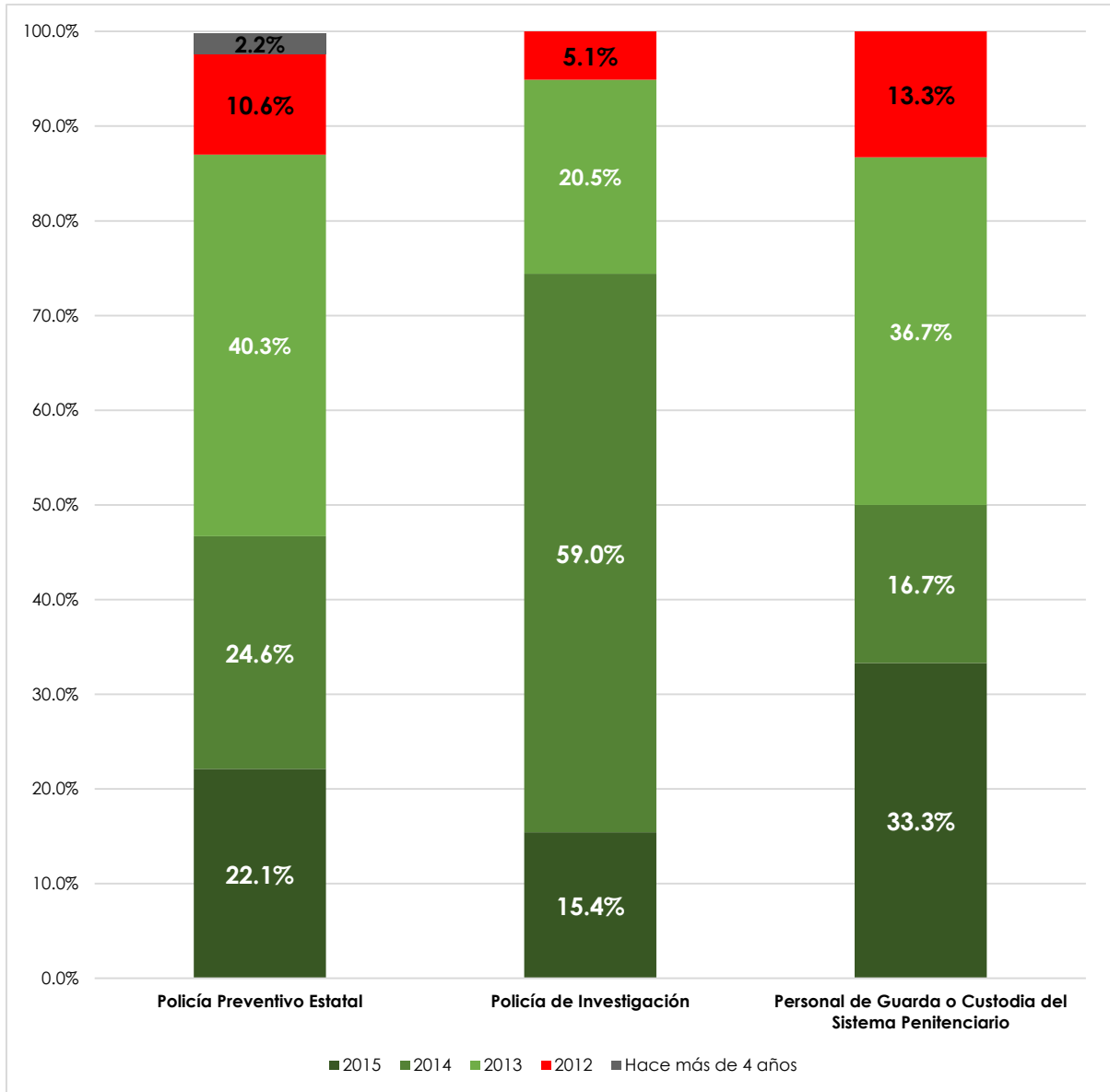


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Referente a la última vez que les aplicaron exámenes de Control de Confianza, el 22.1% del personal de Policía Preventiva Estatal, el 15.4% de Policía de Investigación y el 33.3% del Personal de Guarda o Custodia, reportaron que su último examen fue en el presente año. En 2014 la mayoría de los Policías de Investigación respondieron que les aplicaron su último examen. Desataca que a la mayoría de los encuestados

la última evaluación fue en 2013. Por último, cabe resaltar que el 2.2% de los miembros de la Policía Preventiva Estatal señalaron que desde su última evaluación han pasado más de 4 años.

Gráfica 38. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de Control de Confianza? (evaluación psicológica, poligráfica, investigación socioeconómica, médico y toxicológico)



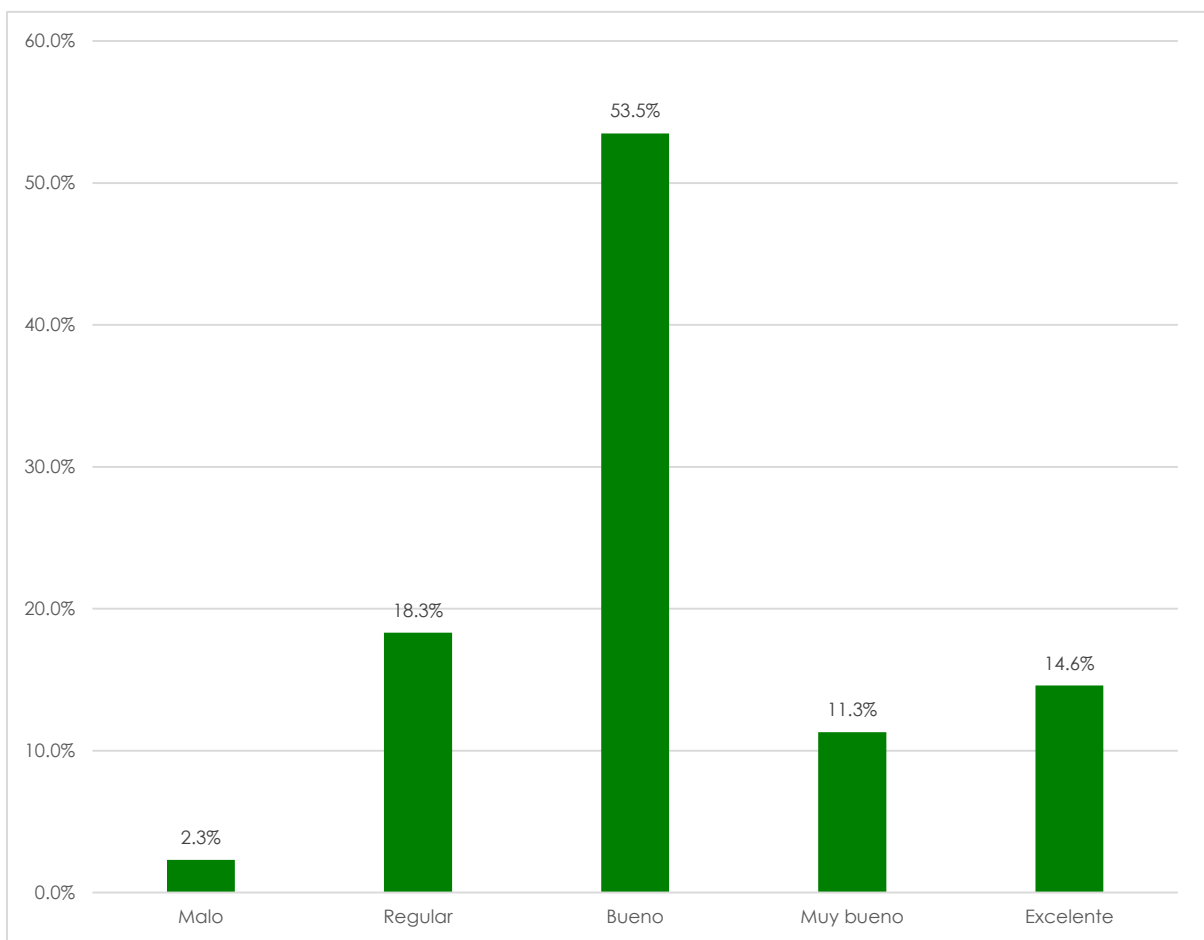
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.1. En caso de haber sido evaluado en Control de Confianza, ¿cómo califica los siguientes aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?, conforme los siguientes criterios:

22.1.1. Aplicación de las evaluaciones

El 79.4% de los encuestados a quienes se les realizó la evaluación de Control de Confianza calificaron como buena, muy buena o excelente la aplicación de las mismas, mientras que 20.6% señalaron que había sido mala o regular.

Gráfica 39. Aplicación de las evaluaciones

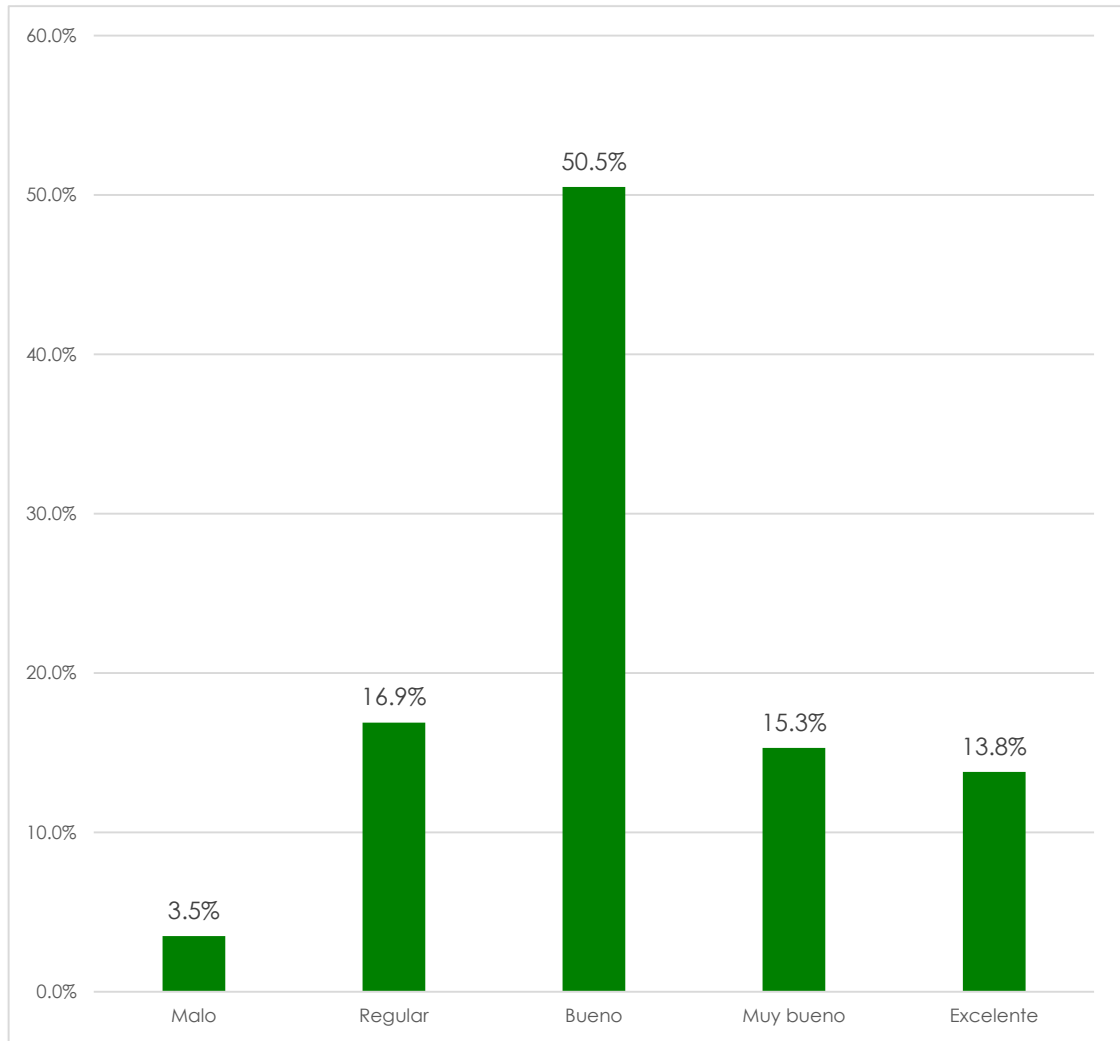


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.1.2. Trato por parte de los evaluadores

El trato por parte de los evaluadores durante las evaluaciones de Control de Confianza fue catalogado en términos de malo y regular en un 20.4%, mientras que el 50.5% indicó que había sido bueno y el 29.1% que era muy bueno o excelente.

Gráfica 40. Trato por parte de los evaluadores

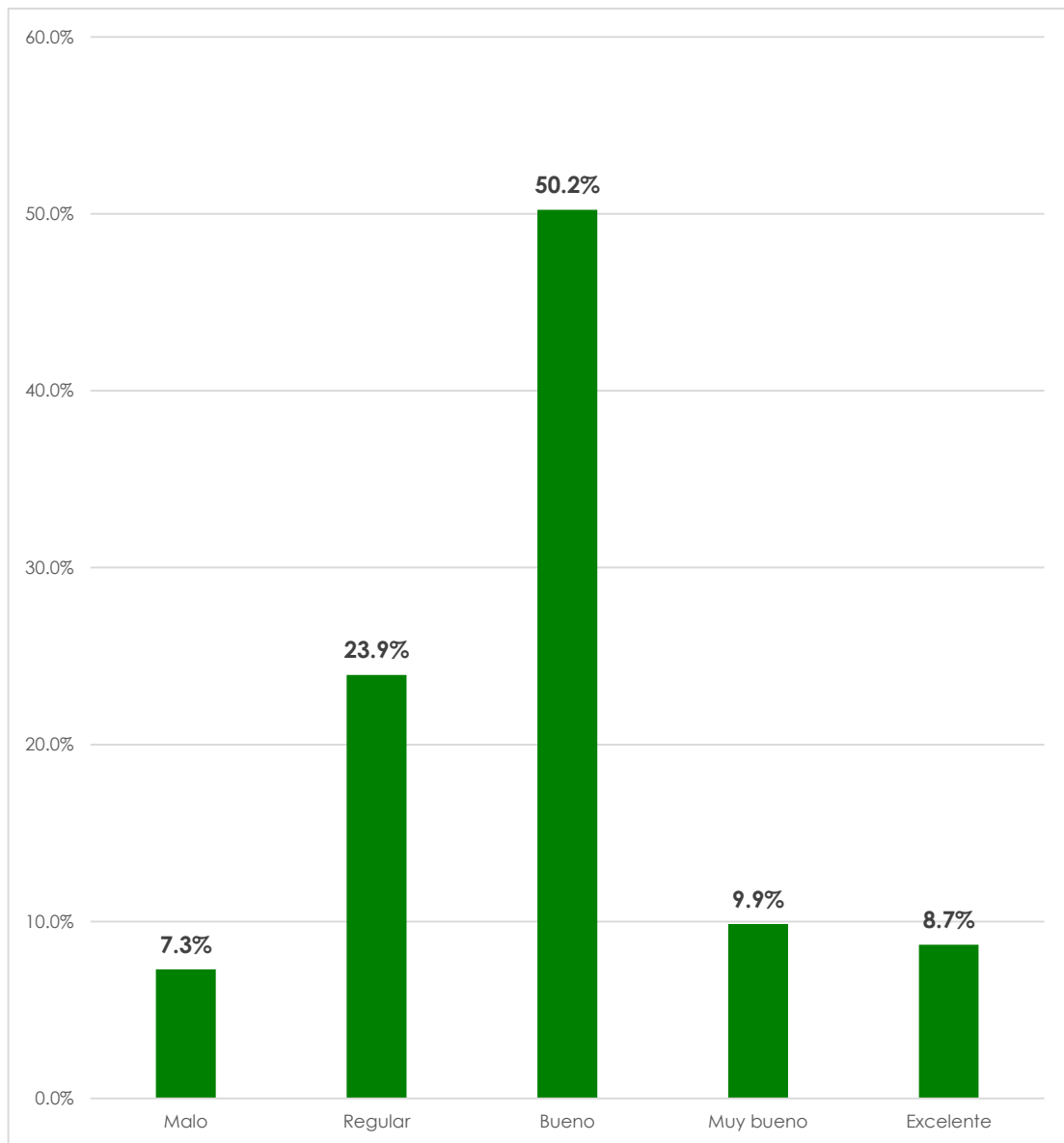


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.1.3. Tiempo empleado en las evaluaciones

En general, una amplia mayoría de los evaluados percibieron como bueno el tiempo empleado en las evaluaciones, ya que el 68.8% lo consideró como bueno, muy bueno o excelente.

