

*Informe Gráfico de Resultados Encuesta Institucional
Evaluación Institucional Del Estado De México
Fasp 2017*

Informe elaborado por
Emilio Daniel Cunjama López
Alan García Huitrón
Socorro Flores Gutiérrez
Pedro José Peñaloza
Daniel Torres Nishisawa
Fernanda Estefani Carrillo Díaz
Fernando Falconi Múzquiz
Iván Kein Ramírez
José Carlos Valenzuela Meza
Julio César Áviles Quiroz
Raúl Marcial Fiscal
Roberto Carlos García Díaz
Tilemy Santiago Gómez
Ulises Urusquieta Salgado

Primera edición, 2018.

Edición a cargo del IECRIMT,

Instituto de Estudios Criminológicos Transdisciplinarios

www.iecrimt.org.mx

2018 IECRIMT, Instituto de Estudios criminológicos Transdisciplinarios

Nezahualcóyotl N. 137, Piso 2, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc,

C.P. 06080, México, D.F.

El informe se realizó con subsidio del Secretariado Ejecutivo
del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de México.

CONTENIDO

NOTA METODOLÓGICA	7	16. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?	27
Estructura de la Encuesta Institucional	8	17. ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año y la calificación que le gustaría en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones?	28
Muestra	10	18. ¿En los últimos 5 años ha recibido capacitación en el extranjero?	33
Dinámica de aplicación	10	19. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?	34
Equipo de trabajo	10	EVALUACIÓN POLICIAL	34
Logística de aplicación	11	20. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?	34
Procesamiento de datos	12	20.1 En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le aplicaron?	35
Codificación.	12	20.2 ¿Considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y funciones?.	38
Digitalización y escaneo	12	20.3 ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?	39
Digitalización OMR	12	20.4 De haber sido promovido de grado y/o cargo, ¿le aplicaron exámenes de control de confianza antes de la promoción?	39
Sistematización y análisis de datos	13	20.5 ¿Le han realizado examen toxicológico de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?	40
Capacitación	13	20.6 ¿Considera que la evaluación de control de con- fianza contribuye a la mejora de las instituciones?	41
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL	14	21. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias policiales?	41
PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.	14	21.1 ¿Conoció el resultado de su evaluación de competencias policiales?	42
1. Perfil. ¿Cuál es el perfil que desempeña actualmente?	14	22. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño o de conocimientos si es de nuevo ingreso?	43
2. Sexo	15	22.1 ¿Conoció el resultado de su evaluación del desempeño?	43
3. Edad	15	EQUIPAMIENTO	44
4. Estado civil	16	23. Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2017.	44
5. Escolaridad	17	USO DE TECNOLOGÍA	61
6. En su trabajo, ¿cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?	17	24. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías?	61
7. Antigüedad. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?	18	25. ¿Conoce el nuevo Informe Policial Homologado (IPH) del Protocolo Nacional de Primer Respondiente?	61
ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS	19	25.1 ¿Utiliza el nuevo IPH para el registro de información de presuntos delitos y puesta a	
8. Ingresos. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual?	19		
9. Dependientes. ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?	20		
10. Ingreso adicional. ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?	20		
10.1 ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?	20		
PROFESIONALIZACIÓN.	22		
11. ¿Su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?	22		
12. ¿Se encuentra en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?	22		
12.1 ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?	23		
13. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?	24		
CAPACITACIÓN	26		
14. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?	26		
15. ¿De qué tipo?	26		

disposición de personas?	64	38. ¿Ha participado en audiencia del Sistema Penal Acusatorio?	87
25.2 El uso específico del IPH es para:	65	HÁBITOS DE TRABAJO	88
25.3 Sabe llenar el formato del nuevo IPH para:	67	39. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?	88
26. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?	69	40. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?	89
27. 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?	70	41. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?	94
28. En su área de trabajo, ¿cuenta con equipo para consultar el Sistema Único de Información Criminal (SUIC)?	70	42. De la siguiente lista, ¿qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?	96
29. De la siguiente lista, indique ¿con qué métodos de identificación y registro de personal cuenta su institución?	71	43. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su institución?	101
INFRAESTRUCTURA	73	Satisfacción laboral	107
30. En general ¿cómo considera el estado físico actual de las instituciones donde opera?	73	44. ¿Se siente a gusto con su trabajo?	107
31. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instituciones donde actualmente opera?	74	45. ¿Considera que su salario y prestaciones son acordes al trabajo que realiza?	107
31.1. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas cumplen con la calidad que usted esperaba.	74	46. ¿Considera que cambiar de empleo mejoraría su relación familiar?	108
31.2. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente opera, resuelven la necesidad que se tenía.	74	47. ¿Considera que su trabajo es valorado por la institución en la que labora?	109
31.3. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente opera, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.	75	48. ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?	109
32. ¿Considera que las instalaciones con las que cuenta actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?	76	49. ¿Considera que la ciudadanía confía en los policías?	110
32.1 Si la respuesta es "no", indique la razón de la negativa, marcando las opciones siguientes.	77	PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	111
33. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente opera?	78	CONCLUSIONES	116
Condiciones laborales.	79	BIBLIOGRAFÍA	122
34. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser (policía estatal, policía de investigación o custodio)?	79	ANEXO. TABLAS DE FRECUENCIA DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL	160
35. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo	80		
36. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?	86		
37. ¿Ha intervenido como primer respondiente?	86		

NOTA METODOLÓGICA

El Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) es un programa presupuestal que tiene como objetivo fortalecer los Programas de Prioridad Nacional en Materia de Seguridad Pública en las entidades federativas en atención a los cinco ejes estratégicos del Sistema Nacional de Seguridad Pública, aprobados en 2015 por el Consejo Nacional de Seguridad Pública. Los ejes Estratégicos son:

I. "Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana.-

Promover el diseño de estrategias y acciones que permitan reducir factores de riesgo que favorezcan la generación de violencia y delincuencia, así como a combatir las distintas causas y factores que la generan, a través de diversos mecanismos de coordinación entre las instituciones de seguridad pública y demás autoridades que en razón de sus atribuciones deban contribuir directa o indirectamente en acciones de prevención del delito incorporando la participación ciudadana;

II. Desarrollo y Operación Policial.- Promover en las instituciones de seguridad pública las condiciones necesarias para que los elementos que las integran cuenten con desarrollo profesional y reconocimiento social, con el fin de incidir en la ciudadanía brindando un servicio eficaz y eficiente;

III. Gestión de Capacidades Institucionales para el Servicio de Seguridad Pública y la Aplicación de la Ley Penal. - Fortalecer en las instituciones de seguridad pública, procuración y administración de justicia, penitenciarias y de ejecución de medidas para adolescentes, las capacidades para cumplir con sus responsabilidades y con los principios del nuevo sistema de justicia penal;

IV. Administración de la Información para la Seguridad Pública.- Fortalecer el proceso de acopio, acceso e intercambio de la información a nivel nacional con utilidad para los fines de la seguridad pública, así como establecer canales de comunicación eficaces con la ciudadanía para su atención inmediata, y

V. Especialización y Coordinación para la Seguridad Pública y la Persecución de los Delitos. - Implementar modelos de atención especializada con el objeto de prevenir, investigar y perseguir delitos y hechos que pongan en peligro a las personas con el fin de disuadir y evitar su realización o la impunidad de los mismos."¹

¹ Diario Oficial de la federación, *Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública, aprobados en su Trigésima Octava Sesión Ordinaria*, celebrada el 21 de agosto de 2015. [En Línea] http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5410499&fecha=05/10/2015

² Ibid.

Los Programas con Prioridad Nacional son los siguientes:

PROGRAMAS DE PRIORIDAD NACIONAL Y EJE ESTRATÉGICO AL CUAL ATIENDE²

Eje Estratégico	Programa con Prioridad Nacional
I. Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana	1. Desarrollo de Capacidades en las Instituciones Locales para el Diseño de Políticas Públicas Destinadas a la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana en Temáticas de Seguridad Pública
II. Desarrollo y Operación Policial	2.- Desarrollo, Profesionalización y Certificación Policial
	3.- Tecnologías, Infraestructura y Equipamiento de Apoyo a la Operación Policial
III. Gestión de Capacidades Institucionales para el Servicio de Seguridad Pública y la Aplicación de la Ley Penal	4.- Implementación y Desarrollo del Sistema de Justicia Penal y Sistemas Complementarios
	5.- Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional y de Ejecución de Medidas para Adolescentes
	6.- Desarrollo de las Ciencias Forenses en la Investigación de Hechos Delictivos
IV. Administración de la Información para la Seguridad Pública	7. Sistema Nacional de Información para la Seguridad Pública
	8.- Sistema Nacional de Atención de Llamadas de Emergencia y Denuncias Ciudadanas
V. Especialización y Coordinación para la Seguridad Pública y la Persecución de los Delitos	9.- Fortalecimiento de Capacidades para la Prevención y Combate a Delitos de Alto Impacto
	10.- Especialización de las Instancias Responsables de la Búsqueda de Personas

Fuente: Elaboración propia con datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

En razón de lo dispuesto en los artículos 21 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 fracciones III y XIV, 18, fracción

XI y 142 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 25 fracción VII, 44,45 y 48 de la Ley de Coordinación Fiscal; 85, 106, 107 y 110 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 54 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental; 1,4,6, fracción VII, 19, fracción XIX y 21, fracciones V,VII y XVI del Reglamento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 26,27,28 y Cuarto Transitorio de los Criterios Generales para la administración y Ejercicio de los Recursos del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP), se crean los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017, que tienen como objetivo “establecer las directrices, mecanismos, metodologías e indicadores estratégicos y de gestión para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas asociados a los Programas con Prioridad Nacional y de Subprogramas convenidos en el Anexo Técnicos del Convenio de Coordinación Suscrito, así como la información relevante asociada a los mismos, a fin de conocer los resultados del ejercicio, destino y aplicación de los recursos e impactos obtenidos y compararlos con los esperados para valorar la pertinencia de las acciones definidas y, en su caso, establecer las estrategias y líneas de acción que permitan la consecución de los objetivos.”³

Dichos lineamientos marcan la necesidad de generar una Evaluación Institucional que tiene por objetivo conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública de las entidades federativas respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.

La Evaluación Institucional se realizó por medio de la aplicación de una encuesta a personal operativo de las instituciones de seguridad pública del Estado de México. El levantamiento se realizó de acuerdo a los estipulado en el Anexo 1 de los “Lineamientos Generales de Evaluación de Apor-

taciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017”

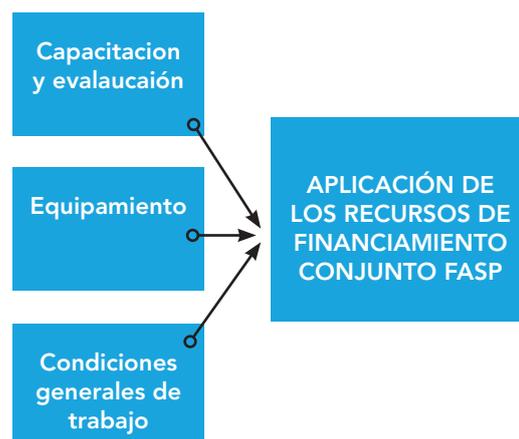
El cuestionario de la Encuesta Institucional fue previamente construido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y se encuentra estructurado en 11 apartados que recolectan información acerca de las condiciones de trabajo, equipamiento, capacitación y conocimiento de los cuerpos policiales.

Los apartados se enuncian a continuación:

- I. Perfil del personal operativo
- II. Aspectos socioeconómicos
- III. Profesionalización
- IV. Capacitación
- V. Evaluación policial
- VI. Equipamiento
- VII. Uso de la tecnología
- VIII. Infraestructura
- IX. Condiciones laborales
- X. Hábitos en el trabajo
- XI. Problemas en el trabajo

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

Los apartados de la Encuesta Institucional se agrupan en tres grandes rubros, de acuerdo con el objetivo de la Evaluación Institucional, tal y como se presentan a continuación.



Dentro de la estructura del cuestionario se agregó un rubro con seis preguntas, construido con la finalidad de conocer la *Satisfacción Laboral* de los cuerpos policíacos.

³ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Lineamientos Generales De evaluación del Fondo de Aportaciones Para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017*, México, 2017.

Las preguntas que se agregaron fueron las siguientes:

- I. ¿Se siente a gusto con su trabajo?
- II. ¿Considera que su salario y prestaciones son acorde al trabajo que realiza?
- III. ¿Considera que cambiar de empleo mejoraría su relación familiar?
- IV. ¿Considera que su trabajo es valorado por la institución en la que labora?
- V. ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?
- VI. ¿Considera que la ciudadanía confía en los policías?

La estructura de las preguntas se creó de manera dicotómica, diseñadas con la intención de conocer la satisfacción laboral de los policías.

El cuestionario se compone de 43 preguntas, más 6 que se integraron para dar un total de 49 preguntas. De acuerdo con el *piloteo* que se realizó durante la capacitación que sostuvo el equipo del IECRIMT, se estimó el llenado del cuestionario en 25 minutos en promedio. El cuestionario, además de los diez apartados, incluyó un encabezado de datos generales que nos permitió identificar el número de cuestionario aplicado, la entidad federativa a la que pertenece, quién y cuándo se aplicó.

El procesamiento se realizó por medio de un lector óptico que permitió analizar los datos de manera eficiente, para ello fue necesario hacer modificaciones de forma en el cuestionario, de tal manera que permitiera utilizar la metodología de sistematización utilizada por IECRIMT.⁴ Para ello fue necesario agregar marcas, a manera de guías, en el cuadernillo para hacer posible su lectura óptica. También se agregaron alveolos en cada una de las respuestas con su número correspondiente, esta modificación tiene la intención de hacer que se rellenen y no solo marcar el número de respuesta.

La sistematización de la información mediante esta metodología permitió reducir el error humano en la captura y facilitar su análisis. Además, el sistema utilizado exigió que los cuadernillos se conservaran en el mejor estado físico posible

para minimizar los errores en su lectura (evitar, manchas, doblados, rupturas, etc.), para lograrlo, se especializó al personal que aplicó la Encuesta para tener los cuidados necesario en el manejo de los cuadernillos.

También, como se verá más adelante, en la metodología de aplicación se crearon controles de calidad en el llenado y tratamiento de los cuadernillos, de tal manera que al recolectarlos se logró verificar que se encontraran debidamente llenados y físicamente en buen estado. El aplicador tenía la obligación de pasar en un nuevo cuadernillo la encuesta cuando el original, por alguna situación, estuviera en mal estado.

A continuación, se muestra la imagen del cuadernillo en el cual se ubican las marcas que se agregaron para hacer posible su procesamiento.

LOGOTIPOS INSTITUCIONALES

SEGOB SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA DEFENSA NACIONAL DE MEXICO

Formato del Cuestionario

Entidad Federativa: [] [] <small>Astosar la clave de entidades del INEGI</small>	No. de Folio: [] [] [] [] [] <small>Número consecutivo [Inicio]</small>
Firma del Encuestador: <small>No aplica para aplicación electrónica de la encuesta</small>	Fecha de Aplicación: [] [] / [] [] / 2017 <small>Considerar el formato dd/mm/aaaa</small>

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

1. **FUNCION.** ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

1 De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)

2 De investigación en la Procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)

3 De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)

Si no se cuenta con respuesta para esta pregunta, NO CONTINUAR con la aplicación de la encuesta.

2. **SEXO**

1 Masculino

2 Femenino

3. **EDAD**

1 De 18 a 23 años

2 De 24 a 29 años

3 De 30 a 35 años

4 De 36 a 41 años

5 De 42 a 47 años

6 De 48 a 53 años

7 De 54 a 60 años

8 Mayor a 60 años

4. **ESTADO CIVIL**

1 Casado

2 Divorciado

3 Viudo

4 Unión libre

5 Soltero

ENCABEZADO DE DATOS GENERALES

ALVEOLOS

GUÍA

⁴ Es necesario comentar que las modificaciones realizadas al cuestionario no generaron cambios en el orden de las preguntas o en su contenido ya que, como lo indican los Lineamientos de la Evaluación, no pueden hacerse modificaciones al mismo.

MUESTRA

Los cuestionarios se aplicaron al personal operativo por estrato, conforme a lo siguiente:

- I. 574 Elementos policiales con funciones de prevención, reacción e investigación de las instituciones policiales (Policía Estatal)
- II. 125 Elementos policiales con funciones de investigación de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.
- III. 49 Elementos Policiales con funciones de vigilancia y custodia del Sistema Penitenciario (Custodios)

En total se aplicaron 748 cuestionarios, como lo dictan los lineamientos General de Evaluación, FASP, 2017.⁵

Las aplicaciones se realizaron en los planteles de formación del Instituto Mexiquense de Seguridad y Justicia, en las sedes siguientes: Plantel de Formación y Actualización Nezahualcóyotl, Plantel de Estudios Superiores Valle de México, Plantel de Formación y Actualización Valle de Toluca. La aplicación de la encuesta se programó para realizarse del 23 al 27 de octubre iniciando a las 9:30 de la mañana. El término de la jornada se relacionó con el número de personas que asistieron a la aplicación en cada día. La distribución de los elementos a los que se aplicó la Encuesta Institucional quedó de la siguiente manera:⁶

Institución	Plantel de Formación y Actualización Nezahualcóyotl 23/10/2017	Plantel de Estudios Superiores Valle de México (Tlalnepantla) 24/10/2017	Plantel de Estudios Superiores Valle de México (Tlalnepantla) 25/10/2017	Plantel de Formación y Actualización Valle de Toluca 26/10/2017	Plantel de Formación y Actualización Valle de Toluca 27/10/2017	Total
Policía Estatal	155	175	.	244	.	574
Policía de Investigación	42	.	41	.	33	125
Custodios Penitenciarios	23	.	9	.	17	49
Total	220	175	50	244	50	748

La planeación de la Encuesta Institucional se realizó por día, contemplando la Sede en la cual se llevaría a cabo, el perfil de los elementos y el número de cada uno de ellos.

DINÁMICA DE APLICACIÓN

Como se comentó en líneas anteriores, el IECRIMT contó con 26 encuestadores, 23 dedicados a policías estatales y custodios, y tres que atendieron a los Policías Ministeriales en la aplicación de la Encuesta Institucional. De igual forma se contó con tres aplicadores más, en caso de que fuera necesario, cubrir alguna demanda inesperada.

El grupo de aplicadores contó con dos coor-

dinadores, un supervisor y un coordinador general. Los coordinadores estuvieron encargados de supervisar que los lugares de aplicación estuvieran en condiciones óptimas, así como de atender las necesidades de los encuestadores y encuestados. Los coordinadores estuvieron a cargo de revisar los cuadernillos de aplicación para verificar que estuvieron en buenas condiciones y para que pudieran ser procesados posteriormente, mediante el lector óptico.

EQUIPO DE TRABAJO

Los encuestadores tuvieron la encomienda de aplicar el cuestionario a los elementos policia-

⁵ Es necesario comentar que en los Lineamientos Generales de Evaluación FASP 2017, se expone el tamaño de la muestra por cada uno de los perfiles considerados para la aplicación del cuestionario, quedando de la siguiente manera: Policía estatal 561, Policía Ministerial 116 y Custodios 49, no obstante, en la sumatoria que exponen resulta en 725, sin embargo, la suma adecuada de los perfiles es de 726, lo que constituye claramente un error. En la aplicación se logró incrementar brevemente la muestra mínima establecida por el SESNSP, gracias a la participación de las corporaciones y las gestiones realizadas por el SESESP.

⁶ Distintos elementos de este escrito fueron sustraídos y adaptados para la construcción metodológica de la Encuesta Institucional. SESESP, Evaluación FASP, documento interno, México, 2017.

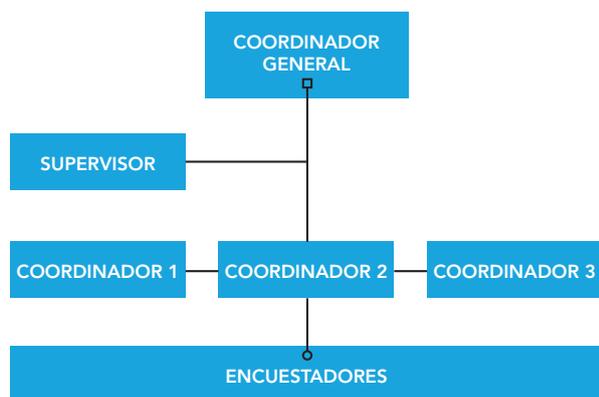
les y de custodia. Se buscó que el perfil de los encuestadores estuviera profesionalizado, de tal manera que por lo menos, al momento de la aplicación estuvieran estudiando una licenciatura afín a la seguridad pública. Cabe destacar que dentro de los elementos de IECRIMT designados para la aplicación contamos con Maestros en Criminología y Política Criminal, licenciados en Seguridad Ciudadana, Pública, Sociólogos, Psicólogos y urbanistas especializados en cartografías delictivas.

Los Coordinadores tuvieron la función de organizar la aplicación en términos de resolver los inconvenientes que se presentaron en los espacios en los que se aplicó la Encuesta Institucional, de igual manera estuvieron encargados de revisar que los cuadernillos se encontraran en condiciones de ser procesados. El perfil requerido fue de Especialista en Seguridad Pública y Maestros en temas afines.

El supervisor, estuvo encargado de observar la aplicación y cuidar que los procesos se respetaran de acuerdo con la logística planificada para ello, de igual forma fungieron de apoyo del coordinador general para resolver asuntos de importancia. El perfil requirió experiencia en trabajos de campo, aplicación de encuestas y ser un profesional de la seguridad pública.

El coordinador general tuvo como función planificar, implementar y organizar la aplicación, fue el responsable de todo el proceso. El perfil requirió amplia experiencia en el desarrollo de trabajo de campo, aplicación de encuestas y conocimiento en temas de seguridad.

ORGANIGRAMA DEL EQUIPO IECRIMT PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL FASP 2017



LOGÍSTICA DE APLICACIÓN

La dinámica de aplicación se llevó cabo en relación con el número de elementos policiales y de custodia convocados para ser encuestados en las sedes del Instituto Mexiquense de Seguridad y Justicia. La dinámica se organizó por horarios, perfiles y regiones. La jornada del día 23 en el Plantel Nezahualcóyotl realizó aplicaciones de 9:30 de la mañana a 16:55, el día 24 que correspondió al plantel Tlalnepantla, Barrientos inició aplicaciones a las 9:30 y terminó a las 14:35; el día 25 se realizó la aplicación en el mismo plantel e inició aplicaciones a las 9:30 y terminó a las 15:10; el día 26 y 27 correspondió al plantel Toluca e inició actividades a las 9:30 y terminaron a las 15:10.

DINÁMICA DE APLICACIÓN

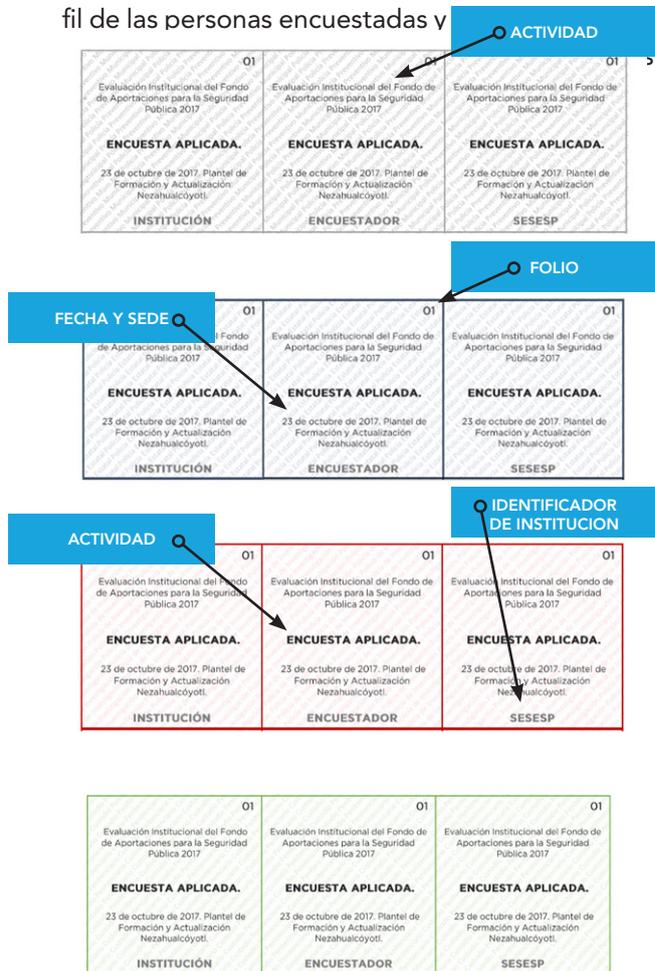
La aplicación de la encuesta se realizó cara a cara, es decir, cada encuestador aplicó a una persona a la vez. El encuestador realizó las preguntas de manera directa al elemento policial o de custodia y éste le indicó las respuestas que consideró más apropiadas a su opinión o situación para que de este modo, el encuestador rellenara los alveolos correspondientes en el cuadernillo. Para facilitar la comprensión de las preguntas, el encuestador le proporcionó un cuadernillo al elemento para que lo leyeran en conjunto.

El encuestador resolvió todas las preguntas e inquietudes de los elementos de policía y custodia, cuando no pudo resolver las dudas, se apoyó de los coordinadores. Es importante comentar que el encuestador tuvo la instrucción de ser amable en todo momento con los elementos policiales y de custodia.

Para el ingreso y acomodo de los elementos, un coordinador se posicionó en la entrada junto con personal del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP), su función consistió en entregar una *Ficha de control* a cada uno de los encuestadores y otra al personal del SESESP. La *Ficha de control* tuvo la finalidad de identificar el número de aplicaciones realizadas mediante su folio, en qué sede se aplicó y a qué perfil pertenecía. Estos datos ayudaron a mantener control de las aplicaciones y minimizar el error de confundir los cuestionarios o de omitir alguno, de esta manera, la *Ficha de control* contribuyó a

la observancia de la aplicación de la Encuesta Institucional.

Las *Fichas de control* se elaboraron con un color de identificación específica, para ubicar el perfil de las personas encuestadas y



se asignaron claves numéricas a las preguntas de cada cuadernillo. La codificación tuvo como objetivo precisar las claves al software de reconocimiento, por medio de la descripción de las preguntas y respuestas.

Dicha codificación es automática pues la asignación de códigos fue elaborada por medio de un software, el cual cuenta con un catálogo electrónico al que se le asignaron los códigos establecidos del cuadernillo previamente elaborado por el SESNSP.

DIGITALIZACIÓN Y ESCANEEO

La digitalización es el proceso de convertir información en formato digital. En este formato, la información está organizada en unidades de datos para ser tratados por separado por una computadora y un software con capacidad de cálculo. Cada uno de los instrumentos aplicados fue capturado por medio de un lector óptico (escáner) como se describe a continuación:

La primera fase fue la captación de la imagen digital, por medio de un escáner, de cada uno de los cuestionarios aplicados. La calidad de la resolución de la imagen debió ser de por lo menos 300 DPI con el mismo tamaño de origen (hoja tamaño carta), dicha exploración generó el archivo digital. El formato del archivo fue útil para el almacenamiento de los datos de la imagen. El formato de archivo utilizado fue TIFF - 24bits.

PROCESAMIENTO DE DATOS

Las actividades realizadas para el procesamiento de la información, vía cuadernillo de respuesta, se realizaron en dos etapas. La primera contempló el diseño de los elementos para el procesamiento de cada evaluación. Durante esta etapa se ajustó el cuadernillo con las marcas respectivas y se imprimieron. La segunda etapa consistió en la captura y el procesamiento de la información a medios tecnológicos, la cual se detalla a continuación:

CODIFICACIÓN

Debido a la tecnología utilizada, fue necesaria la construcción de una codificación previa para el cuadernillo de la Encuesta Institucional. Cada cuadernillo constó de 49 preguntas con sus respuestas pre-codificadas, para ello fue ineludible una serie de procedimientos mediante los cuales

DIGITALIZACIÓN OMR

Para lograr la cuantificación de cada cuestionario fue necesario utilizar un software de reconocimiento óptico de marcas (OMR por sus siglas en inglés). Cuando un cuestionario es previamente almacenado en el formato TIFF, no es posible que el archivo de imagen que contiene sea procesado para su registro. En este punto las marcas en los alveolos de los cuestionarios escaneados no pueden ser identificados y codificados por lo cual, el software mencionado, previa codificación según cada cuestionario, transforma la imagen almacenada en un archivo de texto SYLK, el cual contiene el total de las respuestas.

Para poder cuantificar y comparar los datos fue necesario abrir el archivo SYLK en un programa

estadístico, el software que se utilizó fue el SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) con el cual, los datos son colocados automáticamente, pues la codificación se crea con anticipación, obteniendo así los datos finales de cada aplicación y sus resultados.

SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez levantada y procesada la información, la base de datos se entregó al SESESP en formato SPSS y posteriormente se trasladó al Software Excel de la paquetería básica de Office, para sistematizar los datos a través de tablas de frecuencias absolutas y porcentuales y detectar las dimensiones de cada una de las preguntas de los cuestionarios aplicados. Esto con la intención de generar el reporte de resultados con un diseño visual mejorado de sus tablas y gráficas.

El *Informe gráfico* de resultados contiene los siguientes apartados: 1) Nota metodológica, 2) Resultados por pregunta, 3) Principales hallazgos y recomendaciones sobre los resultados obtenidos, 4) Conclusiones, 5) Bibliografía y, 6) Anexos.

Los resultados se muestran de forma gráfica por pregunta, expresan los datos en cantidad y en porcentajes. De esta forma, se realizó un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos, así se ubicaron medidas de tendencia central para identificar datos absolutos, porcentajes dominantes, mínimos y máximos que permitieron observar procesos, dinámicas, hechos u opiniones de acuerdo con el objetivo de la Encuesta Institucional.

Las tablas de frecuencias se colocaron como anexos para ser consultadas a detalle, y con ello, el lector conozca las variaciones específicas de cada una de las preguntas y pueda generar análisis complementarios de distintas índoles.

CAPACITACIÓN

El personal del IECRIMT fue capacitado el 17 de agosto de 2017 con el objetivo de homologar criterios de aplicación de la Encuesta Institucional, planear la logística de aplicación y pilotear el instrumento.

La capacitación tuvo una duración de seis horas distribuidas en seis temas, como se muestra en la siguiente carta descriptiva.

Capacitador	Tiempo asignado	Tema	Recursos de Apoyo
Mtro. Emilio Daniel Cunjama López	30 min.	Presentación del proyecto de Evaluación (Encuesta Institucional)	-Proyector -Lap Top -Pizarrón
Mtro. Emilio Daniel Cunjama López	120 min.	Planeación logística	-Proyector -Lap Top -Pizarrón
Lic. Alan García Huitron	60 min.	Piloteo de Instrumento y aclaración de dudas	-Cuadernillo -Proyector -Lap Top -Pizarrón
Mtro. Javier Figueroa Castellanos	60 min.	Criterios de levantamiento y cuidado del cuadernillo	-Cuadernillo -Proyector -Lap Top -Pizarrón
Mtra. Socorro Flores Gutiérrez	60 min.	Adiestramiento en Rapport y cuidado de aplicación para cada uno de los perfiles a encuestar.	-Cuadernillo -Proyector -Lap Top -Pizarrón
Mtro. Emilio Daniel Cunjama López Lic. Alan García Huitron Mtro. Javier Figueroa Castellanos Mtra. Socorro Flores Gutiérrez	30 min.	Asuntos Generales	-Proyector -Lap Top -Pizarrón

Una de las dinámicas centrales de la capacitación fue la explicación a detalle de cada una de las preguntas de la encuesta para que posteriormente, entre ellos, la pilotearan con el objetivo de tomar tiempos de aplicación y aclarar dudas en su aplicación.

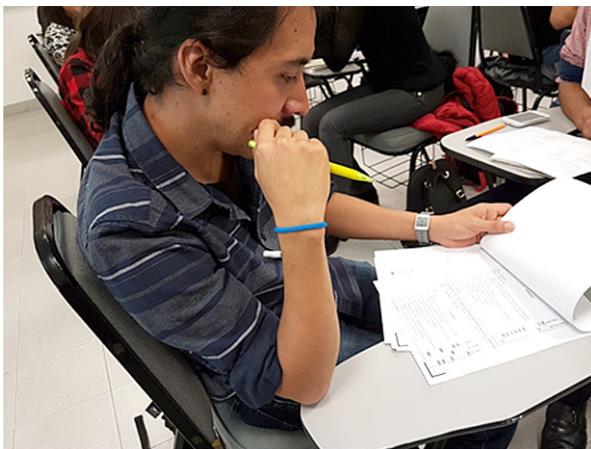
A continuación, se muestran fotografías de la capacitación:



Coordinador General presentando el proyecto



Coordinador General explicando la estructura de la encuesta



Coordinador examinando la encuesta



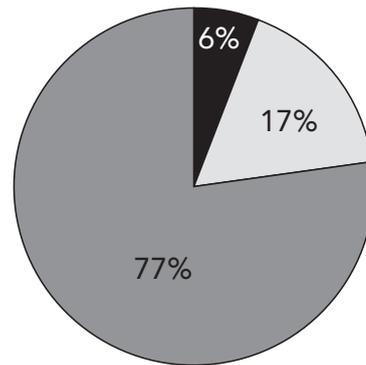
Encuestadores piloteando

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

1. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

¿Cuál es el perfil que desempeña actualmente?

GRÁFICA 1. PERFIL DEL PERSONAL EVALUADO



- Policia Estatal
- Policia Ministerial o Equivalente
- Custodio

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 1. PERFIL DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil	Frecuencia	
	F. Absoluta	F. Relativa
Policía Estatal	574	76.7%
Policía Ministerial o equivalente	125	16.7%
Custodio	49	6.6%
Total	748	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica anterior, se puede observar que la mayor parte del personal que fue evaluado corresponde a la Policía Estatal, lo cual muestra que hay una relación con el Estado de Fuerza Policial del Estado de México, asimismo, se observa que, en menor porcentaje, se evaluaron a custodios(as) y a personal de la Policía Ministerial o equivalente.

2. SEXO

GRÁFICA 2. PERFIL / SEXO DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica 2 se puede observar que la mayor parte del personal que se evaluó corresponde al sexo masculino, encontrando que el porcentaje, tanto para la Policía Estatal, Ministerial o equivalente y custodios(as), está por encima del 80.0%. En lo que respecta al sexo femenino, la mayor parte se encuentra laborando como personal de custodia, mientras que la menor representatividad corresponde al personal de la Policía Ministerial.

TABLA 2. PERFIL / SEXO DEL PERSONAL EVALUADO

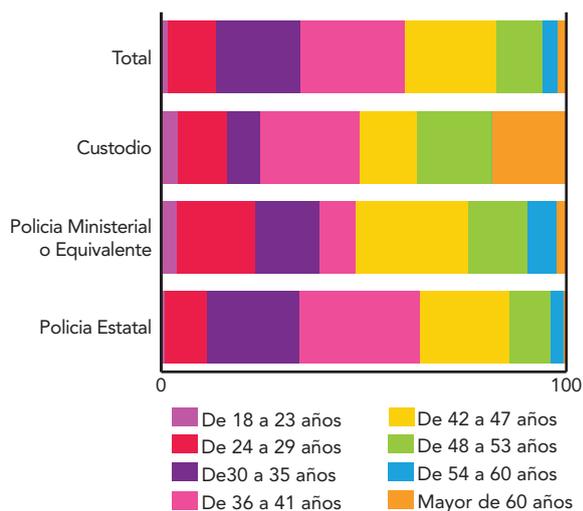
Perfil / Sexo		Masculino	Femenino	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	499	75	574
	F. Relativa	86.9%	13.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	115	10	125
	F. Relativa	92.0%	8.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	40	9	49
	F. Relativa	81.6%	18.4%	100.0%
Total	F. Absoluta	654	94	748
	F. Relativa	87.4%	12.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Por lo anterior, puede inferirse que el sexo femenino tiene menos presencia dentro de las corporaciones policiales, por lo que se debería evaluar y considerar el papel que las mujeres desempeñan dentro del Estado de Fuerza Policial del Estado de México.