Gráfica 41. Tiempo empleado en las evaluaciones

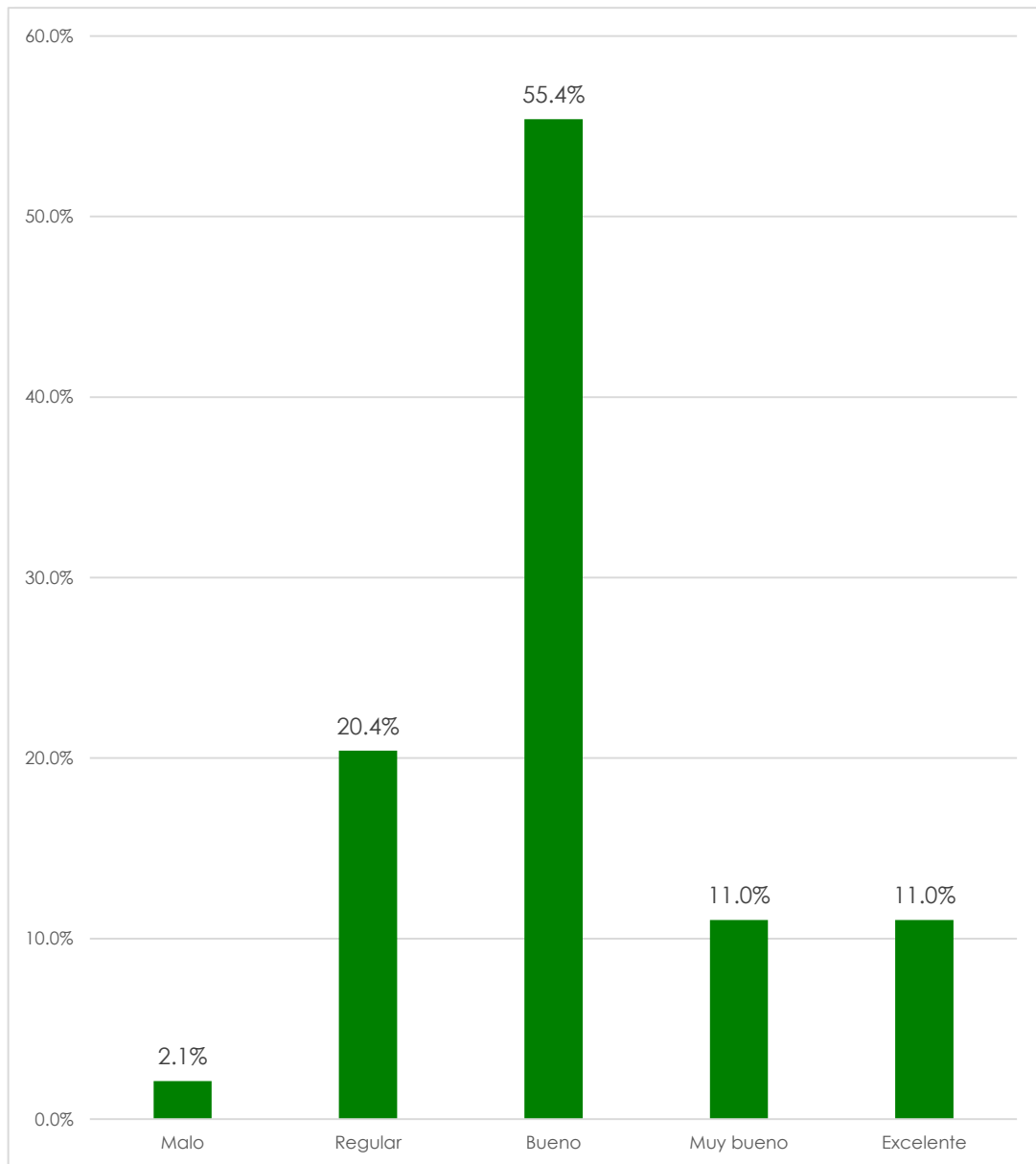


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.1.4. Equipo utilizado

El equipo utilizado para realizar la evaluación fue considerado como malo o regular en un 22.5% de los casos, como bueno en 55.4% y como muy bueno o excelente en 22%.

Gráfica 42. Equipo utilizado

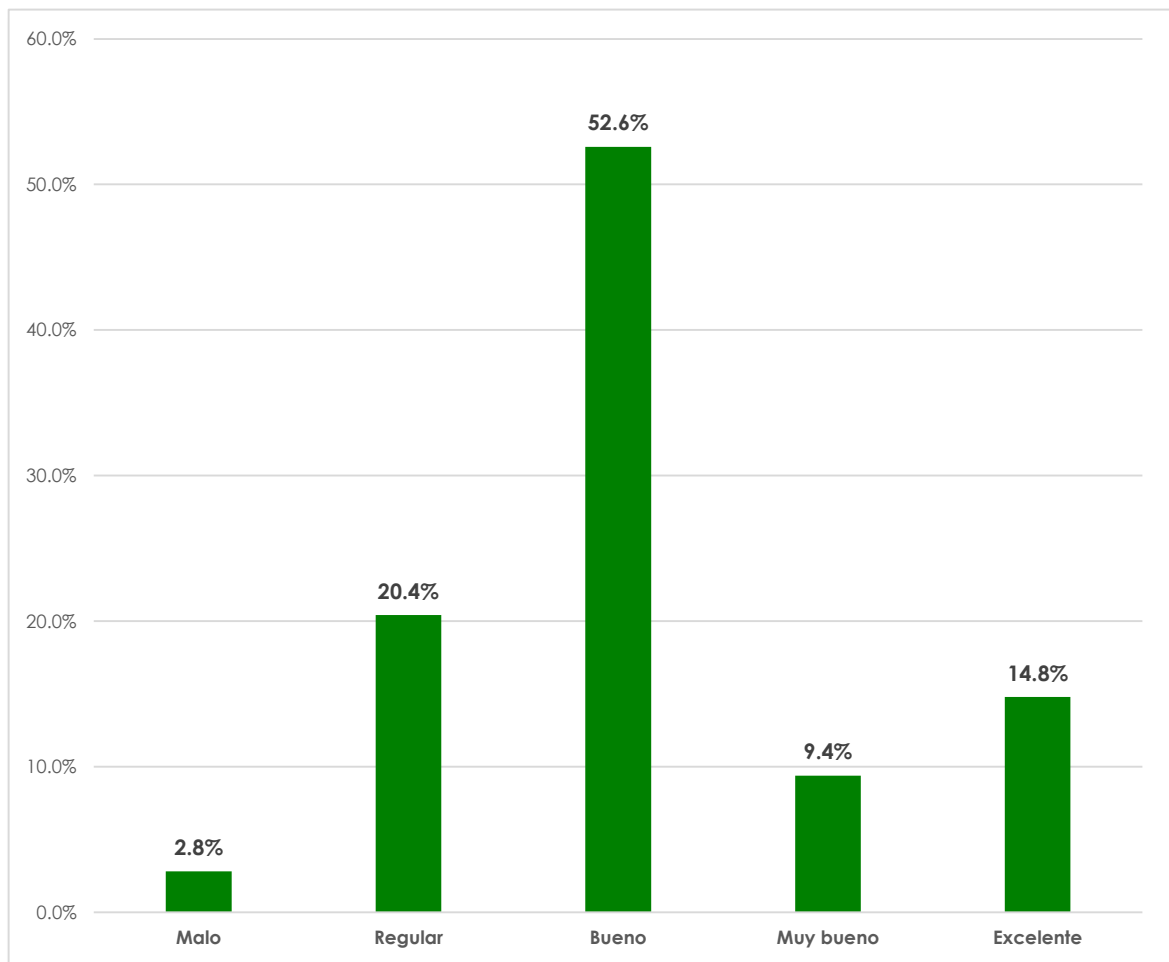


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.1.5. Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)

El último elemento a calificar respecto a las evaluaciones de control de confianza, son las condiciones del inmueble y mobiliario, sólo el 23.2% tuvo una percepción negativa de este elemento. Mientras que 76.8% lo percibió como bueno, muy bueno o excelente.

Gráfica 43. Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

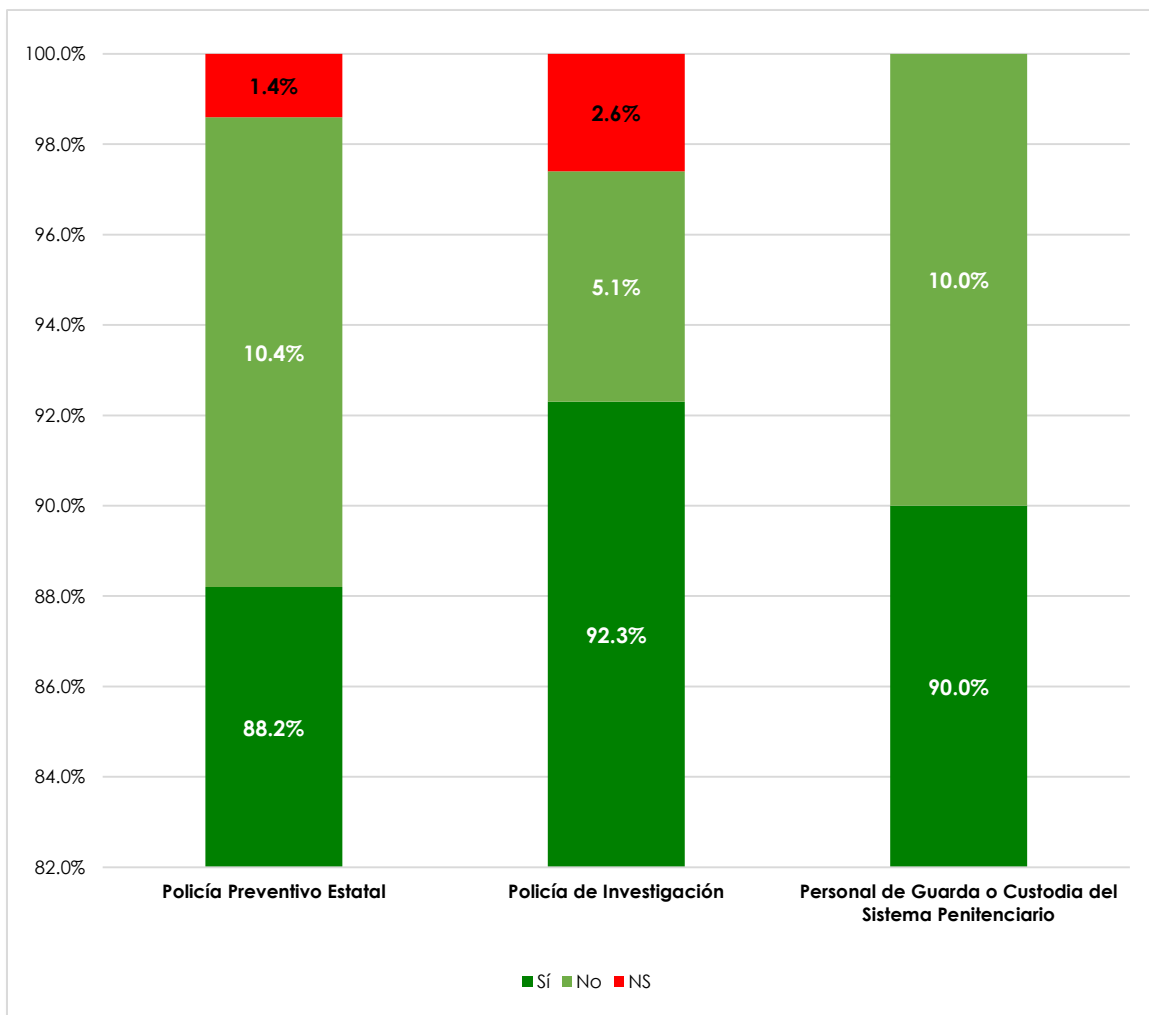
A manera de resumen, la evaluación de Control de Confianza es percibida como buena en los aspectos que fueron cuestionados a los encuestados. El elemento que un tercio de la población calificó como malo o regular fue el tiempo empleado en

las evaluaciones, para los restantes cuatro elementos más del 70% los percibe de manera positiva.

22.2. ¿Considera que la evaluación de Control de Confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y función?

Más del 90% de los integrantes de la Policía de Investigación y del Personal de Guarda o Custodia, consideraron que la evaluación estuvo acorde a su grado, cargo y función. El 10.4% de los policías preventivos estatales y el 5.1% de los policías de investigación consideraron que la evaluación no fue acorde.

Gráfica 44. ¿Considera que la evaluación de Control de Confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y función?

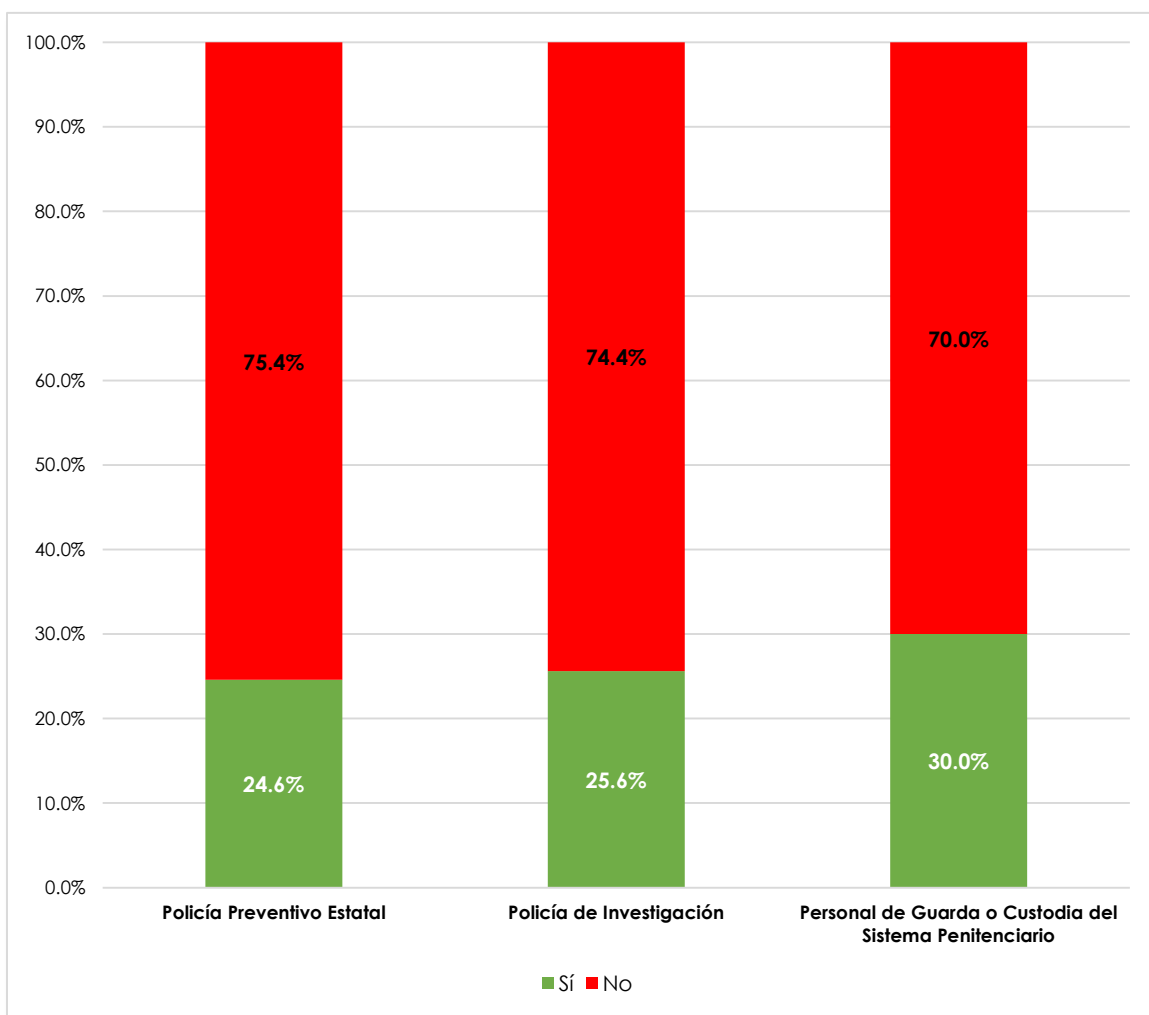


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.3. De haber sido promovido de grado y/o cargo, ¿Le aplicaron exámenes de Control de Confianza antes de la promoción?

Más del 70% de los encuestados reportaron que en el caso de haber sido promovidos, no se les aplicó previamente los exámenes de Control de Confianza, es decir, que las evaluaciones y sus posteriores resultados no parecen en un primer momento una condición para ser promovido.

Gráfica 45. De haber sido promovido de grado y/o cargo, ¿Le aplicaron exámenes de Control de Confianza antes de la promoción?