3. EDAD

GRÁFICA 3. PERFIL / EDAD DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De la gráfica anterior, se puede observar que las edades de la mayor parte del personal evaluado corresponden al rango de los 36 a 41 años, en

el caso de la Policía Estatal, y de los 42 a los 47 años para los policías ministeriales o equivalentes; en menor representatividad -de porcentaje- se encuentran los custodios(as) donde las edades corresponden de los 36 a 41 años.

Es preciso señalar que las edades que van de los 18 a 23 años en lo que respecta a las tres corporaciones evaluadas, no tiene tanta representatividad en las labores policiales; de tal forma, puede deducirse que los jóvenes que se encuentran en los rubros de edad antes mencionados carecen de preparación para este tipo de puestos, así como de la falta de estudios que estas corporaciones requieren para formar parte de ellas. Por otra parte, las edades mayores de 60 años, en el caso de los custodios(as) tienen mayor representatividad frente al personal que indicó estar en este rango de edad en la Policía Estatal y Ministerial o equivalente, por lo que se deduce que una significativa parte de este personal -para la Policía Estatal y Ministerial- ha sido jubilado, o bien, su

TABLA 3. PERFIL / EDAD DEL PERSONAL EVALUADO

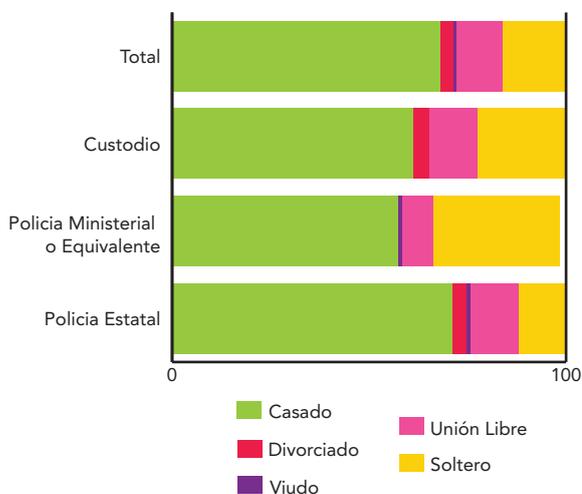
Perfil / Edad		De 18 a 23 años	De 24 a 29 años	De 30 a 35 años	De 36 a 41 años	De 42 a 47 años	De 48 a 53 años	De 54 a 60 años	Mayor de 60 años	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	5	60	131	171	127	58	18	4	574
	F. Relativa	0.9%	10.5%	22.8%	29.8%	22.1%	10.1%	3.1%	0.7%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	5	24	20	11	35	18	9	3	125
	F. Relativa	4.0%	19.2%	16.0%	8.8%	28.0%	14.4%	7.2%	2.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	2	6	4	12	7	9	0	9	49
	F. Relativa	4.1%	12.2%	8.2%	24.5%	14.3%	18.4%	0.0%	18.4%	100.0%
Total	F. Absoluta	12	90	155	194	169	85	27	16	748
	F. Relativa	1.6%	12.0%	20.7%	25.9%	22.6%	11.4%	3.6%	2.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

condición física se convierte en una limitante para el desempeño del trabajo a realizar; además de que en las convocatorias emitidas por el Estado de México se señala que la edad máxima para poder incorporarse al medio policial es hasta los 45 años.

4. ESTADO CIVIL

GRÁFICA 4. PERFIL / ESTADO CIVIL DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica 4 se puede observar que de las tres corporaciones en donde se evaluó al personal, la mayoría señalaron ser casados; por su parte la Policía Ministerial o equivalente reporta en un porcentaje considerable, que son solteros.

Cabe destacar que tanto la Policía Estatal como la Ministerial hacen referencia con una menor representatividad, que son viudos.

TABLA 4. PERFIL / ESTADO CIVIL DEL PERSONAL EVALUADO

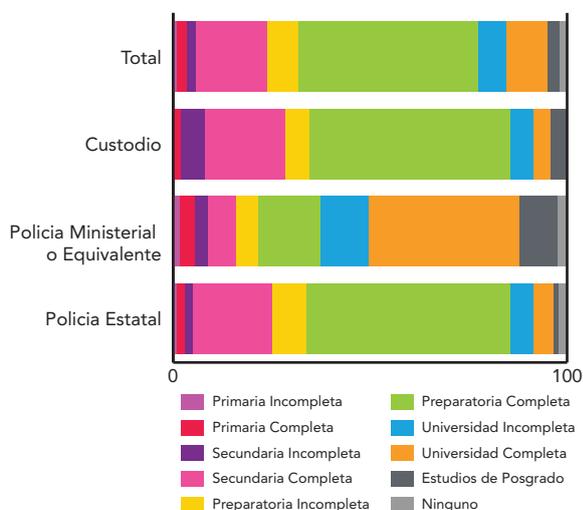
Perfil / Estado Civil		Casado	Divorciado	Viudo	Unión Libre	Soltero	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	408	21	5	71	69	574
	F. Relativa	71.1%	3.7%	0.9%	12.4%	12.0%	100.0%
Policía Ministerial o Equivalente	F. Absoluta	72	2	1	10	40	125
	F. Relativa	57.6%	1.6%	0.8%	8.0%	32.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	30	2	0	6	11	49
	F. Relativa	61.2%	4.1%	0.0%	12.2%	22.4%	100.0%
Total	F. Absoluta	510	25	6	87	120	748
	F. Relativa	68.2%	3.3%	0.8%	11.6%	16.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Lo anterior es importante, en tanto las dinámicas socio laborales policiales en muchas ocasiones tienen un impacto directo e indirecto para generar relaciones inestables, o bien, rompimientos.

5. ESCOLARIDAD

GRÁFICA 5. PERFIL / ESCOLARIDAD DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica anterior se observa que la mayor parte del personal evaluado cuenta con la preparatoria completa, lo cual se hace evidente principalmente en la Policía Estatal y custodios(as); por su parte, en la Policía Ministerial señalaron que cuentan con la universidad completa.

De acuerdo con diversas convocatorias que emite el Estado de México, para ser parte de la Policía Estatal y custodio de Seguridad Penitenciaria, deben contar – como grado escolar mínimo- con la preparatoria o carrera técnica emitida por la SEP; mientras que uno de los requisitos importantes para formar parte de la Policía Ministerial es tener un nivel superior en estudios, es decir, con la universidad concluida. Por ello es preciso señalar un dato importante, el mayor porcentaje que registró tener estudios de posgrado fue precisamente el de los policías ministeriales o equivalentes.

TABLA 5. PERFIL / ESCOLARIDAD DEL PERSONAL EVALUADO

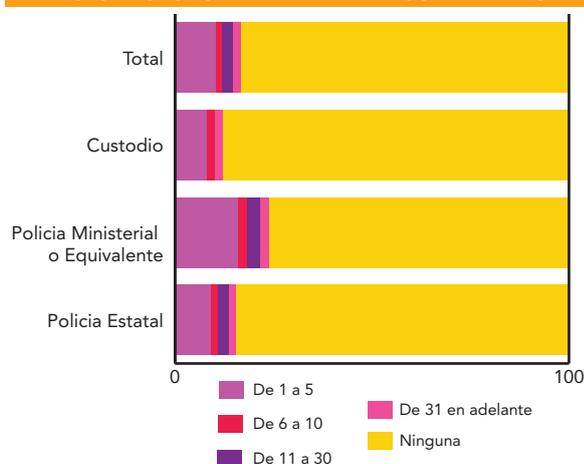
Perfil / Escolaridad		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Preparatoria incompleta	Preparatoria completa	Universidad incompleta	Universidad completa	Estudios de posgrado	Ninguno	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	6	12	11	116	50	297	34	29	8	11	574
	F. Relativa	1.0%	2.1%	1.9%	20.2%	8.7%	51.7%	5.9%	5.1%	1.4%	1.9%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	2	5	4	9	7	20	15	48	12	3	125
	F. Relativa	1.6%	4.0%	3.2%	7.2%	5.6%	16.0%	12.0%	38.4%	9.6%	2.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	0	1	3	10	3	25	3	2	2	0	49
	F. Relativa	0.0%	2.0%	6.1%	20.4%	6.1%	51.0%	6.1%	4.1%	4.1%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	8	18	18	135	60	342	52	79	22	14	748
	F. Relativa	1.1%	2.4%	2.4%	18.0%	8.0%	45.7%	7.0%	10.6%	2.9%	1.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Por lo tanto, se observa que a puestos más especializados y dirigidos a la investigación, se requiere de perfiles que cuenten con mayores niveles escolares, especializados en ciertas áreas. Por otra parte, se deduce que tanto los policías estatales y los custodios(as) debido al nivel escolar que cuentan, tienden a entrar a puestos con menores salarios, lo que se podría convertir en una fuente para propiciar la corrupción o buscar alternativas para obtener ingresos.

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

GRÁFICA 6. PERFIL / PERSONAS TIENE BAJO SU MANDO O RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 6. PERFIL / PERSONAS TIENE BAJO SU MANDO O RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / Personas bajo su mando		De 1 a 5	De 6 a 10	De 11 a 30	De 31 en adelante	Ninguna	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	53	9	17	10	485	574
	F. Relativa	9.2%	1.6%	3.0%	1.7%	84.5%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	20	3	4	3	95	125
	F. Relativa	16.0%	2.4%	3.2%	2.4%	76.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	4	1	0	1	43	49
	F. Relativa	8.2%	2.0%	0.0%	2.0%	87.8%	100.0%
Total	F. Absoluta	77	13	21	14	623	748
	F. Relativa	10.3%	1.7%	2.8%	1.9%	83.3%	100.0%

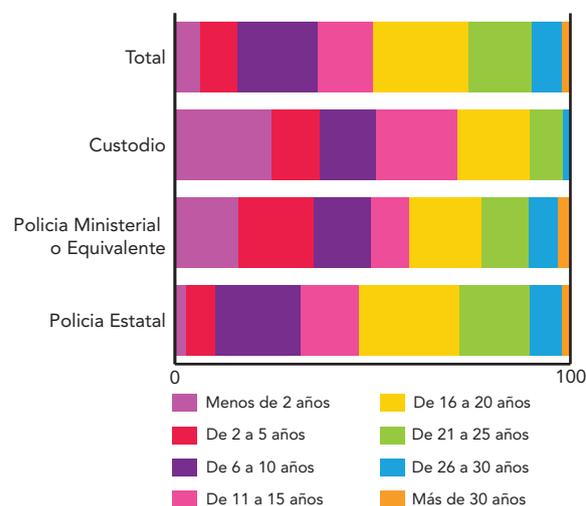
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De la gráfica anterior se puede observar que dos de los perfiles que se evaluaron -Policía Estatal y custodios(as)- representan el mayor porcentaje de elementos que hacen referencia a no tener personal bajo su mando o responsabilidad. Por su parte, la Policía Ministerial o equivalente mantiene un porcentaje considerable al hacer énfasis en que tienen de 1 a 5 personas bajo su mando o responsabilidad.

De lo anterior se deduce que una parte del personal evaluado puede ser personal que esté bajo el mando o responsabilidad de otra persona. Por otra parte, la Policía Ministerial o equivalente señaló tener personal bajo su mando, de lo que se podría considerar que debido a las funciones que esta policía desempeña, así como por la cantidad de personal que cada una de estas secciones mantiene, se requiere que éstas se encuentren distribuidas y estén a cargo de personal un tanto más capacitado que otros.

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

GRÁFICA 7. PERFIL / ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 7. PERFIL / ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / Antigüedad		Menos de 2 años	De 2 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años	De 16 a 20 años	De 21 a 25 años	De 26 a 30 años	Más de 30 años	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	16	42	125	84	147	102	46	12	574
	F. Relativa	2.8%	7.3%	21.8%	14.6%	25.6%	17.8%	8.0%	2.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	20	24	18	12	23	15	9	4	125
	F. Relativa	16.0%	19.2%	14.4%	9.6%	18.4%	12.0%	7.2%	3.2%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	12	6	7	10	9	4	1	0	49
	F. Relativa	24.5%	12.2%	14.3%	20.4%	18.4%	8.2%	2.0%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	48	72	150	106	179	121	56	16	748
	F. Relativa	6.4%	9.6%	20.1%	14.2%	23.9%	16.2%	7.5%	2.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica anterior se observa que, del personal evaluado, la Policía Estatal hizo referencia mayormente a tener de 16 a 20 años de antigüedad trabajando en su actual institución. Por su parte, los custodios(as) señalaron contar con menos de dos años laborando. Cabe destacar, que en menor cantidad del personal evaluado –Policía Estatal y Ministerial o equivalente- señaló tener más de 30 años de servicio en su actual institución, y en el caso de los custodios(as), no hubo registro de personal con más de 30 años de antigüedad.

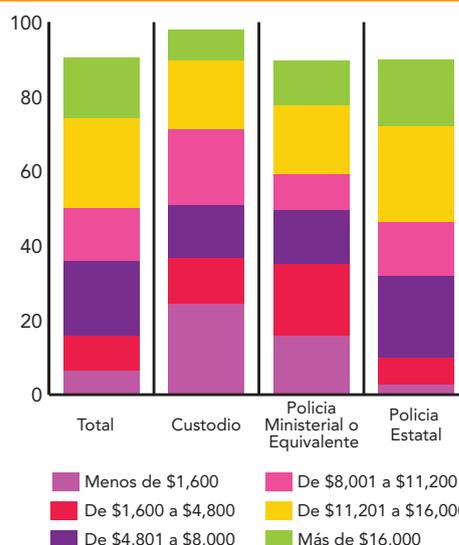
En el caso de personal con más de 30 años de antigüedad se deduce que, por una parte, dentro del sector de las policías que se evaluaron, no existe una mayor presencia de servidores con una amplia antigüedad por motivos de jubilación y de productividad física; por otro lado, en el caso de los custodios(as) el no contar con personal de amplia antigüedad -de más de 30 años- podría deberse tanto a motivos de jubilación como por las bajas que se presentan, esto a razón de la corrupción y de la alta violencia que se experimenta en el ámbito penitenciario, lo anterior sin descartar

el enorme estrés que las y los custodios puedan tener en el seno de su trabajo cotidiano.

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

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

GRÁFICA 8. PERFIL / INGRESOS DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 8. PERFIL / INGRESOS DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / Ingresos		Menos de \$1,600	De \$1,600 a \$4,800	De \$4,801 a \$8,000	De \$8,001 a \$11,200	\$11,201 a \$16,000	Más de \$16,000	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	1	53	161	286	68	5	574
	F. Relativa	0.2%	9.2%	28.0%	49.8%	11.8%	0.9%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	0	0	10	21	64	30	125
	F. Relativa	0.0%	0.0%	8.0%	16.8%	51.2%	24.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	0	4	15	29	1	0	49
	F. Relativa	0.0%	8.2%	30.6%	59.2%	2.0%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	1	57	186	336	133	35	748
	F. Relativa	0.1%	7.6%	24.9%	44.9%	17.8%	4.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

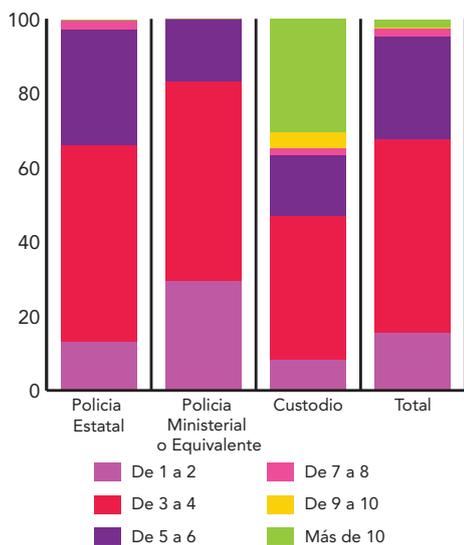
En la gráfica anterior se observa que en la gran mayoría, del personal evaluado correspondiente a la Policía Estatal, así como custodios(as), exhiben un ingreso personal mensual que va de \$8,001 a \$11,200; por su parte la Policía Ministerial o equivalente reporta ingresos personales que van de \$11,201 a \$ 16,000, siendo esta Policía la que tiene mayores ingresos monetarios.

Es preciso señalar que dentro de la Policía Estatal hubo personal que señaló -en porcentaje sumamente bajo- que sus ingresos mensuales son menores a los \$1,600, por lo que será preciso registrar y evaluar las razones que llevan a estos servidores a tener un sueldo que está por debajo del salario mínimo; lo cual también llevaría pensar a que ésta es una de las tantas razones por las

que algunas corporaciones caen inmersas en la corrupción.

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

GRÁFICA 9. PERFIL / DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 9. PERFIL / DEPENDIENTES ECONÓMICOS DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / Dependientes		De 1 a 2	De 3 a 4	De 5 a 6	De 7 a 8	De 9 a 10	Más de 10	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	76	303	179	14	1	1	574
	F. Relativa	13.2%	52.8%	31.2%	2.4%	0.2%	0.2%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	37	67	21	0	0	0	125
	F. Relativa	29.6%	53.6%	16.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	4	19	8	1	2	15	49
	F. Relativa	8.2%	38.8%	16.3%	2.0%	4.1%	30.6%	100.0%
Total	F. Absoluta	117	389	208	15	3	16	748
	F. Relativa	15.6%	52.0%	27.8%	2.0%	0.4%	2.1%	100.0%

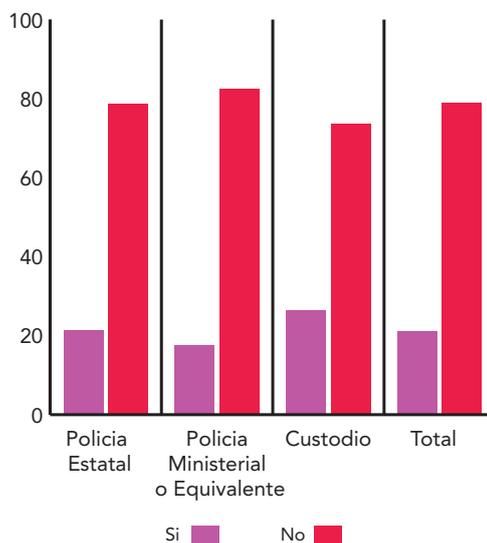
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Dentro de la gráfica anterior se puede observar que principalmente de 3 a 4 personas dependen económicamente del personal evaluado. Por su parte, es de subrayar que en el caso de los custodios(as), éstos señalaron que más de 10 personas dependen económicamente de ellos.

Por lo tanto, al considerar los ingresos mensuales que los custodio(as) enfatizaron, es razonable que éstos estén más propensos a formar parte de la corrupción que existe dentro del sistema penitenciario, esto con el fin de obtener mayores ingresos para poder mantener a las personas que dependen de ellos, ya que el sueldo que se observa en la gráfica 8 no es el apropiado para el sustento de más de 10 personas.

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

GRÁFICA 10. PERFIL / INGRESOS ADICIONALES DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 10. PERFIL / INGRESOS ADICIONALES DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / Ingreso Adicional		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	123	451	574
	F. Relativa	21.4%	78.6%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	22	103	125
	F. Relativa	17.6%	82.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	13	36	49
	F. Relativa	26.5%	73.5%	100.0%
Total	F. Absoluta	158	590	748
	F. Relativa	21.1%	78.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

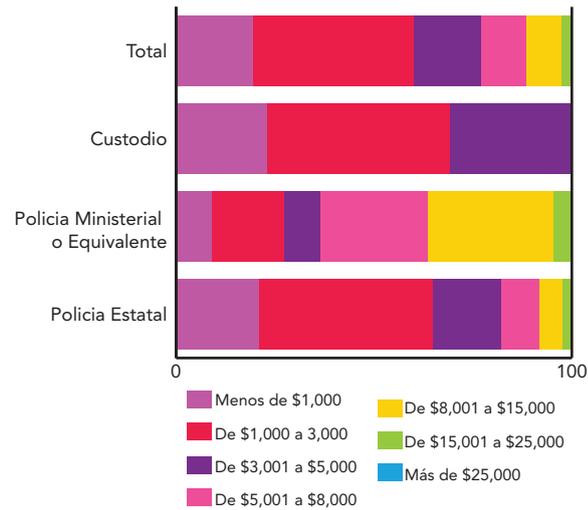
En la gráfica anterior se observa que del personal evaluado, la Policía Estatal y Ministerial o equivalente indicó mayoritariamente no contar con ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o servicios profesionales. En lo que respecta a los custodios(as), se registró un porcentaje mayor al de las policías antes mencionadas, ya que un sector de estos hizo referencia a que sí cuentan con ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o servicios profesionales.

Por lo tanto, al observar que en el caso de los custodios(as), los ingresos mensuales no se corresponden con la cantidad de personas que de ellos dependen –gráficas 8 y 9- se deduce que dicho personal tiene que buscar un sustento monetario en otras esferas de la economía. En diversas investigaciones, se ha registrado que la actividad comercial formal e informal ha aumentado en niveles sumamente significativos, ya que diversas personas no encuentran trabajo o sus salarios son muy bajos. Éste podría ser uno de los factores por el que los custodios(as) buscan tener otro sustento económico como apoyo. Asimismo, se

ha considerado que, ante la falta de empleo para distintas áreas de la sociedad, éstas están más propensas a caer en la corrupción o en la actividad criminal.

10.1 ¿A CUÁNTO ASCIENDE SU INGRESO ADICIONAL?

GRÁFICA 10.1 PERFIL / INGRESOS ADICIONALES DEL PERSONAL EVALUADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 10.1 PERFIL / MONTO DE LOS INGRESOS ADICIONALES DEL PERSONAL EVALUADO

Perfil / ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?	Menos de \$1,000	De \$1,000 a \$3,000	De \$3,001 a \$5,000	De \$5,001 a \$8,000	De \$8,001 a \$15,000	De \$15,001 a \$25,000	Más de \$25,000	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	26	54	21	12	7	3	123
	F. Relativa	21.1%	43.9%	17.1%	9.8%	5.7%	2.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	2	4	2	6	7	1	22
	F. Relativa	9.1%	18.2%	9.1%	27.3%	31.8%	4.5%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	3	6	4	0	0	0	13
	F. Relativa	23.1%	46.2%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	31	64	27	18	14	4	158
	F. Relativa	19.6%	40.5%	17.1%	11.4%	8.9%	2.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

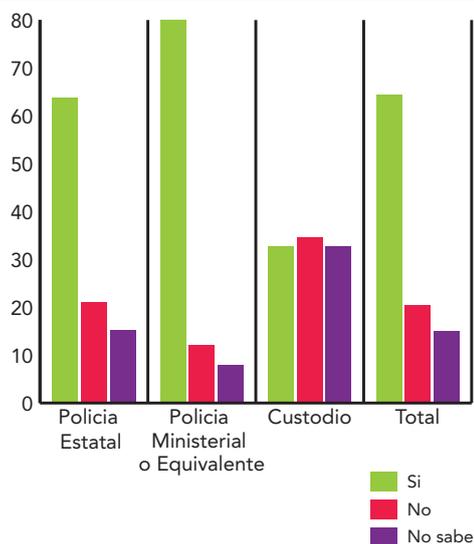
De la gráfica anterior se observa que, del personal evaluado, el ascenso de los ingresos adicionales va principalmente de \$1,000 a \$3,000, lo cual corresponde a la Policía Estatal y custodios(as). En lo que respecta a la Policía Ministerial o equivalente, se registró que el ascenso de los ingresos adicionales de esta corporación va de \$8,001 a \$15,000.

En lo que respecta a los tres perfiles evaluados, con un porcentaje relativamente bajo en lo que corresponde a la Policía Estatal, así como los custodios(as) frente a la Policía Ministerial o equivalente, se registró que hay ascensos de ingresos adicionales que no alcanzan los \$1,000.