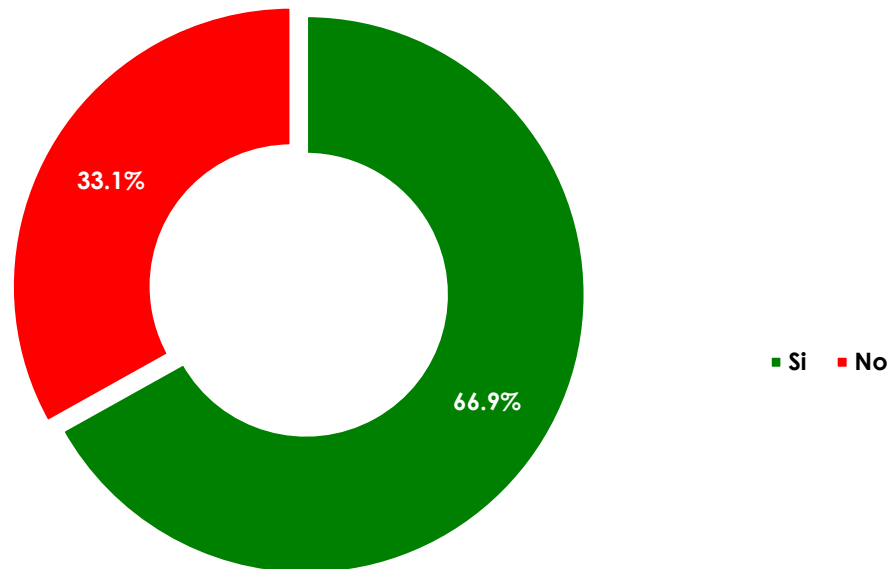


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.4. ¿Le han realizado el examen toxicológico de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?

Dentro de la evaluación hacia el personal, es muy importante la evaluación toxicológica ya que tiene por objetivo detectar la presencia de sustancias ilegales. De esta manera el 66.9% de los encuestados contestaron que el examen toxicológico se les realizó sin ser notificados con anticipación.

Gráfica 46. ¿Le han realizado el examen toxicológico de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?

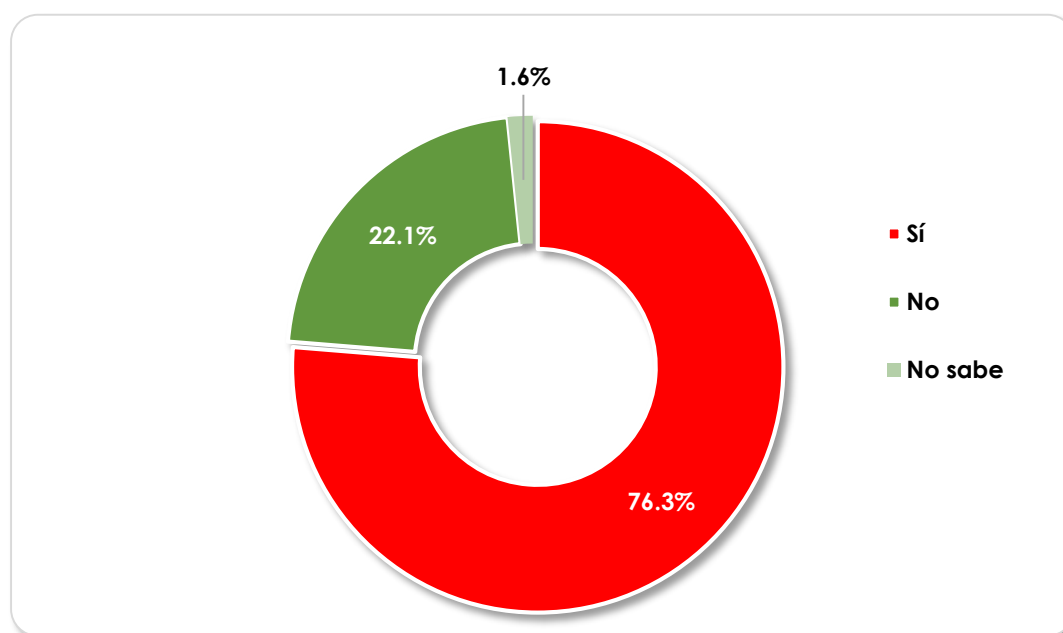


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

22.5. Considera que, ¿la evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones?

Para finalizar el apartado de preguntas referentes a evaluación, se les cuestionó a los participantes en la encuesta si en general la evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones, así, más del 75% de los integrantes de las tres corporaciones analizadas indicaron que sí. Es decir, los encuestados perciben que se cumple con el objetivo de verificar que el personal en activo y el de nuevo ingreso actúen dentro del marco de conducta que dicta la corporación.

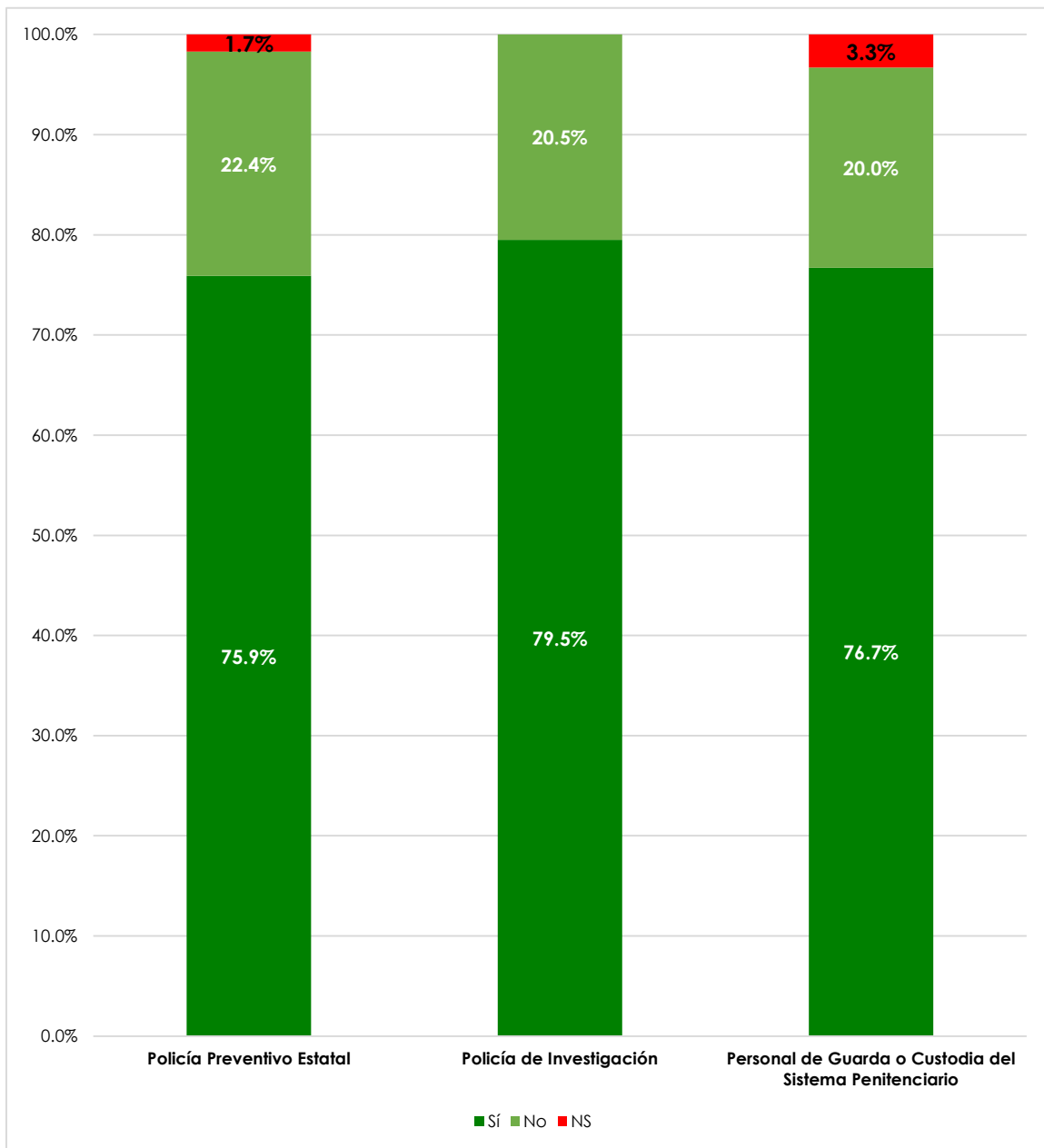
Gráfica 47. Considera que, ¿la evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 22.4% del personal de la Policía de Investigación considera que las evaluaciones de Control de Confianza no contribuyen a la mejora de las instituciones, esta es la proporción más alta en comparación con las otras dos corporaciones. Para 20.5% de la Policía de Investigación y 20% del Personal de Guarda y Custodia del Sistema Penitenciario, las evaluaciones no contribuyen a la mejora de las instituciones.

Gráfica 48. Considera que, ¿la evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Equipamiento

- 23. De la siguiente lista. Indique, ¿Qué equipos y en qué cantidad le fueron entregados durante en el último año? (Selecciona todas las opciones que apliquen)**

Cantidad: Indique la cantidad con número (1, 2, 3, etc. o X para el caso de Municiones y la opción de “Ninguno”).

Calidad: a su consideración, indique la calidad del producto recibido, indicando: 1=Buena, 2=Regular, 3=Mala y 4=No sabe)

Los 5 rubros en los que se agrupan el equipo que se les entrega a los elementos de las distintas corporaciones son: uniformes, protección personal, armamento, accesorios y equipamiento.

Así destaca que considerando el promedio, el rubro equipamiento es donde se reporta menos equipo proporcionado a los elementos con 0.08; este rubro engloba motocicletas, patrullas, equipo de radiocomunicación, instrumental de investigación y criminalística y equipo de cómputo. Al rubro equipamiento le sigue accesorios con 0.24, donde se comprende fornituras, tolete, casco táctico, escudo de acrílico, esposas, lámpara de mano y gas lacrimógeno.

Uniformes es el rubro donde más equipo se proporciona al personal entrevistado, al entregarles más de una camisa, pantalón y/o calzado en el año.

La seguridad del personal es un elemento fundamental para asegurar el pleno desempeño de sus funciones, así parte importantes de brindar condiciones de seguridad es el equipamiento, sin embargo, en promedio se entregó 0.48 chalecos balísticos, es decir, que varios elementos reportaron no haber recibido este equipo durante el año.

Tabla 2. ¿Qué equipos y en qué cantidad le fueron entregados durante en el último año? (Cantidad)

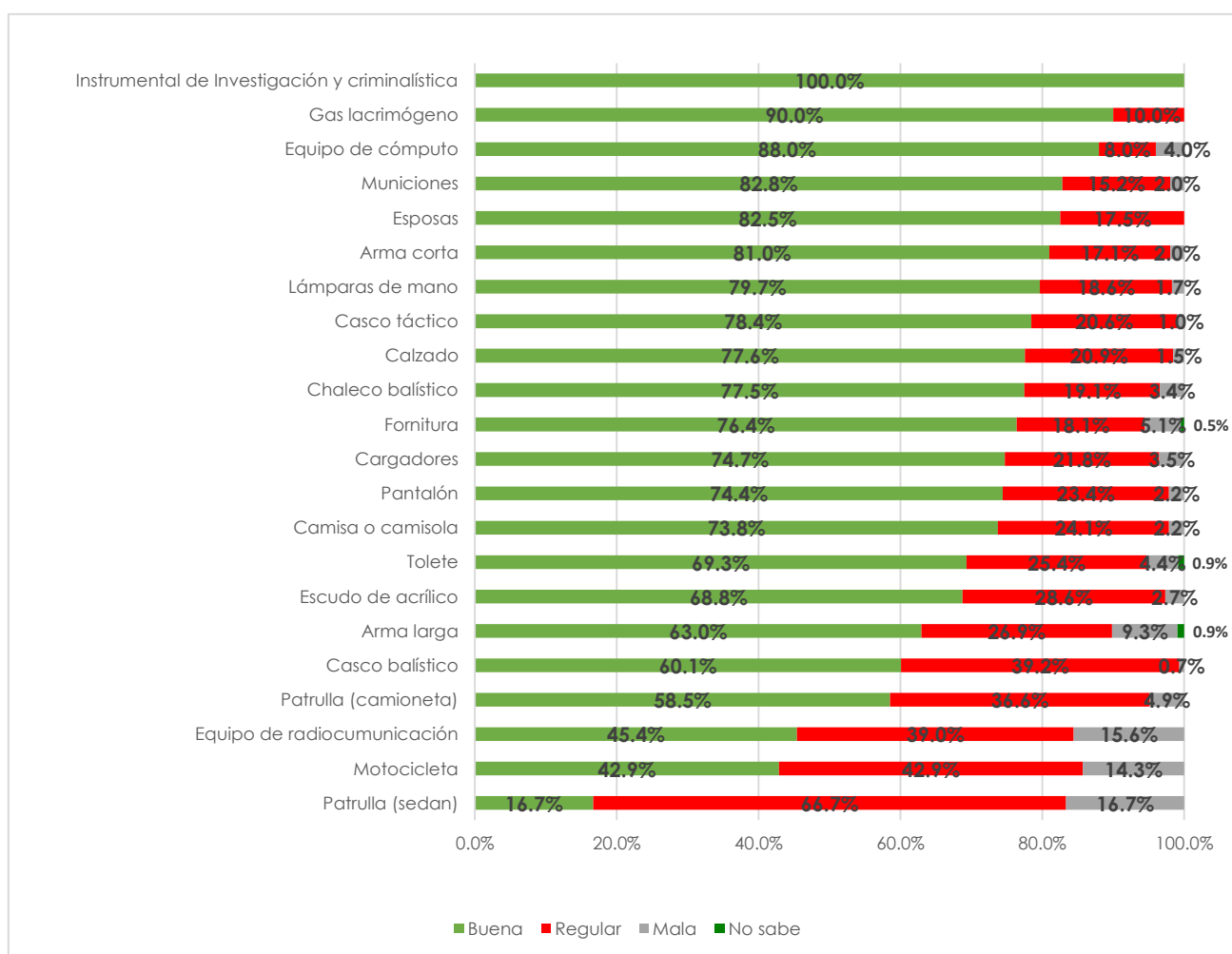
No.	Equipo	Promedio
Uniformes		
23.1	Camisa o camisola	1.63
23.2	Pantalón	1.61
23.3	Calzado (botas o choclos-pares)	1.44
Protección personal		
23.4	Chaleco balístico	0.48
23.5	Casco balístico	0.40
Armamento		
23.6	Arma corta	0.48
23.7	Arma larga	0.25
23.9	Cargadores	1.02
Accesorios		
23.10	Fornitura	0.53
23.11	Tolete	0.27
23.12	Casco táctico	0.23
23.13	Escudo de acrílico	0.26
23.14	Esposas	0.15
23.15	Lámparas de mano	0.27
23.16	Gas lacrimógeno	0.02
Equipamiento		
23.17	Motocicleta	0.01
23.18	Patrulla (camioneta)	0.09
23.19	Patrulla (sedan)	0.014
23.20	Equipo de radiocomunicación	0.34
23.21	Instrumental de Investigación y criminalística	0.009
23.22	Equipo de cómputo	0.06

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 16.7% de los encuestados indicaron que la calidad de las patrullas (sedan) era mala, 15.6%, 14.3% y 9.3% comparten la misma opinión respecto a los equipos de radiocomunicación, las motocicletas y las armas largas, respectivamente.

Más del 80% del personal entrevistado calificó como buena la calidad del instrumental de investigación y criminalística, el gas lacrimógeno, el equipo de cómputo, las municiones, las esposas y las armas cortas; convirtiéndolos en el equipo mejor calificado.

Gráfica 49. ¿Qué equipos y en qué cantidad le fueron entregados durante el último año? (Calidad)



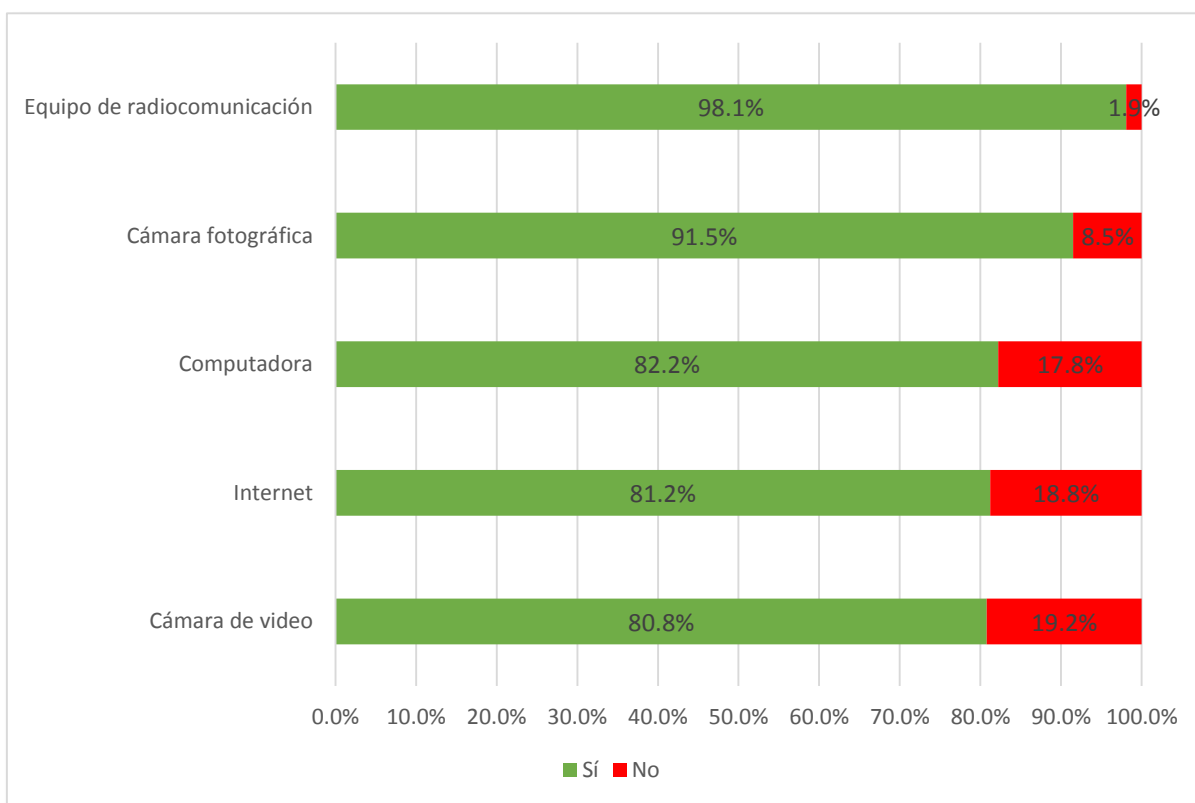
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Uso de tecnología

24. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías?