PROFESIONALIZACIÓN

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

GRÁFICA 11. PERFIL / SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 11. PERFIL / SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Perfil / Cuenta con Servicio Profesional de Carrera		Sí	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	366	121	87	574
	F. Relativa	63.8%	21.1%	15.2%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	100	15	10	125
	F. Relativa	80.0%	12.0%	8.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	16	17	16	49
	F. Relativa	32.7%	34.7%	32.7%	100.0%
Total	F. Absoluta	482	153	113	748
	F. Relativa	64.4%	20.5%	15.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De la gráfica expuesta previamente es posible advertir que, para el caso de las Policías Estatal y Ministerial, aproximadamente entre seis y ocho de cada diez personas encuestadas, indicaron contar con Servicio Profesional de Carrera, contrastando con un número aún menor respecto de quienes señalaron desconocer si la institución en la que

laboran cuenta con dicho sistema de desarrollo y profesionalización.

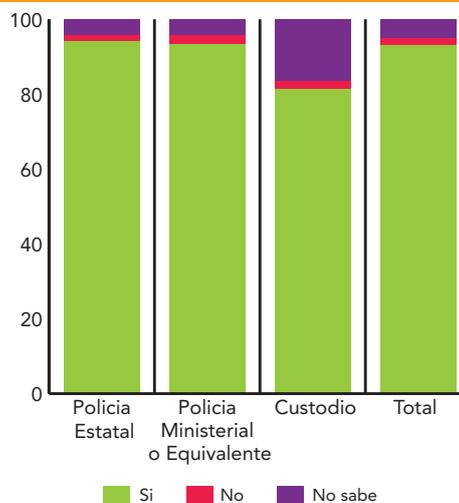
Es importante destacar que, en el caso del personal de Prevención y Reinserción Social, se observan diferencias menos acentuadas en las respuestas del personal encuestado, ya que un 32.7% del mismo afirma que la institución en que presta servicios sí cuenta con Servicio Profesional de Carrera, frente a un 34.7% que niega dicha circunstancia, y en adición a un diverso 32.7% que desconoce respecto de la misma.

En este sentido, es preciso tener en consideración que desde el año 1995, en que se promulgó la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, ya se contemplaba la carrera policial en los tres órdenes de gobierno, como un instrumento de coordinación de carácter obligatorio y permanente. Así, dicho servicio se ha ido implementando desde la vigencia de la norma apuntada.

Por consiguiente, dado el tiempo que ha transcurrido desde la implementación de ese sistema de profesionalización, es comprensible que exista una mayoría de personal encuestado que refiere contar con Servicio Profesional de Carrera en sus respectivas áreas de adscripción.

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

GRÁFICA 12. PERFIL / REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 12. PERFIL / REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

Perfil / Inscrito en RNPS		Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	542	8	24	574
	F. Relativa	94.4%	1.4%	4.2%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	117	3	5	125
	F. Relativa	93.6%	2.4%	4.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	40	1	8	49
	F. Relativa	81.6%	2.0%	16.3%	100.0%
Total	F. Absoluta	699	12	37	748
	F. Relativa	93.4%	1.6%	4.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Como se aprecia en la gráfica 12, entre el 81.0% y 94.4% del personal encuestado en sus distintas áreas de adscripción refiere encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.

Al respecto, es de tener en cuenta que el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública es la base de datos que concentra la información de quienes realizan labores de seguridad pública en el país, misma que se integra con la información aportada por las corporaciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, y que es contrastada con los listados nominales de éstas.

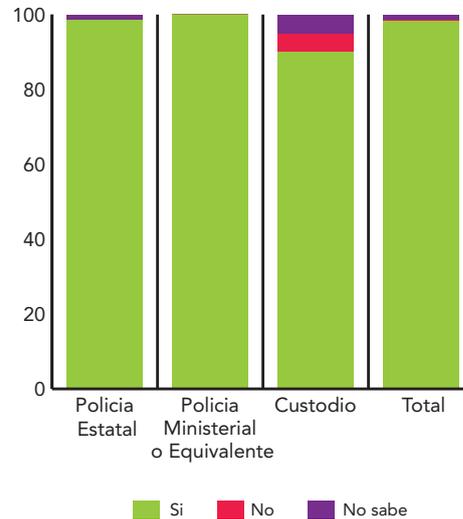
Por lo que, ante el alto porcentaje de personas que tienen conocimiento de que se encuentran inscritas en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, es factible inferir que es alto el nivel de difusión acerca de la información respecto de la inscripción de personal en dicha base datos.

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

En proporciones similares al apartado anterior, de la lectura de la gráfica 12.1 se puede verificar que más del 90.0% del personal encuestado, perteneciente a la Policía Estatal indicó contar con Clave Única de Identificación Personal; mientras que la totalidad de las personas encuestadas, adscritas a la Policía Ministerial, refirieron que cuentan con

dicha clave. Adicionalmente, 90.0% del personal encuestado que realiza labores de custodia en el sistema de prevención y reinserción social, señaló que cuenta con la clave en comento.

GRÁFICA 12.1 PERFIL / CLAVE ÚNICA DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Sobre el particular, la clave en cuestión es generada por el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública a todas las personas que trabajan en instituciones o corporaciones relacionadas con la seguridad pública; en el caso concreto, se advierte que es de sobrado conocimiento entre las personas encuestadas, su inscripción en el registro señalado, así como la obtención de la Clave Única de Identificación Personal, habida cuenta que los porcentajes de las gráficas así lo reflejan.

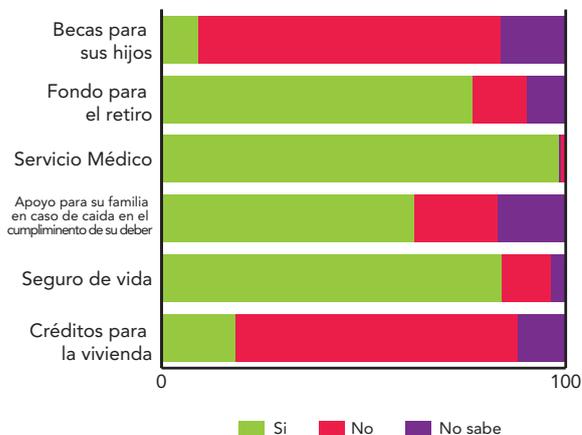
TABLA 12.1 PERFIL / CLAVE ÚNICA DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Perfil / Cuenta con CUIP		Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	535	1	6	542
	F. Relativa	98.7%	0.2%	1.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	117	0	0	117
	F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	36	2	2	40
	F. Relativa	90.0%	5.0%	5.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	688	3	8	699
	F. Relativa	98.4%	0.4%	1.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

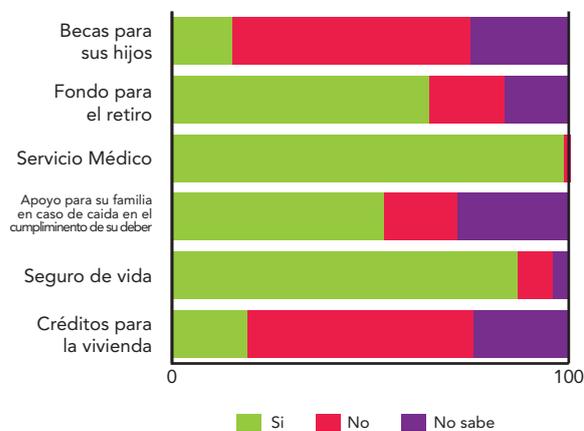
13. ¿CON CUÁL DE LAS SIGUIENTES PRESTACIONES CUENTA?

GRÁFICA 13.1 POLICÍA ESTATAL / PRESTACIONES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 13.2 POLICÍA MINISTERIAL / PRESTACIONES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 13.1 PERFIL / PRESTACIONES

Perfil / Prestación / Respuesta		Sí	No	No sabe	Total	
Policía Estatal	Créditos para vivienda	F. Absoluta	105	401	68	574
		F. Relativa	18.3%	69.9%	11.8%	100.0%
	Seguro de vida	F. Absoluta	483	71	20	574
		F. Relativa	84.1%	12.4%	3.5%	100.0%
	Apoyo para su familia en caso de caída en el cumplimiento de su deber	F. Absoluta	359	119	96	574
		F. Relativa	62.5%	20.7%	16.7%	100.0%
	Servicio Médico	F. Absoluta	565	7	2	574
		F. Relativa	98.4%	1.2%	0.3%	100.0%
	Fondo para el retiro	F. Absoluta	442	77	55	574
		F. Relativa	77.0%	13.4%	9.6%	100.0%
	Becas para hijos	F. Absoluta	53	429	92	574
		F. Relativa	9.2%	74.7%	16.0%	100.0%

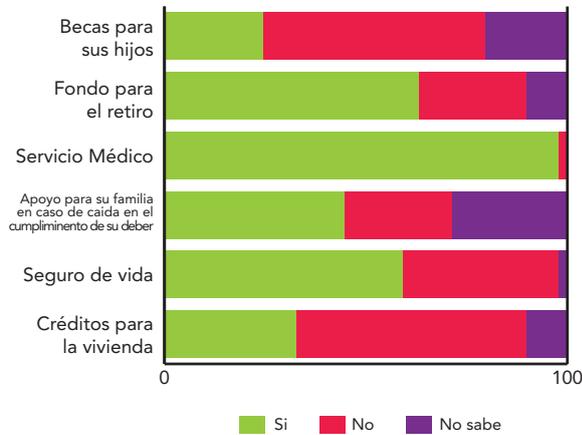
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 13.2 PERFIL / PRESTACIONES

Perfil / Prestación / Respuesta		Sí	No	No sabe	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Créditos para vivienda	F. Absoluta	24	71	30	125
		F. Relativa	19.2%	56.8%	24.0%	100.0%
	Seguro de vida	F. Absoluta	109	11	5	125
		F. Relativa	87.2%	8.8%	4.0%	100.0%
	Apoyo para su familia en caso de caída en el cumplimiento de su deber	F. Absoluta	67	23	35	125
		F. Relativa	53.6%	18.4%	28.0%	100.0%
	Servicio Médico	F. Absoluta	123	2	0	125
		F. Relativa	98.4%	1.6%	0.0%	100.0%
	Fondo para el retiro	F. Absoluta	81	24	20	125
		F. Relativa	64.8%	19.2%	16.0%	100.0%
	Becas para hijos	F. Absoluta	19	75	31	125
		F. Relativa	15.2%	60.0%	24.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 13.3 CUSTODIO / PRESTACIONES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 13.3 PERFIL / PRESTACIONES

Perfil / Prestación / Respuesta		Si	No	No sabe	Total
Créditos para vivienda	F. Absoluta	16	28	5	49
	F. Relativa	32.7%	57.1%	10.2%	100.0%
Seguro de vida	F. Absoluta	29	19	1	49
	F. Relativa	59.2%	38.8%	2.0%	100.0%
Apoyo para su familia en caso de caída en el cumplimiento de su deber	F. Absoluta	22	13	14	49
	F. Relativa	44.9%	26.5%	28.6%	100.0%
Servicio Médico	F. Absoluta	48	1	0	49
	F. Relativa	98.0%	2.0%	0.0%	100.0%
Fondo para el retiro	F. Absoluta	31	13	5	49
	F. Relativa	63.3%	26.5%	10.2%	100.0%
Becas para hijos	F. Absoluta	12	27	10	49
	F. Relativa	24.5%	55.1%	20.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De las gráficas que anteceden, podemos observar el conocimiento que tienen las personas encuestadas respecto de la posibilidad que tienen de ejercer las siguientes prestaciones: 1) créditos para vivienda; 2) seguro de vida; 3) apoyo para la familia en caso de caída en el cumplimiento del deber; 4) servicio médico; 5) fondo para el retiro, y 6) becas para sus hijos.

Ahora bien, por lo que hace a los créditos para la vivienda, la mayoría de las personas encuestadas refirió no contar con dicha prestación; registrándose el mayor porcentaje en el caso de las personas adscritas a la Policía Estatal, en cuyo caso, un 69.9% del personal encuestado negó contar con créditos para la vivienda frente a un 18.3% de personas que afirmaron poder ejercer dicha prestación.