La tecnología de la cual los entrevistados tienen mayor conocimiento sobre su uso y operación es el equipo de radiocomunicación, elemento fundamental para establecer comunicación entre sus compañeros y con sus corporaciones. Después del equipo de radiocomunicación, la cámara fotográfica es la siguiente tecnología de la cual tienen mayor conocimiento. La computadora, internet y cámara de video también tienen una amplia aceptación, de esta manera se puede observar que los entrevistados cuentan en general con conocimientos en el uso de las tecnologías más usadas en su ámbito de trabajo.

Gráfica 50. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías?

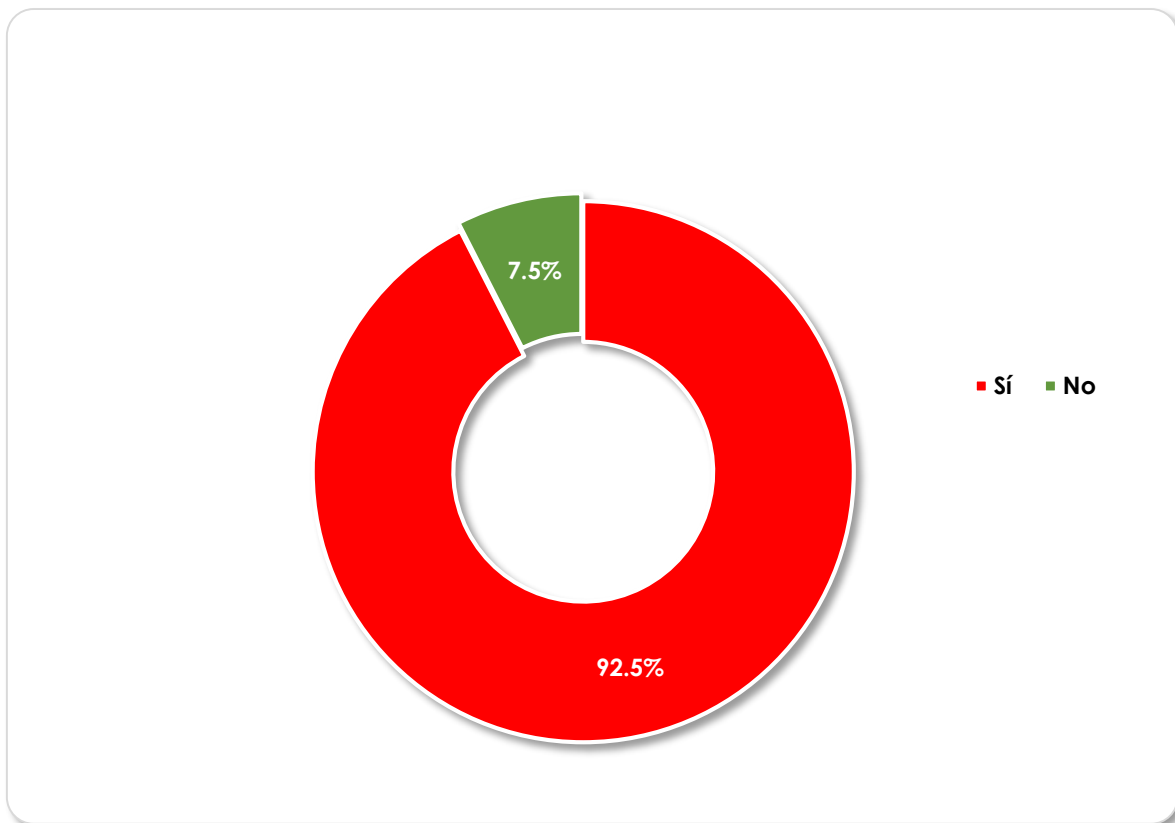


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

25. ¿Conoce el Informe Policial Homologado (IPH)?

Más del 90% de los integrantes de los cuerpos policiacos informó conocer el Informe Policial Homologado (IPH).

Gráfica 51. ¿Conoce el Informe Policial Homologado?

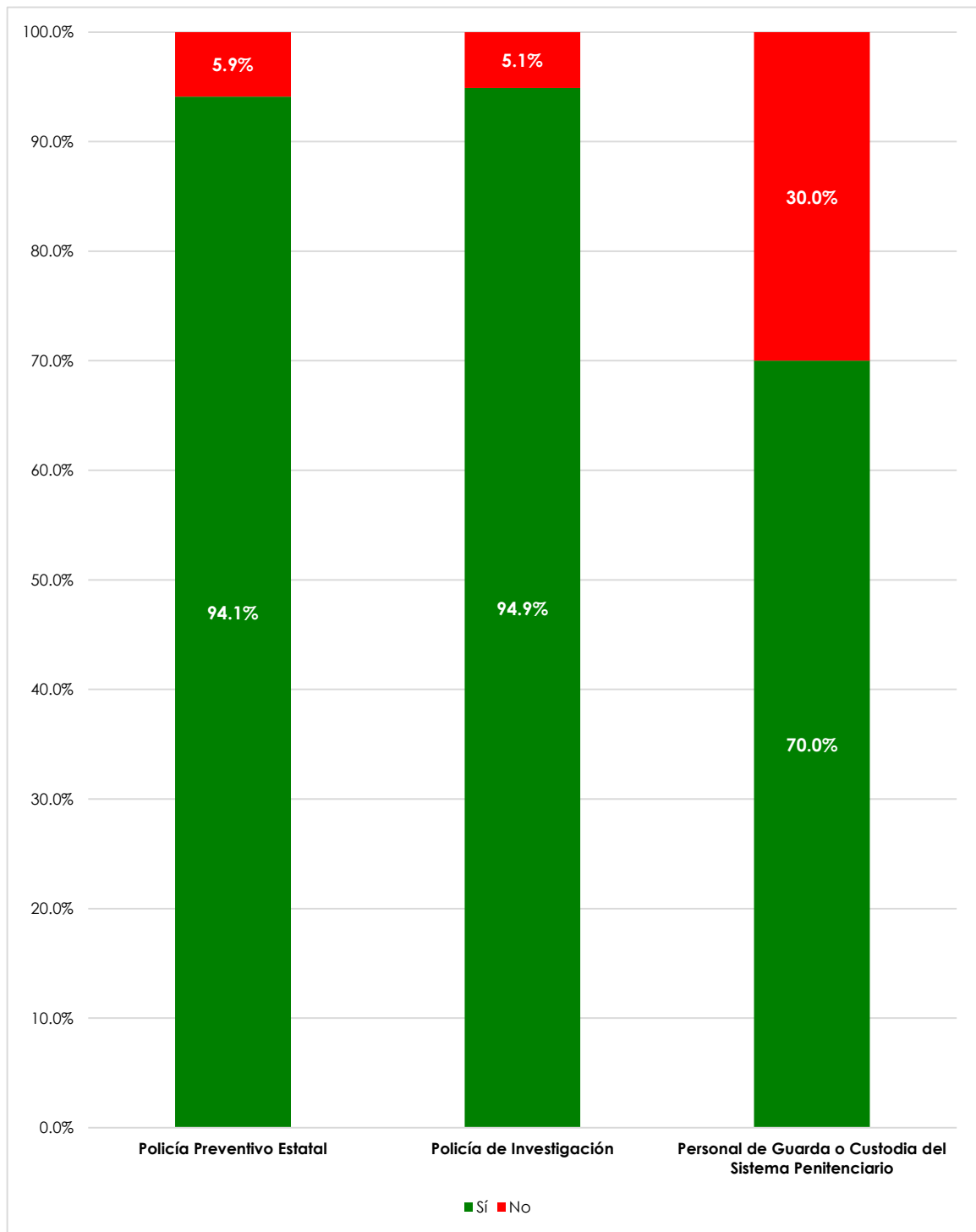


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Una tercera parte del Personal de Guarda o Custodia entrevistados informaron que desconocían el Informe Policial Homologado (IPH), este dato destaca ya que el IPH es la herramienta de acopio de datos policiales más importantes en el Sistema Nacional de Seguridad Pública, por lo tanto debería ser familiar para todos los elementos de las corporaciones.

Para el caso de la Policía Preventiva Estatal y la Policía Investigación, más del 90% de los entrevistados de esas corporaciones informaron conocer el IPH.

Gráfica 52. ¿Conoce el Informe Policial Homologado (IPH)?

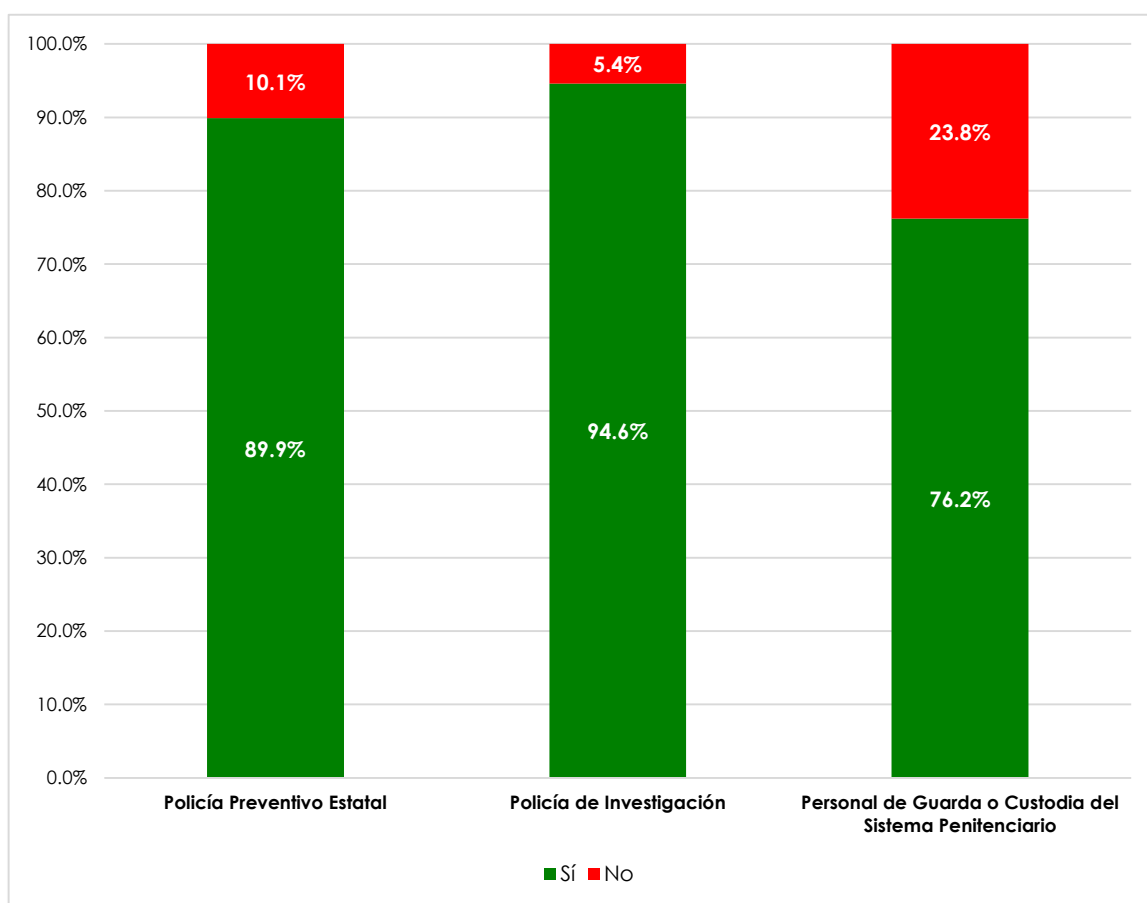


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

26. ¿Conoce el procedimiento para el registro de información respecto a hechos presumibles constitutivo de delito y/o falta administrativa a través del Informe Policial Homologado (IPH)?

De aquellos que conocen el IPH, el 76.2% del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario, el 10.1% de la Policía Preventiva y el 5.4% de la Policía de Investigación reportó conocer el procedimiento para el registro de información respecto a hechos presumibles constitutivo de delito y/o falta administrativa a través del IPH. Nuevamente destaca que el Personal de Guarda o Custodia son quienes menos conocen lo referente al IPH.

Gráfica 53. ¿Conoce el procedimiento para el registro de información respecto a hechos presumibles constitutivo de delito y/o falta administrativa a través del IPH?

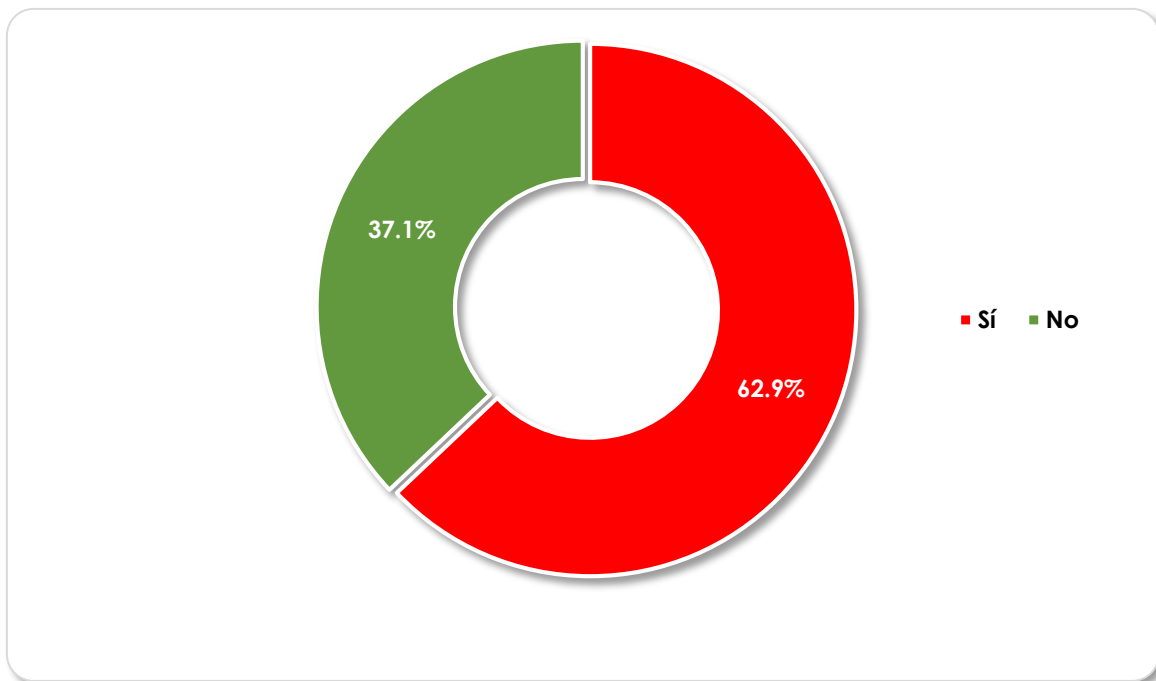


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

27. ¿En el desempeño de sus funciones, elabora Informes Policiales Homologados (IPH)?

Más de una tercera parte de los encuestados mencionó que no elaboran Informe Policiales Homologados dentro del marco de sus actividades.

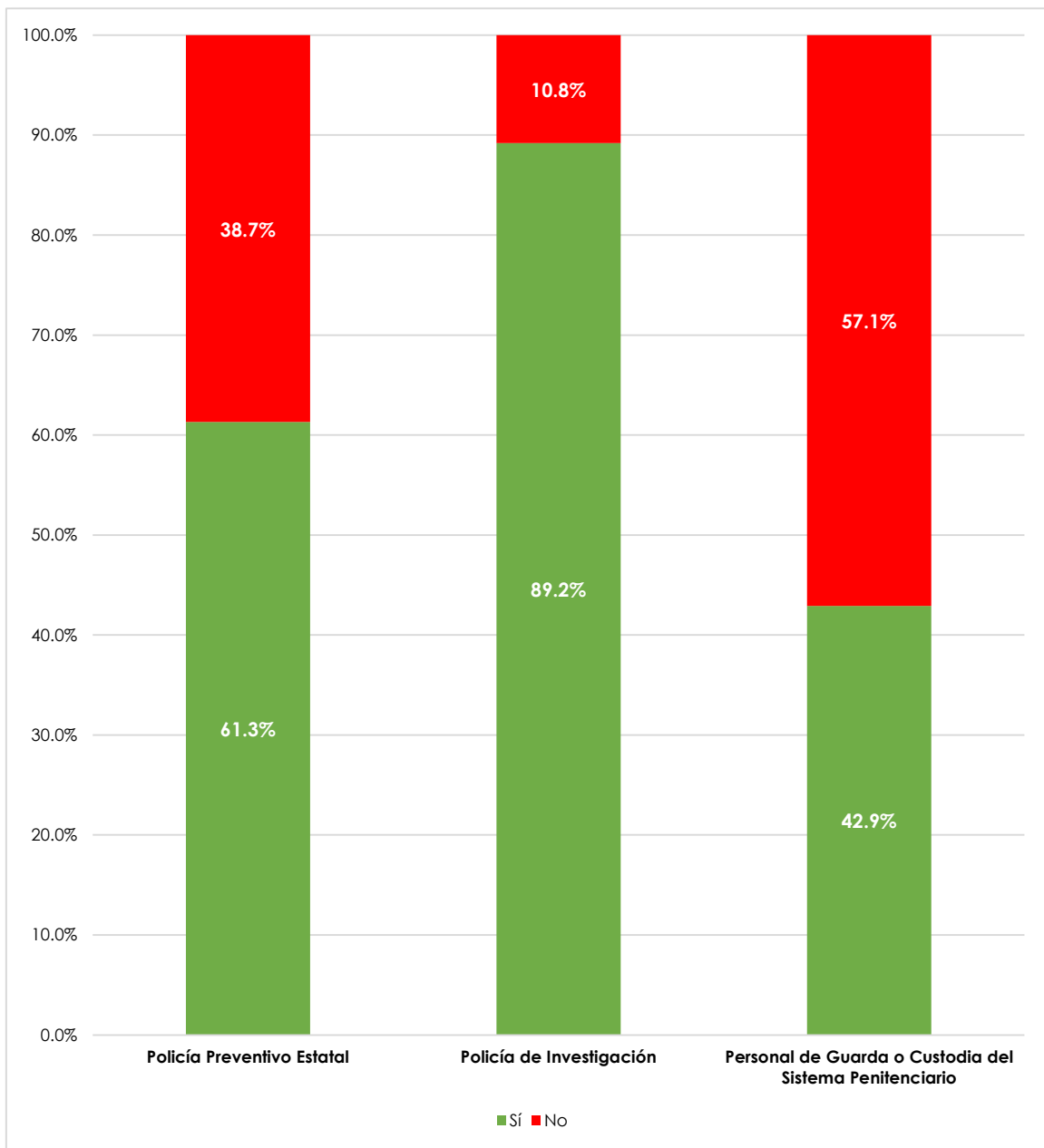
Gráfica 54. ¿En el desempeño de sus funciones, elabora Informes Policiales Homologados?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

El 89.2% de los integrantes de la Policía de Investigación realiza IPH como parte del desempeño de sus funciones, el 61.3% en el caso de la Policía Preventiva Estatal y sólo el 42.9% del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario.

Gráfica 55. ¿En el desempeño de sus funciones, elabora Informes Policiales Homologados (IPH)?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

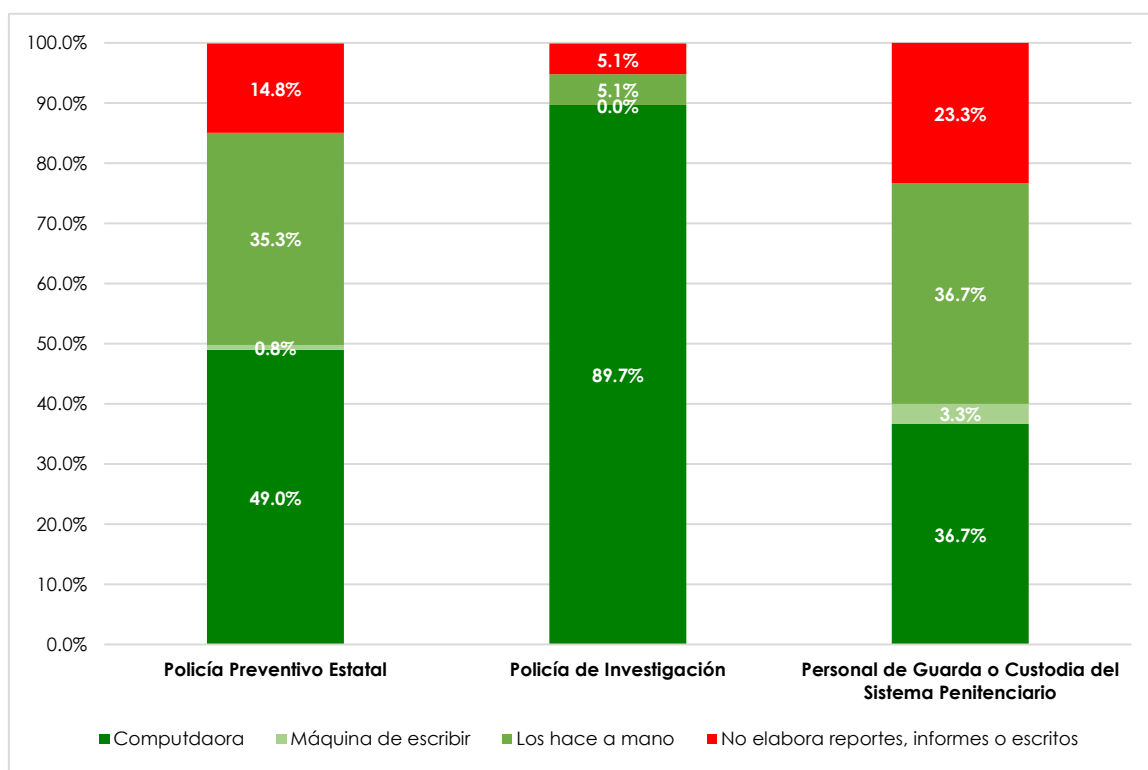
28. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?

La herramienta más utilizada cotidianamente para escribir reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo para el caso de la Policía de Investigación es la computadora, sólo el 10.2% han optado por hacer uso de la máquina de escribir o elaborarlos a mano.

En el caso de la Policía Preventiva Estatal, el 49% opta por la computadora, el 35.3% elabora sus documentos a mano y el 14.8% no elabora informes, reportes u otros escritos.

Por último, en el Personal de Guarda o Custodia no destaca una herramienta que sea la más utilizada, ya que el 36.7% opta por la computadora y la misma proporción hizo referencia a que elabora sus documentos a mano.

Gráfica 56. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?

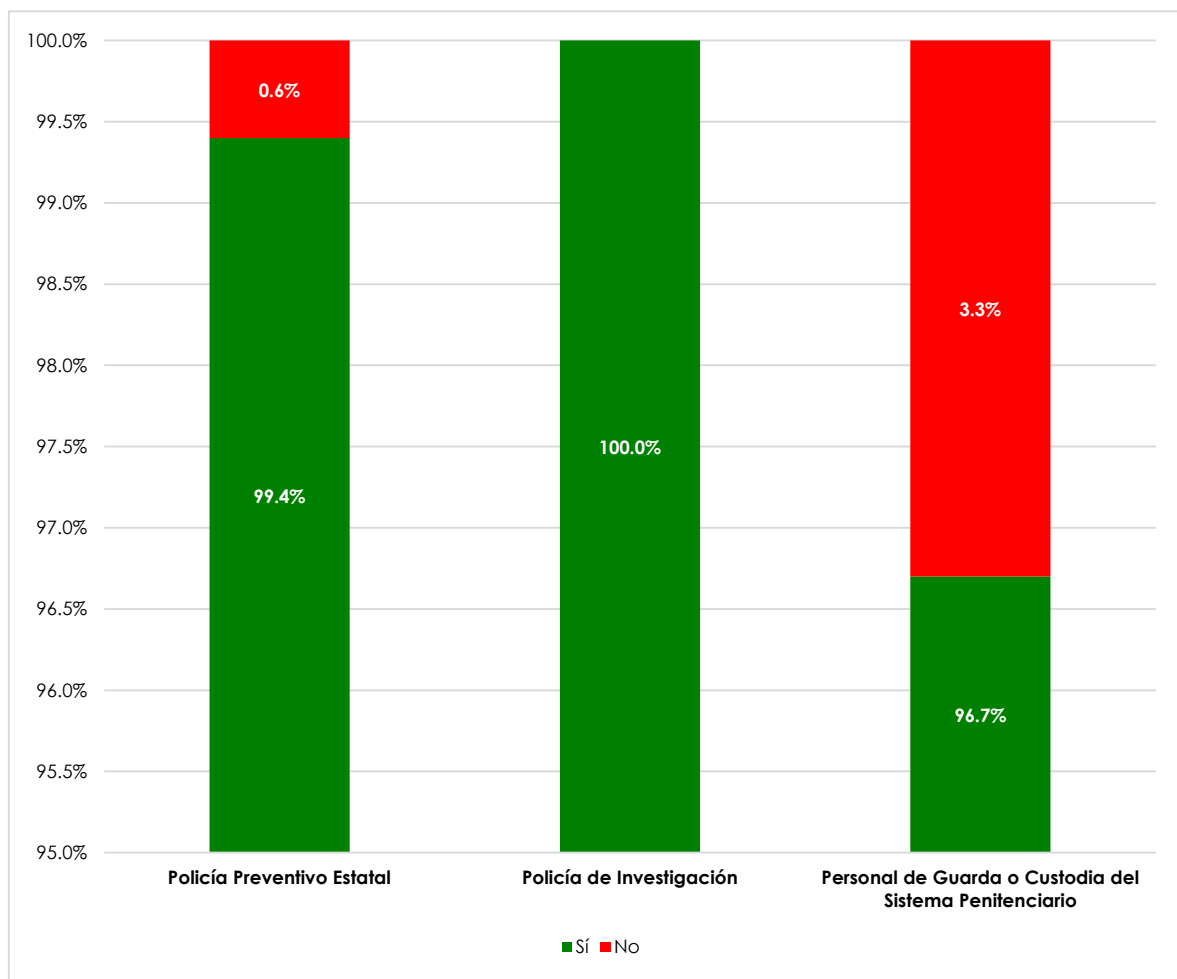


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

29. ¿Conoce o ha escuchado hablar de Plataforma México?

Más del 95% de los entrevistados conocen o ha escuchado de Plataforma México, así una amplia mayoría tiene conocimiento de la plataforma que tiene por objetivo integrar todas las bases de datos relativas a seguridad pública para proporcionar todos los elementos de información para que las instancias correspondientes lleven a cabo sus actividades.

Gráfica 57. ¿Conoce o ha escuchado hablar de Plataforma México?

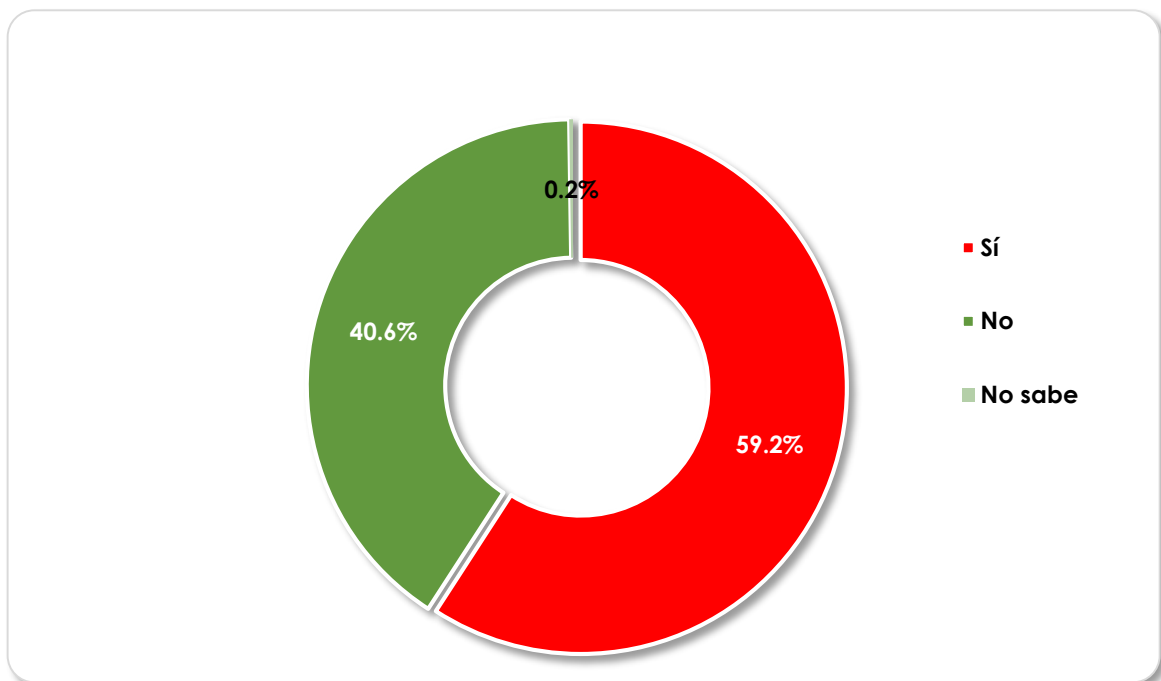


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

30. En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Único de Información, Criminal, SUIC (vehículos robados, mandamientos judiciales, etc.)

El 40.6% de los entrevistados no han solicitado información del Sistema Único de Información, Criminal, SUIC para el desempeño de sus funciones.

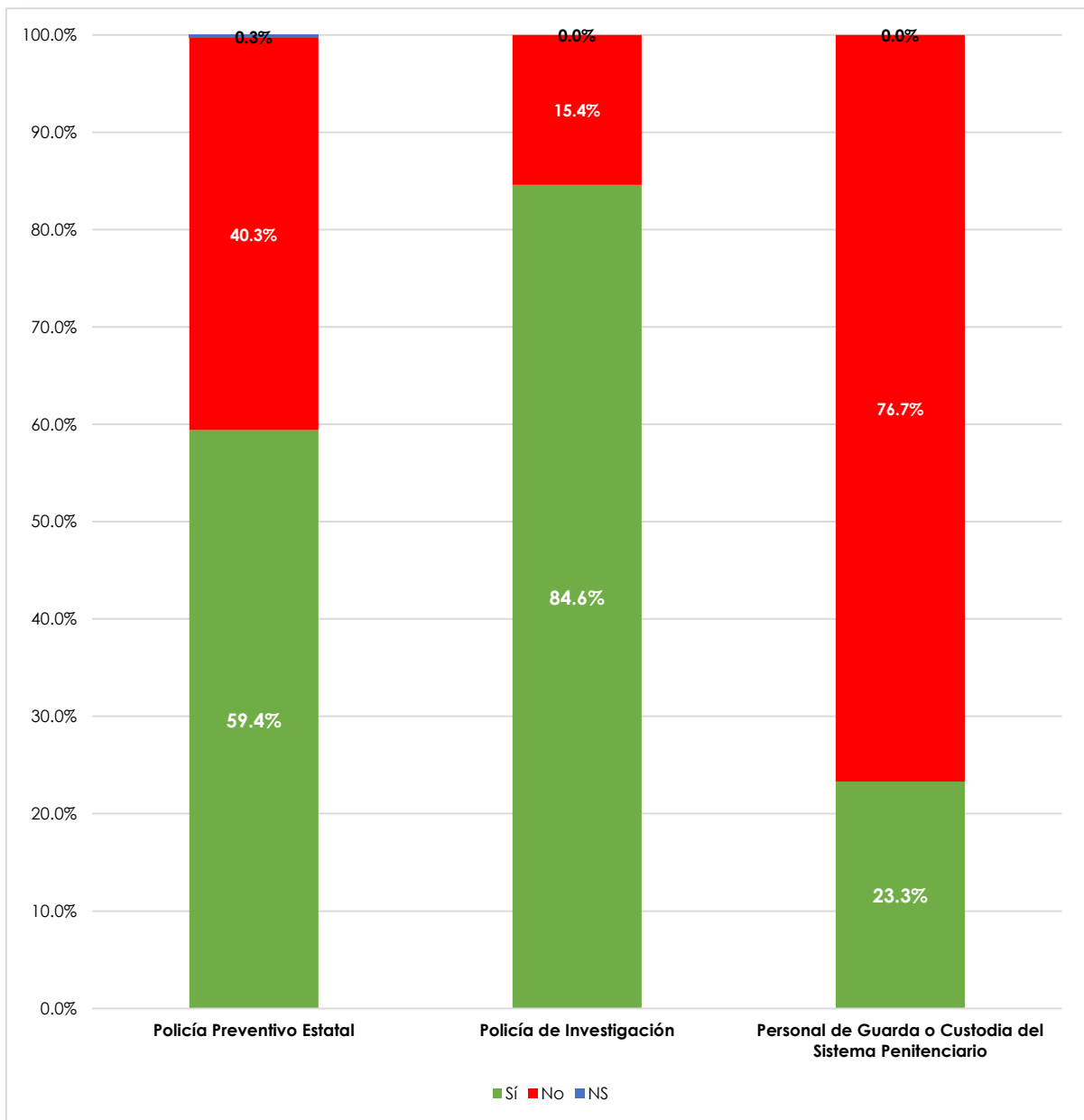
Gráfica 58. En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Único de Información, Criminal, SUIC



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Los integrantes de la Policía de Investigación son quienes más han hecho uso de la información disponible en el Sistema Único de Información Criminal (SUIC), mientras que el 59.4% de los integrantes de Policía Preventiva Estatal indicó que han recurrido a la SUIC y solo el 23.3% del Personal de Guarda o Custodia del Sistema Penitenciario reportó haber usado la base.