En el caso del seguro de vida, fue mayor el número de personas que señaló contar con dicha prestación, verificándose en cada área de adscripción que más del 59.2% de las personas encuestadas indicó tener dicho seguro.

De igual manera, respecto al apoyo para la familia en caso de caída en el cumplimiento del deber, fue superior la cantidad de personal que afirmó contar con esa prestación. No obstante, la brecha existente entre quienes afirmaron y quienes negaron poder ejercer dicha prestación fue más reducida. Esto es así, si se considera que no más del 62.5 % de las personas encuestadas por corporación, refirió contar con dicho apoyo.

Por otra parte, en relación con el servicio médico, fueron mayores los porcentajes registrados en quienes afirmaron contar con él. Lo que puede corroborarse si se observa que casi el 100.0% del personal encuestado por corporación, reconoció contar con servicio médico.

En la información atinente al fondo para el retiro, se desprende que un mayor número de personas encuestadas por cada área de adscripción refirió contar con él. Sin embargo, no fue significativa la diferencia entre quienes refirieron poder ejercer el fondo y quienes negaron esa posibilidad, en tanto que no se registró un porcentaje superior al 77.0% de personas encuestadas por

corporación, que indicaron contar con fondo para el retiro.

En caso contrario, fue superior la cantidad de personas encuestadas por adscripción que manifestó no contar con becas para sus hijos.

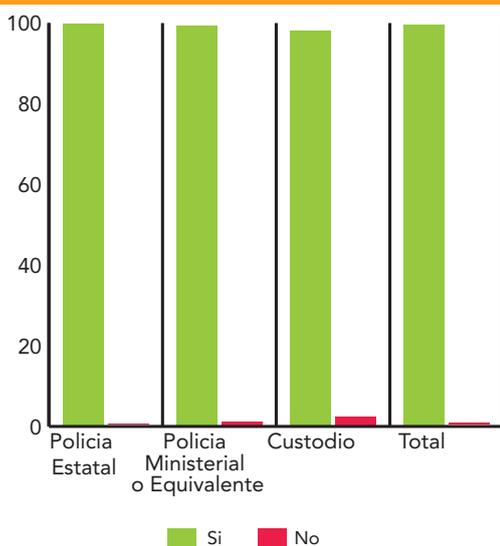
Asimismo, se registraron porcentajes menores entre el personal encuestado por corporación que señaló desconocer las prestaciones con que cuentan.

Cabe puntualizar que, si bien es cierto que las disposiciones legales y reglamentarias que rigen las corporaciones en estudio contemplan diversas prestaciones a que pueden acceder sus integrantes, no menos cierto es que existe poca difusión acerca de sus derechos como trabajadores al servicio del gobierno del Estado de México, de lo que se sigue el desconocimiento que algunas personas encuestadas tienen respecto de las prestaciones a cuyo ejercicio tienen derecho.

CAPACITACIÓN

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

GRÁFICA 14. PERFIL / CURSOS DE CAPACITACIÓN



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 14. PERFIL / CURSOS DE CAPACITACIÓN

Perfil / Ha recibido cursos de capacitación	Si	No	No sabe	Total	
Policía Estatal	F. Absoluta	573	1	574	574
	F. Relativa	99.8%	0.2%	100.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	124	1	125	125
	F. Relativa	99.2%	0.8%	100.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	48	1	49	49
	F. Relativa	98.0%	2.0%	100.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	745	3	748	748
	F. Relativa	99.6%	0.4%	100.0%	100.0%

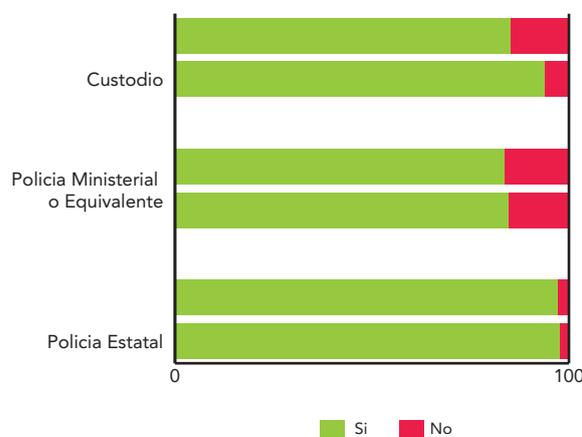
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Por lo que hace a los cursos de capacitación recibidos por el personal encuestado, podemos vislumbrar que una mayoría considerable, es decir, casi el 100.0% de aquél, indicó haber recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación.

Es importante mencionar que la capacitación se inscribe en el contexto del Servicio Profesional de Carrera, cuya obligatoriedad, como se mencionó líneas previas, se estableció desde los años noventa en el orden jurídico mexicano.

15. ¿DE QUÉ TIPO?

GRÁFICA 15. PERFIL / TIPO DE CAPACITACIÓN



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 15. PERFIL / TIPO DE CAPACITACIÓN

Perfil / Tipo de capacitación		Si	No	No sabe	Total	
Policía Estatal	Formación Inicial	F. Absoluta	561	12	0	573
		F. Relativa	97.9%	2.1%	0.0%	100.0%
	Formación Continua	F. Absoluta	558	13	2	573
		F. Relativa	97.4%	2.3%	0.3%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	Formación Inicial	F. Absoluta	105	19	0	124
		F. Relativa	84.7%	15.3%	0.0%	100.0%
	Formación Continua	F. Absoluta	104	20	0	124
		F. Relativa	83.9%	16.1%	0.0%	100.0%
Custodio	Formación Inicial	F. Absoluta	45	3	0	48
		F. Relativa	93.8%	6.3%	0.0%	100.0%
	Formación Continua	F. Absoluta	41	7	0	48
		F. Relativa	85.4%	14.6%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En el caso particular, respecto del tipo de cursos de capacitación que han recibido las personas adscritas a las instituciones en análisis, es posible observar que más del 90.0% del personal encuestado perteneciente a la Policía Estatal indicó haber recibido cursos de formación inicial y continua; mientras que, en el caso de la Policía Ministerial, son aproximadamente ocho de cada diez personas encuestadas quienes refieren haber recibido ambos tipos de formación.

Por otra parte, por lo que hace al personal encuestado que realiza labores de custodia en el Sistema de Prevención y Reinserción Social, se advierte que 93.8% ha recibido cursos de formación inicial y 85.4% lo ha hecho en la formación continua.

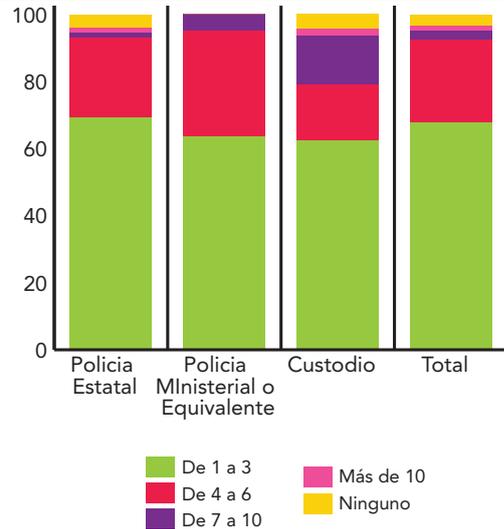
Lo anterior contrasta con reducidos porcentajes de personas encuestadas que refieren no haber recibido la formación señalada. De igual modo, el número de personas que desconoce el tipo de formación recibida es casi nulo.

Cabe puntualizar que la formación es una exigencia prevista en las normas que rigen la profesionalización de quienes conforman el Sistema Nacional de Seguridad Pública en los tres órdenes de gobierno, por lo que los porcentajes relacionados con anterioridad reflejan un elevado nivel

de cumplimiento en lo que a formación al personal encuestado se refiere.

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

GRÁFICA 16. PERFIL / NÚMERO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 16. PERFIL / NÚMERO DE CURSOS DE CAPACITACIÓN

Perfil / Cantidad de cursos de capacitación recibidos el último año		De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 10	Más de 10	Ninguno	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	397	137	8	9	22	573
	F. Relativa	69.3%	23.9%	1.4%	1.6%	3.8%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	79	39	6	0	0	124
	F. Relativa	63.7%	31.5%	4.8%	0.0%	0.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	30	8	7	1	2	48
	F. Relativa	62.5%	16.7%	14.6%	2.1%	4.2%	100.0%
Total	F. Absoluta	506	184	21	10	24	745
	F. Relativa	67.9%	24.7%	2.8%	1.3%	3.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Como se observa en la gráfica 16, no más del 70.0% de personas encuestadas por área de adscripción recibieron de uno a tres cursos de capacitación en el último año. Mientras tanto, entre 16.7% y 31.5% de dicho personal recibió de cuatro a seis cursos, siendo menor el número de personas que recibieron de siete a diez o más cursos en el lapso apuntado.

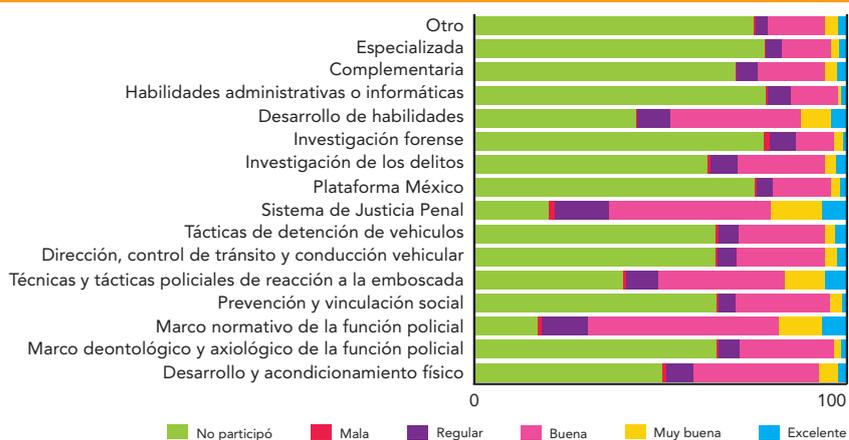
Con todo, la encuesta registró que casi un 4.0% del personal encuestado perteneciente a la Policía Estatal, refirió no haber recibido curso alguno en el último año. De igual modo, 4.2% del personal de custodia en el Sistema de Prevención y Reinserción Social refirió no haber recibido curso alguno en el periodo de tiempo indicado.

La capacitación, es útil recordar, es pieza fundamen-

tal para el Servicio Profesional de Carrera de la policía, pero sobre todo para un progreso constante ante las funciones de servir y proteger a la comunidad.