Gráfica 59. En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Único de Información Criminal, SUIC

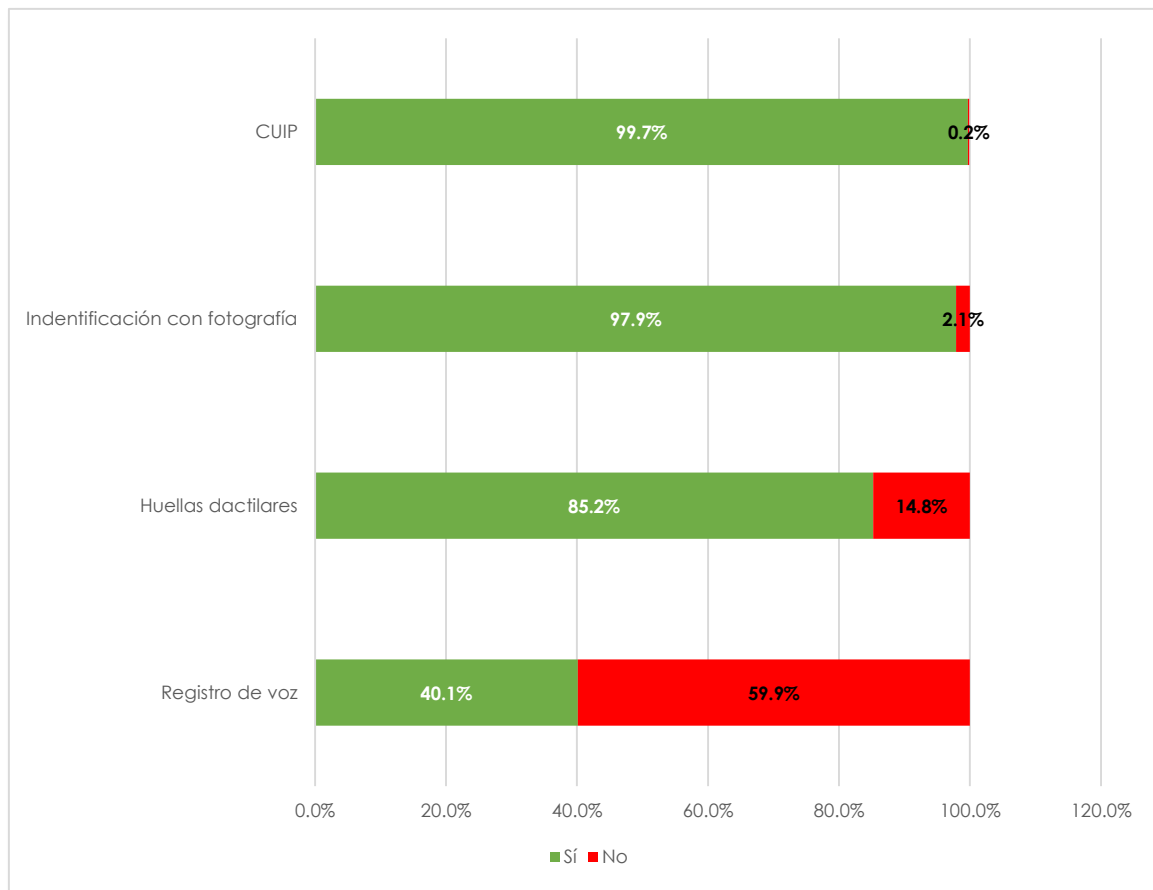


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

31. De la siguiente lista, indique con qué métodos de identificación y registro de personal cuenta su institución.

El 99.7% de los informantes señalaron que la institución a la cual se encuentran adscritos cuentan con Clave Única de Identificación Personal (CUIP) como medio de identificación y registro de personal, el 97.9% indicó que su institución cuenta con identificación con fotografía, 85.2% con huellas dactilares y el 40.1% con registro de voz.

Gráfica 60. De la siguiente lista, indique con qué métodos de identificación y registro de personal cuenta su institución.



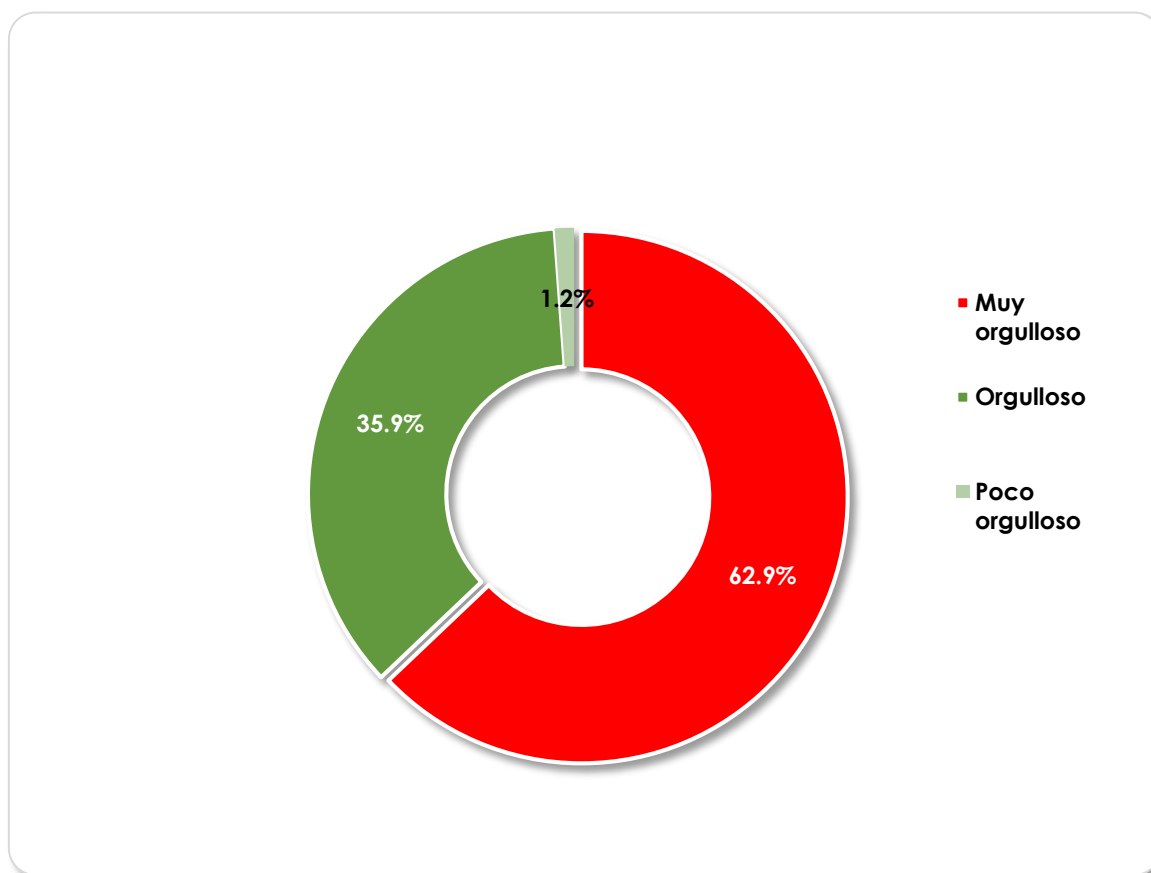
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Condiciones laborales

32. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser...(Policía Preventivo Estatal/ Policía de investigación/Personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario?

El 98.8% de los entrevistados se sienten muy orgullosos u orgullosos de ser Policías Preventivos Estatales, Policías de investigación y/o Personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario.

Gráfica 61. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser...(Policía Preventivo Estatal/ Policía de investigación/Personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario?

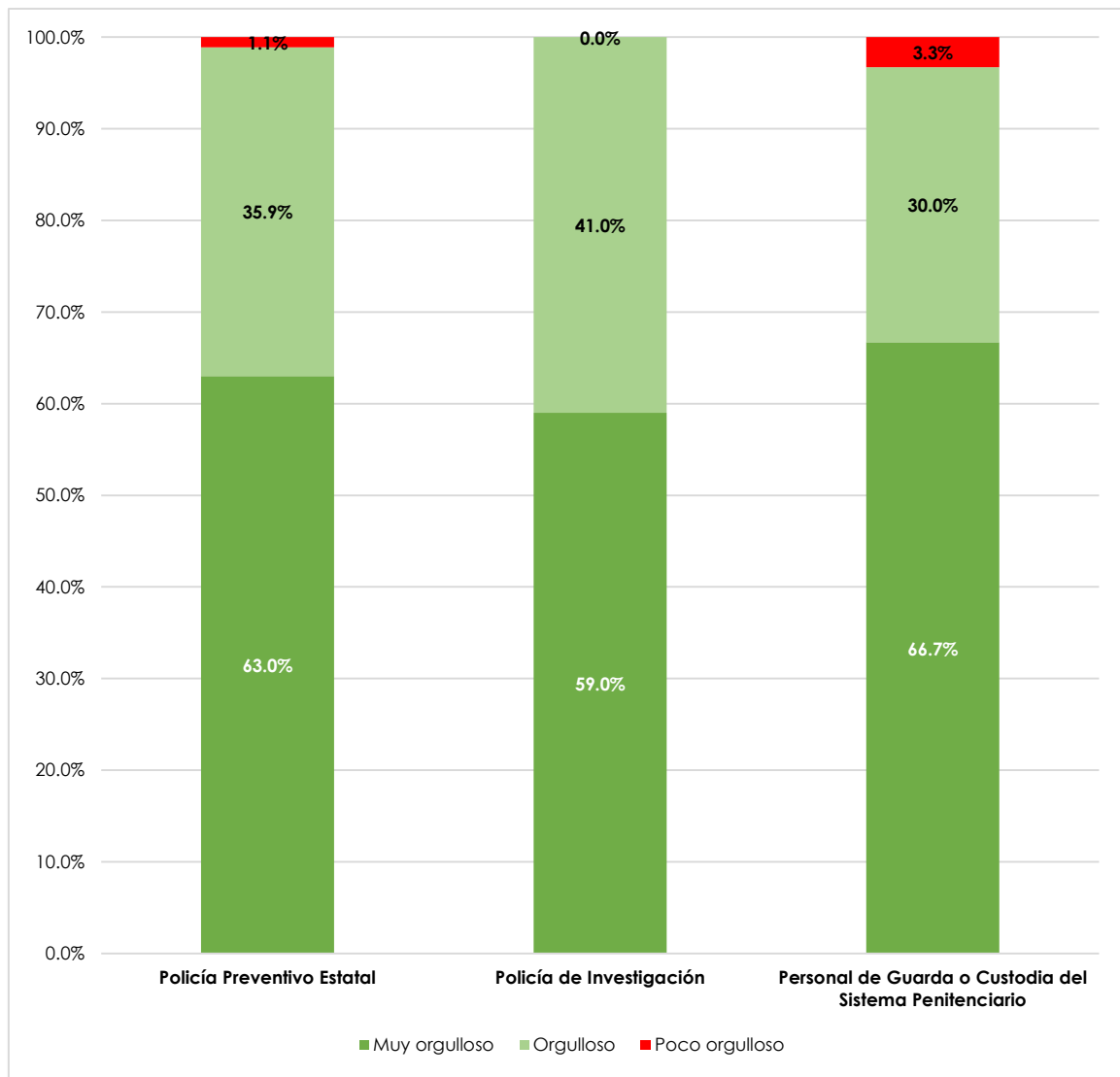


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

En el ámbito de condiciones laborales, se cuestionó a los encuestados que tan orgullosos se sentían de su función, así quienes reportaron un mayor nivel de orgullo fue el Personal de Guarda o Custodia, ya que el 66.7% indicó sentirse muy orgulloso;

el 63.0% de los integrantes de la Policía Preventiva Estatal indicaron lo mismo. Mientras que el 100% de los miembros de la Policía de Investigación dijo sentirse muy orgulloso u orgulloso.

Gráfica 62. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser...?



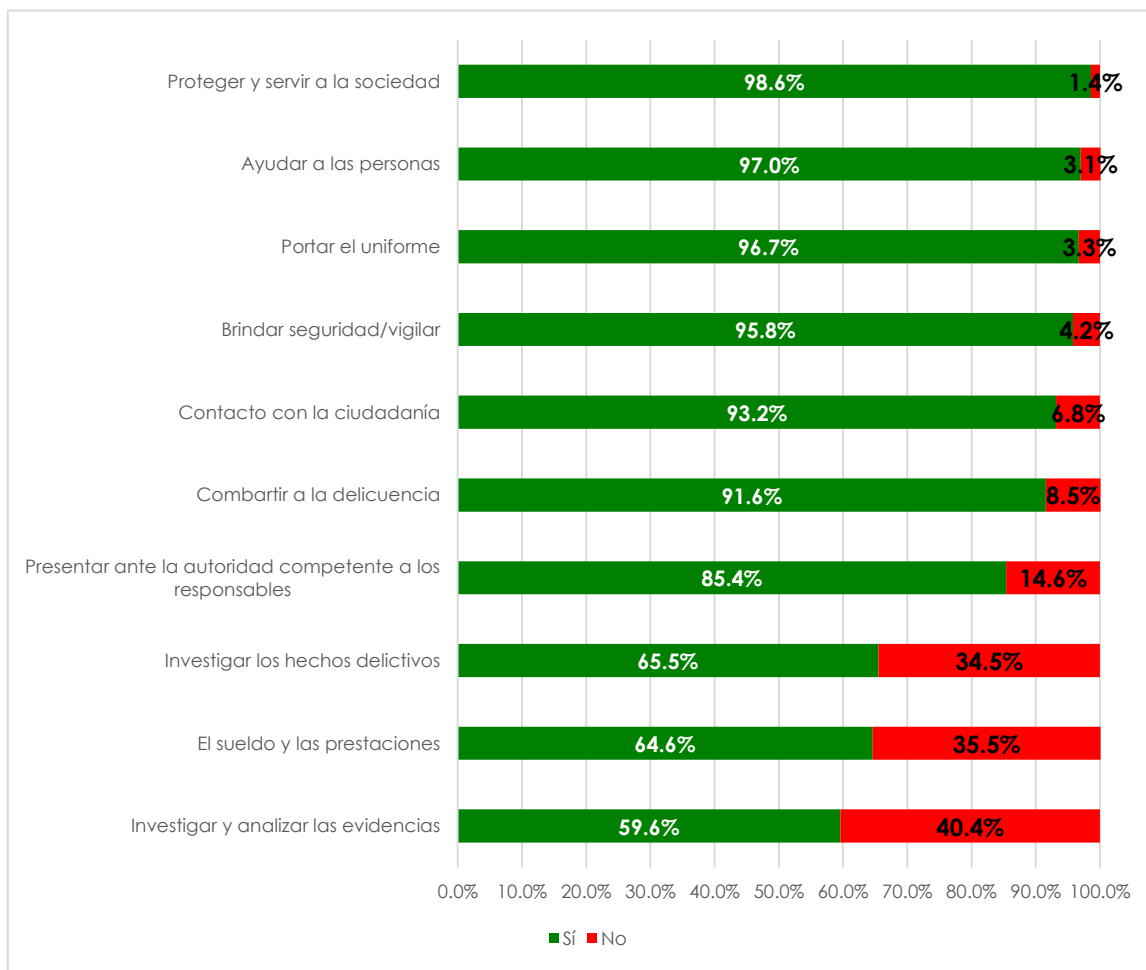
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

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

Lo que más le gusta de su trabajo a los encuestados es proteger y servir a la sociedad (98.6%), seguido de ayudar a las personas (97%), portar el uniforme (96.7%), brindar seguridad (95.8%), contacto con la ciudadanía (93.2%) y combatir a la delincuencia (91.6%). Es decir, lo que más les gusta es servir y ayudar a la sociedad.

Investigar y analizar las evidencias así como el sueldo y las prestaciones, son los elementos que menos menciones tuvieron respecto a qué le gusta de su trabajo.

Gráfica 63. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo

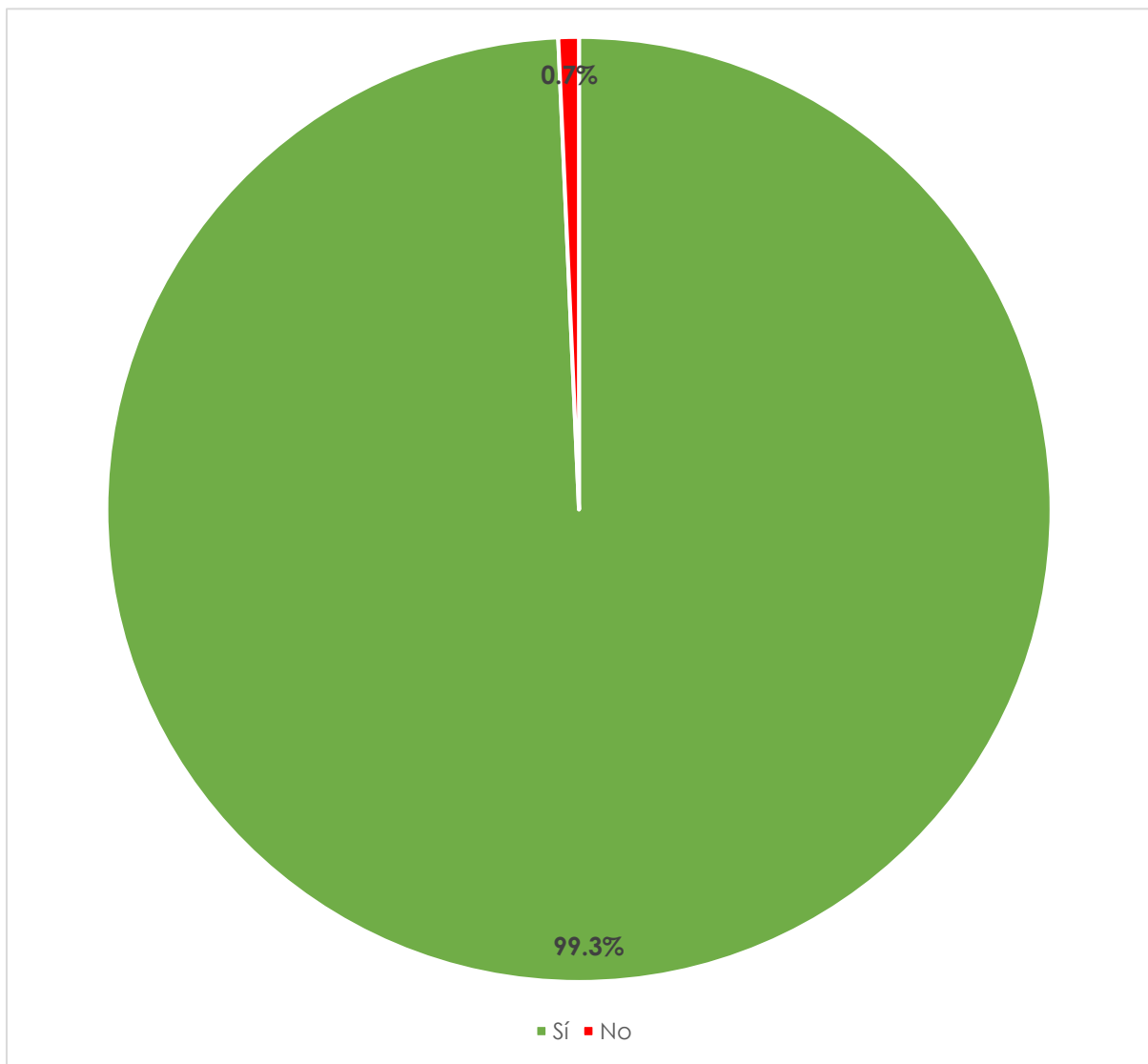


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

34. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la Policía Acreditable en su entidad federativa?

Respecto a si los integrantes de las corporaciones tienen conocimiento de la existencia de la Policía Acreditable en su entidad federativa, el 99.3% indicó que sí.

Gráfica 64. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la Policía Acreditable en su entidad federativa?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

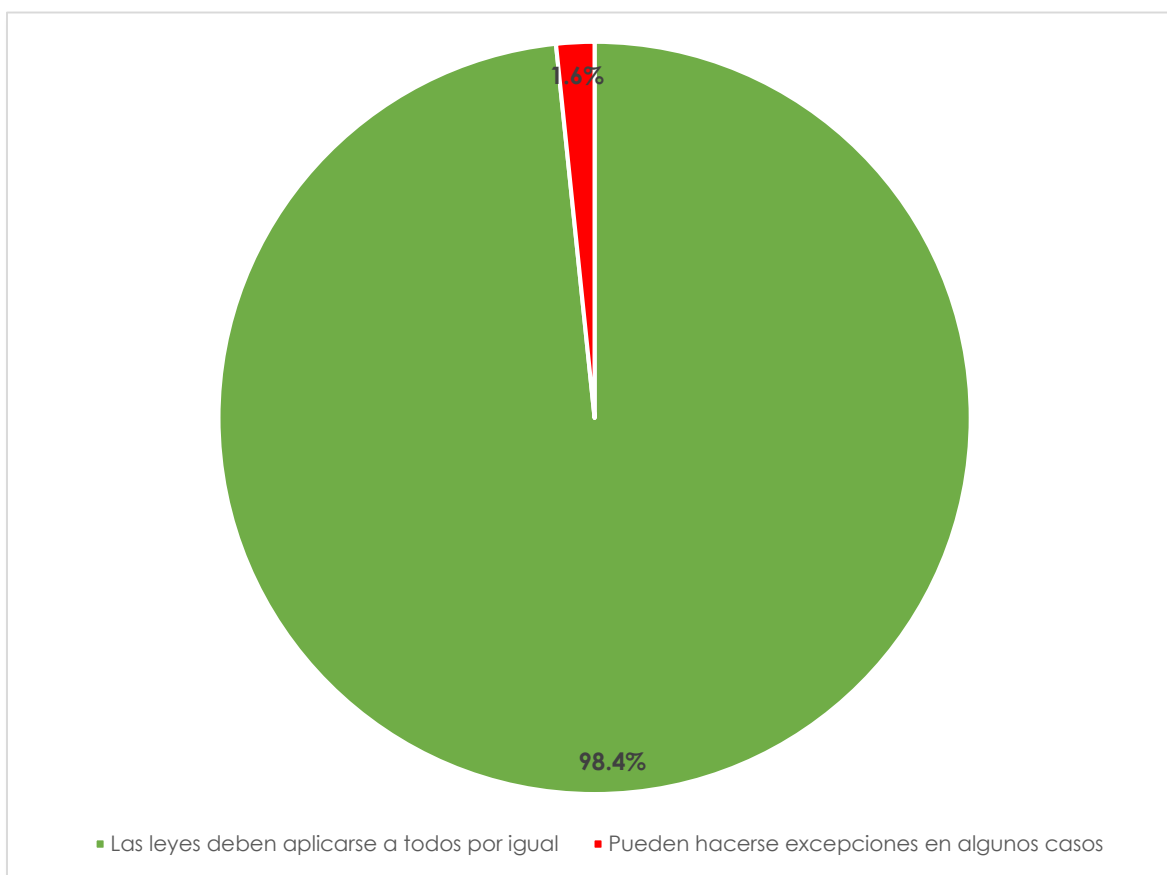
Hábitos en el trabajo

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

- 1) Las leyes deben aplicarse a todos por igual, o
- 2) Pueden hacerse excepciones en algunos casos.

Referente a los hábitos en el trabajo, a los encuestados se les dio a escoger dos frases con la finalidad de saber cuál se acercaba más a los que ellos piensan, un amplia mayoría (98.4%) eligió "Las leyes deben aplicarse a todos por igual", es decir, consideran que no se deben hacer excepciones en lo referente a la aplicación de las leyes.

Gráfica 65. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

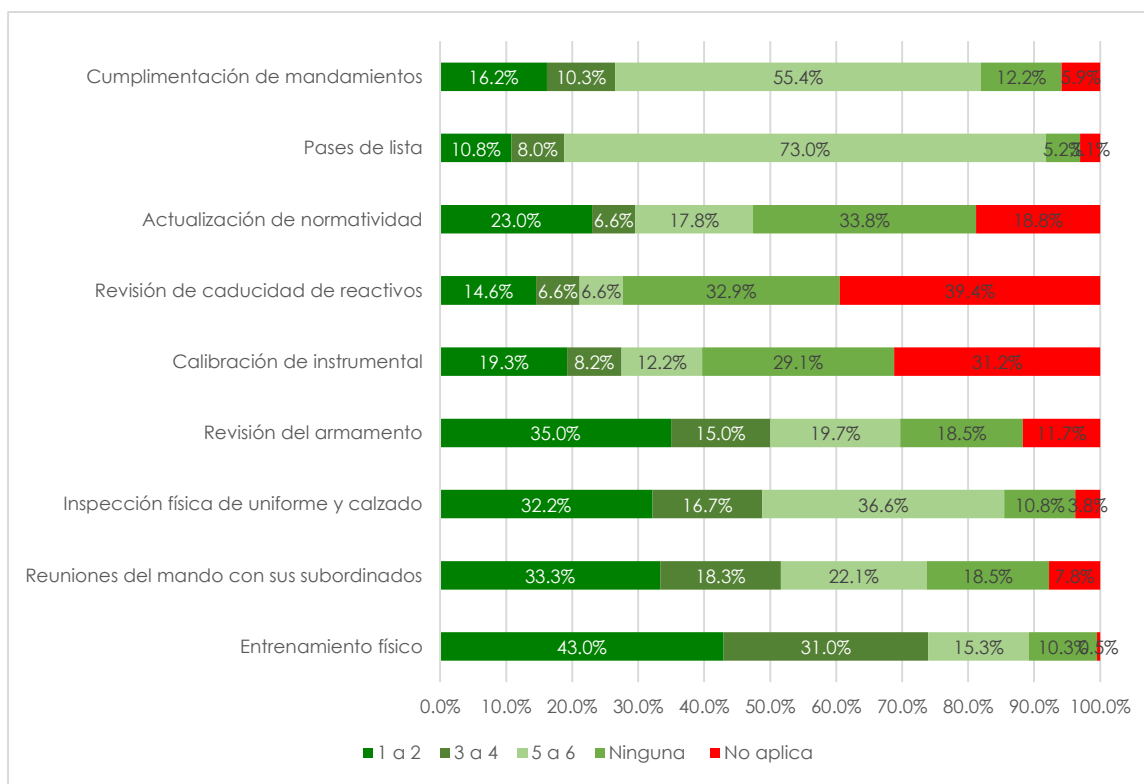
36. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

Respecto a las actividades que realizan los encuestados a lo largo de la semana, la mayoría señaló que el entrenamiento físico, las reuniones del mando con sus subordinados y la revisión del armamento, son actividades que hacen regularmente una o dos veces a la semana.

Mientras que la inspección física de uniforme y calzado, el pase de lista y el cumplimiento de mandamientos, son acciones que se realizan en la mayoría de los casos de cinco a seis veces a la semana.

Por último, destaca que la actualización de normativa, la revisión de la caducidad de reactivos y la calibración de instrumental, son actividades que la mayoría de los encuestados señalaron que no realizan ninguna vez a la semana.

Gráfica 66. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

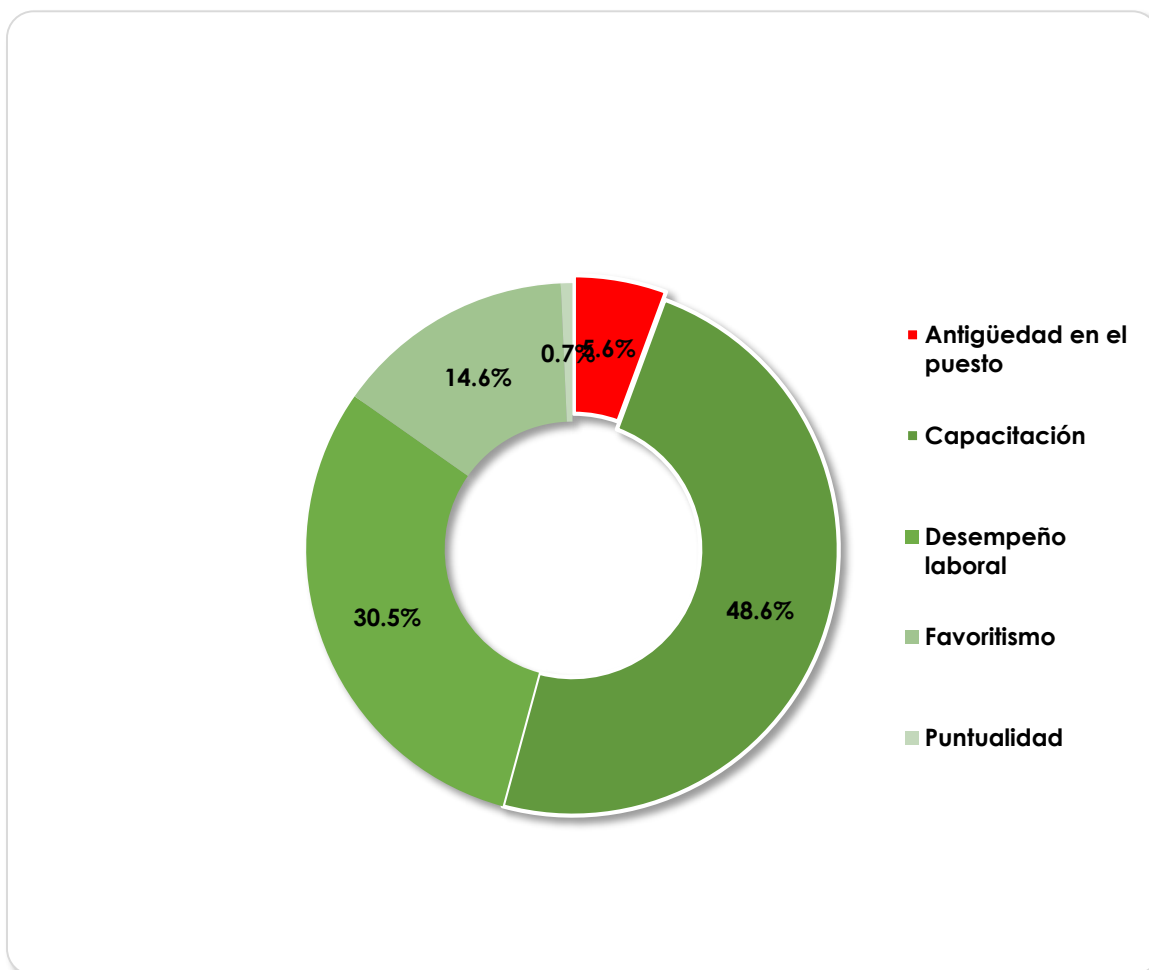


Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

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

Más del 70% de los encuestados considera que la capacitación y el desempeño laboral son los criterios más importantes para lograr un ascenso.

Gráfica 67. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?



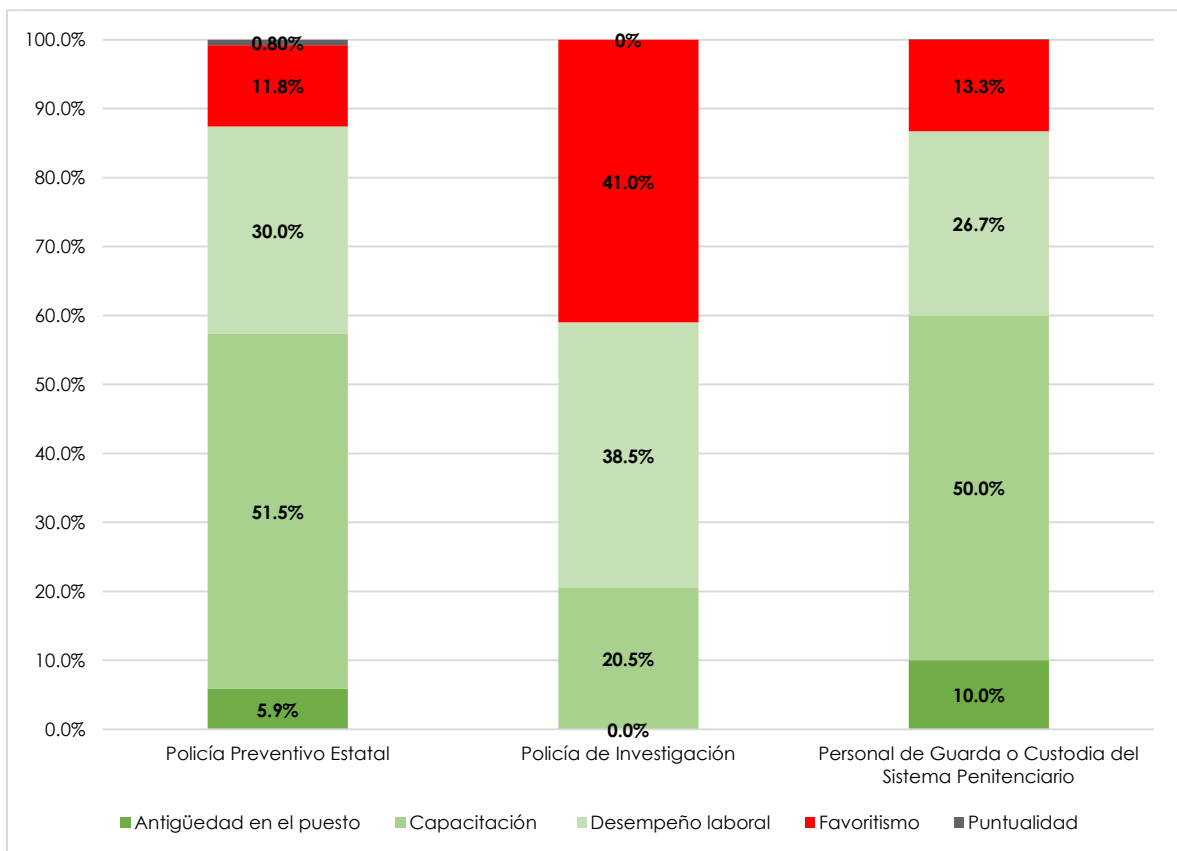
Dentro de la Policía Preventiva Estatal el 51.5% de los encuestados consideraron que la capacitación, seguido del desempeño laboral son los criterios de mayor importancia considerados en su institución para otorgar ascensos.

En la Policía de Investigación el desempeño laboral y el favoritismo fueron los elementos más recurrentes en las respuestas de los miembros de la corporación.

Finalmente, la capacitación y el desempeño laboral, son para el personal de Guarda y Custodia los elementos de mayor importancia a considerar para otorgar ascensos.

Algo a destacar es que el 41% de los miembros de la Policía de Investigación señalaron el favoritismo como el principal criterio para un ascenso, mientras que los representantes de las otras dos corporaciones lo mencionaron en poco más del 10%.

Gráfica 68. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

Problemas en el trabajo

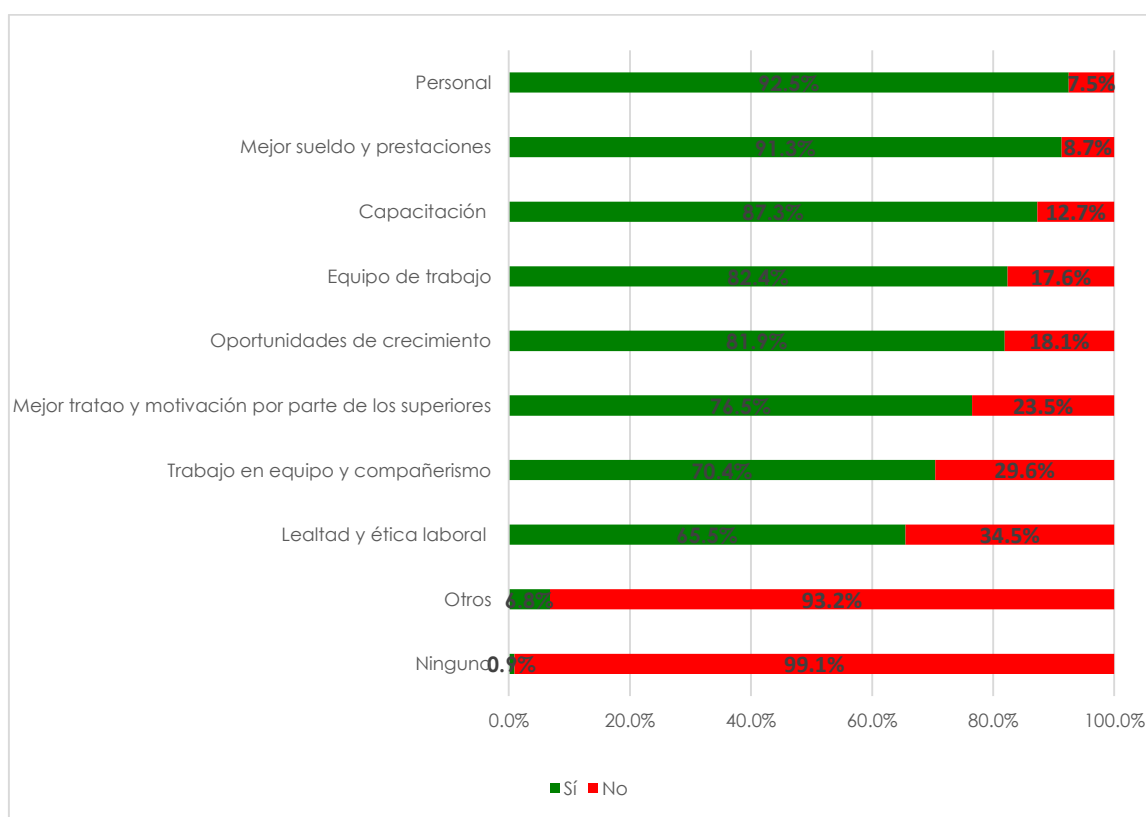
38. De la siguiente lista, ¿qué considera que hace falta en su Institución para mejorar su trabajo?

Más del 90% de los encuestados señalaron que el personal y mejor sueldo y prestaciones son los elementos que hacen falta para mejorar su trabajo.

Capacitación, equipo de trabajo y oportunidades de crecimiento contaron con más del 80% de aprobación como elementos para mejorar el trabajo.

Más de la tercera parte de los encuestados, consideraron que la lealtad y la ética laboral no hacen falta en su institución para mejorar el trabajo.

Gráfica 69. De la siguiente lista, ¿qué considera que hace falta en su Institución para mejorar su trabajo?



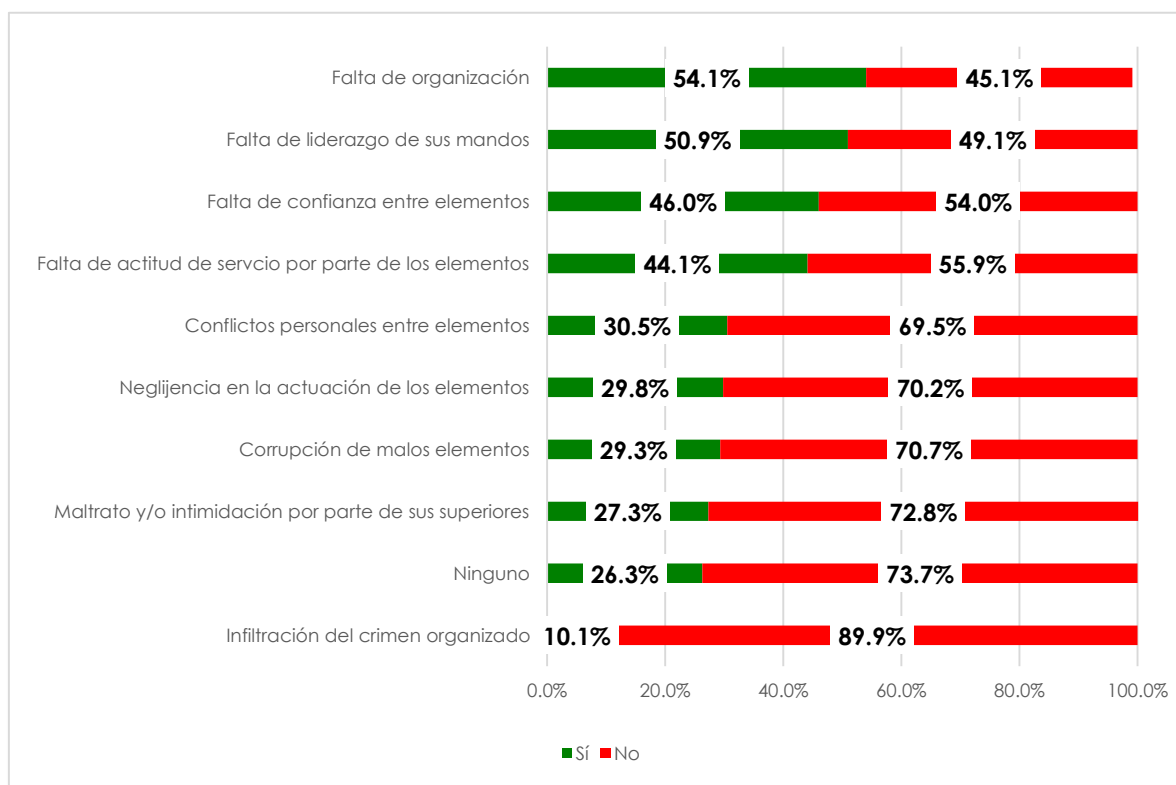
Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.

39. De la siguiente lista, ¿Qué problemas considera que existen dentro de su institución?

La falta de organización y la falta de liderazgo de los mandos son para más del 50% de los encuestados problemas que existen dentro de su institución.

Mientras que la corrupción de malos elementos y el maltrato y/o intimidación por parte de los superiores, son para menos de la tercera parte de los encuestados un problema en su institución, es decir, que la corrupción y el trato que reciben por parte de sus superiores no son percibidos por la mayoría de los encuestados como problemas.

Gráfica 70. De la siguiente lista, ¿Qué problemas considera que existen dentro de su institución?



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Institucional 2015.



Conclusiones y recomendaciones

La primera parte del presente apartado tiene como finalidad presentar los principales resultados de la aplicación de la encuesta de opinión a 426 miembros de las corporaciones de Policías Preventivos Estatales, Policías de Investigación y Personal de Guarda y Custodia del Sistema Penitenciario, que se llevó a cabo del 19 al 30 de octubre de 2015 en el estado de Tlaxcala.

Estos resultados se presentan a manera de conclusión y son la base para las recomendaciones emitidas en la segunda parte del apartado.

Dentro de los objetivos específicos se encontraba determinar el perfil del personal policial, así el 83.3% de los encuestados fueron hombres y el 16.7% mujeres, casi el 50% tiene entre 36 a 47 años y la escolaridad con mayor preponderancia es la preparatoria. Referente a los ingresos casi el 20% percibe un sueldo mensual de \$1,600.00 a \$4,800.00.

En términos de profesionalización y evaluación, poco más de un tercio de los encuestados no tiene o no sabe que tiene Servicio Profesional de Carrera en su corporación, 23% señaló que le aplicaron Exámenes de Control de Confianza este año y el 22% considera que esas evaluaciones no contribuyen a mejorar las instituciones.

El 32.6% de los entrevistados realizan sus reportes, informes u otros escritos formales de trabajo a mano, el 36.7% del Personal de Guarda y Custodia del Sistema Penitenciario elabora sus informes a mano.

Un dato que destaca, es el 14.5% de los elementos que considera el favoritismo como el criterio de mayor importancia en su corporación para otorgar ascensos.

Por último, en los problemas de trabajo, más del 90% de los encuestados señalaron que el personal, mejor sueldo y prestaciones son elementos que hacen falta para mejorar su trabajo. Y el 54.1% mencionó que la falta de organización y el 50.9% que la falta de liderazgo en sus mandos, son los problemas que consideran existen dentro de su institución.

A continuación se describen las recomendaciones resultado del análisis de las encuestas aplicadas.

Perfil de los elementos policiales

La Ley de Seguridad Pública del Estado de Tlaxcala y sus Municipios (LSPETM) es el mecanismo institucional a través del cual se define la carrera policial. La Carrera Policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, estímulos, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales. En el título sexto capítulo primero artículo 115 de la LSPETM, se señalan los requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales.

El quinto apartado señala como mandatorio acreditar que ha concluido, al menos los estudios siguientes:

- a) En el caso de aspirantes a las áreas de investigación, enseñanza superior o equivalente.
- b) Tratándose de aspirantes a las áreas de prevención, enseñanza media superior o equivalente.

La evaluación institucional, a través de la encuesta realizada a elementos policiales del estado de Tlaxcala, detectó que sólo 2 de cada 10 miembros (20.5%) de la policía de investigación cumple con el requisito de escolaridad, al señalar como su último grado de estudios universidad concluida. Asimismo, la Policía Preventiva Estatal debe cumplir, como mínimo, con enseñanza media superior, no obstante se reporta que un 46.8%, es decir casi la mitad de los elementos, se encuentra por debajo de la educación preparatoria concluida.

Debido a lo anterior, se recomienda a las áreas responsables a actuar con estricto apego a la normatividad establecida en la Ley de Seguridad Pública del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, empleando los criterios y requisitos de selección establecidos en la misma, para el ingreso a las Instituciones Policiales.

Se propone que dicho apego a la normatividad se realice contemplando dos aspectos fundamentales. El primero implica que el ingreso de nuevos elementos policiales cumpla con el perfil establecido en la citada Ley, a fin de evitar que se incremente la problemática y el segundo, un análisis que permita identificar la viabilidad de implementar un proceso de profesionalización que, a través de fechas límite, asegure el cumplimiento de los actuales policías de investigación y preventivos estatales a cumplir con los requisitos establecidos.

Salarios

La evaluación institucional arrojó resultados con áreas de oportunidad en materia salarial. Tres cuartas partes de los encuestados (76.3%) se halla en el rango de sueldo mensual que va de menos de \$1,600 a los \$8,000 pesos. Esta cifra se encuentra muy por debajo de la media nacional de \$10,867 pesos, razón por la cual Tlaxcala se ubica en la posición 26 de 29 entidades federativas con las cuales se cuenta con información.



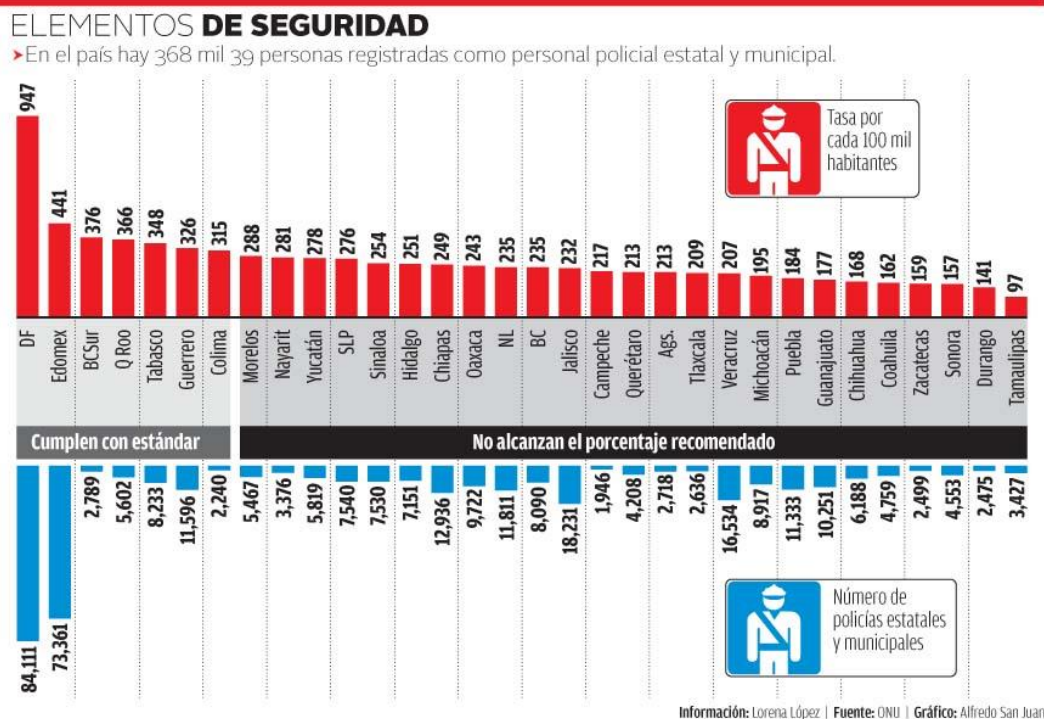
Complementario a lo anterior, el 35.5% del personal de las instituciones policiales indicó sentirse insatisfecho con el sueldo y las prestaciones recibidas, y un 91.3%

señaló la necesidad de implementar acciones para mejorar el sueldo y las prestaciones, con el fin de lograr optimizar su trabajo.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos de la evaluación institucional realizada, se presenta la recomendación de realizar un estudio de factibilidad presupuestal que contemple la posibilidad de implementar un incremento gradual del salario correspondiente a los miembros de las instituciones policiales. Este estudio deberá considerar diferentes fuentes de financiamiento. Con base a lo anterior, se seleccionará la alternativa viable que permita gradualmente la implementación de dicho incremento.

Personal

Según datos de la Oficina para la Droga y el Delito de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el promedio óptimo en cuanto al número de elementos policiales es de 3 agentes por cada mil habitantes. De acuerdo a datos obtenidos de la ONU, sólo 6 estados de la república mexicana cumplen con los estándares internacionales de elementos de seguridad.



El estado de Tlaxcala posee un aproximado de 2,636 elementos policiales para una población de 1'169,936 personas. Al realizar los cálculos, se obtuvo la cifra de 2.09 policías por cada mil habitantes, situación que lo ubica por debajo de los estándares internacionales establecidos y en el lugar 22 de las 32 entidades federativas del país.

El levantamiento realizado entre el personal de las instituciones de seguridad pública de Tlaxcala, a través de la presente evaluación institucional, reflejó como la principal preocupación, por el 92.5% de los encuestados, la necesidad de incorporar una mayor cantidad de elementos, con el propósito de mejorar su trabajo.

Se emite la recomendación de analizar la problemática actual desde una perspectiva integral, en donde el estudio de factibilidad presupuestal propuesto en materia de salarios, sea extensivo al área de oportunidad identificada en materia de personal. Considerando la tasa de crecimiento de la población, y una vez realizado el estudio de factibilidad, se aconseja diseñar un plan estratégico de incorporación de nuevos elementos policiacos que contribuya al cumplimiento de los estándares internacionales.

Anexo. Principales resultados gráficos