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

GRÁFICA 17.1 POLICÍA ESTATAL / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 17.1 PERFIL / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD

Perfil / Tema del curso /Calificación			No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total
Policía Estatal	Desarrollo y acondicionamiento físico	F. Absoluta	279	5	40	187	27	13	551
		F. Relativa	50.6%	0.9%	7.3%	33.9%	4.9%	2.4%	100.0%
	Marco deontológico y axiológico de la función policial	F. Absoluta	358	3	32	139	11	8	551
		F. Relativa	65.0%	0.5%	5.8%	25.2%	2.0%	1.5%	100.0%
	Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación	F. Absoluta	95	6	67	283	63	37	551
		F. Relativa	17.2%	1.1%	12.2%	51.4%	11.4%	6.7%	100.0%
	Prevención y vinculación social	F. Absoluta	358	3	26	139	19	6	551
		F. Relativa	65.0%	0.5%	4.7%	25.2%	3.4%	1.1%	100.0%
	Técnicas y tácticas policiales de reacción a la emboscada / de emergencias médicas / de la operación penitenciaria	F. Absoluta	220	5	47	188	59	32	551
		F. Relativa	39.9%	0.9%	8.5%	34.1%	10.7%	5.8%	100.0%
	Dirección, control de tránsito y conducción vehicular	F. Absoluta	357	4	27	131	18	14	551
		F. Relativa	64.8%	0.7%	4.9%	23.8%	3.3%	2.5%	100.0%
Tácticas de detención de vehículos	F. Absoluta	357	5	29	128	15	17	551	

Perfil / Tema del curso /Calificación		No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total	
Policía Estatal	F. Relativa	64.8%	0.9%	5.3%	23.2%	2.7%	3.1%	100.0%	
	Sistema de Justicia Penal	F. Absoluta	110	9	80	240	76	36	551
	F. Relativa	20.0%	1.6%	14.5%	43.6%	13.8%	6.5%	100.0%	
	Plataforma México	F. Absoluta	415	3	25	85	14	9	551
	F. Relativa	75.3%	0.5%	4.5%	15.4%	2.5%	1.6%	100.0%	
	Investigación de los delitos	F. Absoluta	345	5	41	128	17	15	551
	F. Relativa	62.6%	0.9%	7.4%	23.2%	3.1%	2.7%	100.0%	
	Investigación forense	F. Absoluta	428	9	39	56	14	5	551
	F. Relativa	77.7%	1.6%	7.1%	10.2%	2.5%	0.9%	100.0%	
	Desarrollo de habilidades	F. Absoluta	239	1	50	193	45	23	551
	F. Relativa	43.4%	0.2%	9.1%	35.0%	8.2%	4.2%	100.0%	
	Habilidades administrativas e informáticas	F. Absoluta	432	2	34	70	4	9	551
	F. Relativa	78.4%	0.4%	6.2%	12.7%	0.7%	1.6%	100.0%	
	Complementaria	F. Absoluta	386	2	32	98	19	14	551
	F. Relativa	70.1%	0.4%	5.8%	17.8%	3.4%	2.5%	100.0%	
	Especializada	F. Absoluta	429	2	24	72	12	12	551
	F. Relativa	77.9%	0.4%	4.4%	13.1%	2.2%	2.2%	100.0%	
	Otro	F. Absoluta	413	3	18	85	20	12	551
F. Relativa	75.0%	0.5%	3.3%	15.4%	3.6%	2.2%	100.0%		

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 17.2 POLICÍA MINISTERIAL / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

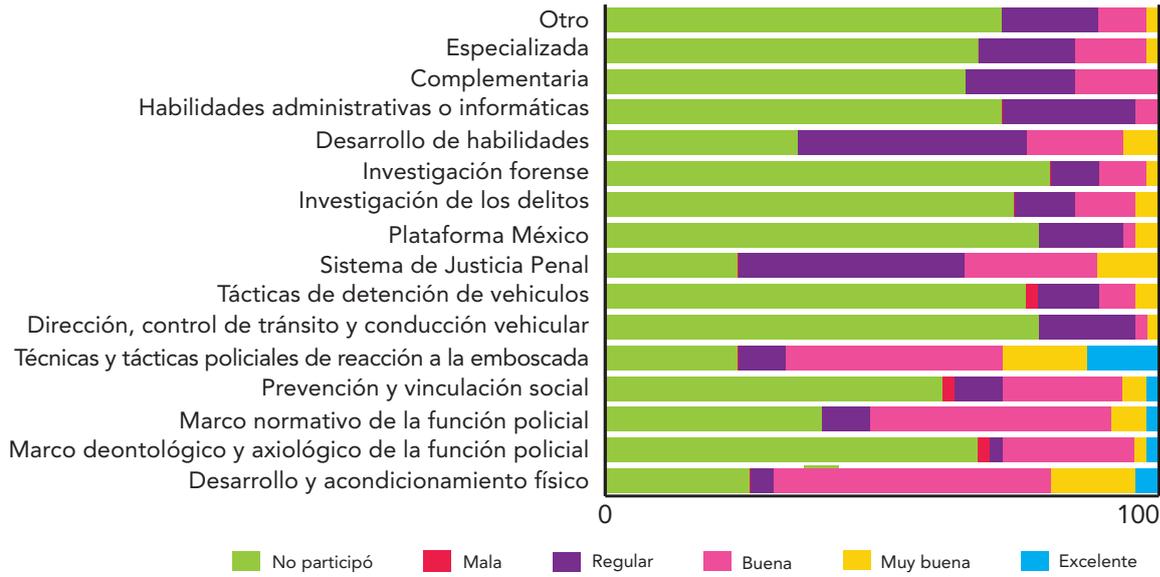
TABLA 17.2 PERFIL / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD

Perfil / Tema del curso /Calificación		No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Desarrollo y acondicionamiento físico	F. Absoluta	86	0	4	21	8	5	124
		F. Relativa	69.4%	0.0%	3.2%	16.9%	6.5%	4.0%	100.0%
	Marco deontológico y axiológico de la función policial	F. Absoluta	75	1	11	24	8	5	124
		F. Relativa	60.5%	0.8%	8.9%	19.4%	6.5%	4.0%	100.0%
	Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación	F. Absoluta	26	0	12	61	19	6	124
		F. Relativa	21.0%	0.0%	9.7%	49.2%	15.3%	4.8%	100.0%
	Prevención y vinculación social	F. Absoluta	89	0	8	19	6	2	124
		F. Relativa	71.8%	0.0%	6.5%	15.3%	4.8%	1.6%	100.0%
	Técnicas y tácticas policiales/ de reacción a la emboscada/ de emergencias médicas/ de la operación penitenciaria	F. Absoluta	74	0	6	32	9	3	124
		F. Relativa	59.7%	0.0%	4.8%	25.8%	7.3%	2.4%	100.0%
	Dirección, control de tránsito y conducción vehicular	F. Absoluta	112	0	4	3	4	1	124
		F. Relativa	90.3%	0.0%	3.2%	2.4%	3.2%	0.8%	100.0%
	Tácticas de detención de vehículos	F. Absoluta	92	0	8	17	6	1	124
		F. Relativa	74.2%	0.0%	6.5%	13.7%	4.8%	0.8%	100.0%
	Sistema de Justicia Penal	F. Absoluta	21	1	23	55	12	12	124
		F. Relativa	16.9%	0.8%	18.5%	44.4%	9.7%	9.7%	100.0%
	Plataforma México	F. Absoluta	85	3	9	16	6	5	124
		F. Relativa	68.5%	2.4%	7.3%	12.9%	4.8%	4.0%	100.0%
	Investigación de los delitos	F. Absoluta	48	0	17	43	9	7	124
		F. Relativa	38.7%	0.0%	13.7%	34.7%	7.3%	5.6%	100.0%
	Investigación forense	F. Absoluta	90	0	10	17	3	4	124
		F. Relativa	72.6%	0.0%	8.1%	13.7%	2.4%	3.2%	100.0%
	Desarrollo de habilidades	F. Absoluta	95	2	7	12	5	3	124
		F. Relativa	76.6%	1.6%	5.6%	9.7%	4.0%	2.4%	100.0%
	Habilidades administrativas e informáticas	F. Absoluta	103	2	5	9	4	1	124
		F. Relativa	83.1%	1.6%	4.0%	7.3%	3.2%	0.8%	100.0%
	Complementaria	F. Absoluta	95	0	12	10	4	3	124
		F. Relativa	76.6%	0.0%	9.7%	8.1%	3.2%	2.4%	100.0%
	Especializada	F. Absoluta	88	0	8	14	5	9	124

Perfil / Tema del curso /Calificación		No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total	
Policía Ministerial o equivalente	F. Relativa	71.0%	0.0%	6.5%	11.3%	4.0%	7.3%	100.0%	
	Otro	F. Absoluta	87	0	11	12	9	5	124
	F. Relativa	70.2%	0.0%	8.9%	9.7%	7.3%	4.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 17.3 CUSTODIO / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 17.3 PERFIL / CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UTILIDAD

Perfil / Tema del curso /Calificación		No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total	
Custodio	Desarrollo y acondicionamiento físico	F. Absoluta	12	0	2	23	7	2	46
		F. Relativa	26.1%	0.0%	4.3%	50.0%	15.2%	4.3%	100.0%
	Marco deontológico y axiológico de la función policial	F. Absoluta	31	1	1	11	1	1	46
		F. Relativa	67.4%	2.2%	2.2%	23.9%	2.2%	2.2%	100.0%
	Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación	F. Absoluta	18	0	4	20	3	1	46
		F. Relativa	39.1%	0.0%	8.7%	43.5%	6.5%	2.2%	100.0%
	Prevención y vinculación social	F. Absoluta	28	1	4	10	2	1	46
		F. Relativa	60.9%	2.2%	8.7%	21.7%	4.3%	2.2%	100.0%
	Técnicas y tácticas policiales/ de reacción a la emboscada/ de emergencias médicas/ de la operación penitenciaria	F. Absoluta	11	0	4	18	7	6	46
	F. Relativa	23.9%	0.0%	8.7%	39.1%	15.2%	13.0%	100.0%	

Perfil / Tema del curso /Calificación		No participó	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	Total	
Custodio	Dirección, control de tránsito y conducción vehicular	F. Absoluta	36	0	8	1	1	0	46
		F. Relativa	78.3%	0.0%	17.4%	2.2%	2.2%	0.0%	100.0%
	Tácticas de detención de vehículos	F. Absoluta	35	1	5	3	2	0	46
		F. Relativa	76.1%	2.2%	10.9%	6.5%	4.3%	0.0%	100.0%
	Sistema de Justicia Penal	F. Absoluta	11	1	18	11	5	0	46
		F. Relativa	23.9%	2.2%	39.1%	23.9%	10.9%	0.0%	100.0%
	Plataforma México	F. Absoluta	36	0	7	1	2	0	46
		F. Relativa	78.3%	0.0%	15.2%	2.2%	4.3%	0.0%	100.0%
	Investigación de los delitos	F. Absoluta	34	0	5	5	2	0	46
		F. Relativa	73.9%	0.0%	10.9%	10.9%	4.3%	0.0%	100.0%
	Investigación forense	F. Absoluta	37	0	4	4	1	0	46
		F. Relativa	80.4%	0.0%	8.7%	8.7%	2.2%	0.0%	100.0%
	Desarrollo de habilidades	F. Absoluta	16	0	19	8	3	0	46
		F. Relativa	34.8%	0.0%	41.3%	17.4%	6.5%	0.0%	100.0%
	Habilidades administrativas e informáticas	F. Absoluta	33	0	11	2	0	0	46
		F. Relativa	71.7%	0.0%	23.9%	4.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	Complementaria	F. Absoluta	30	0	9	7	0	0	46
		F. Relativa	65.2%	0.0%	19.6%	15.2%	0.0%	0.0%	100.0%
	Especializada	F. Absoluta	31	0	8	6	1	0	46
		F. Relativa	67.4%	0.0%	17.4%	13.0%	2.2%	0.0%	100.0%
Otro	F. Absoluta	33	0	8	4	1	0	46	
	F. Relativa	71.7%	0.0%	17.4%	8.7%	2.2%	0.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Por cuanto hace a los temas de los cursos a los que asistió en el último año el personal encuestado de la Policía Estatal y la calificación que le asignó a cada uno en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones, podemos observar que un mayor número de personas encuestadas señaló no haber participado en cursos cuyas temáticas fueron: desarrollo y acondicionamiento físico; marco deontológico y axiológico de la función policial; prevención y vinculación social; dirección, control de tránsito y conducción vehicular; tácticas de detención de vehículos; Plataforma México; investigación de los delitos; investigación forense; habilidades administrativas e

informáticas; especializada y complementaria.

Ahora bien, respecto al tema de desarrollo y acondicionamiento físico, de un 49.4% que indicó haber participado en dicho curso, la mayoría (33.9%) lo calificó como bueno, en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones.

De igual modo, la mayoría del personal participante en cursos de: el marco normativo de la función policial y protocolos de actuación; técnicas y tácticas policiales/ de reacción a la emboscada y sistema de justicia penal, calificó como buenos dichos rubros para los efectos señalados.

En menores porcentajes las temáticas de las materias de los cursos fueron calificadas como excelentes, muy buenas, regulares o malas, lo que indica que en términos generales los cursos han sido buenos, pero podrían ser de mejor calidad y con mayor provecho para el personal operativo.

En lo que respecta al personal encuestado adscrito a la Policía Ministerial o equivalente, se observa que un mayor número manifestó no haber participado en cursos cuyos rubros hayan sido: desarrollo y acondicionamiento físico, marco deontológico y axiológico de la función policial, prevención y vinculación social, técnicas y tácticas policiales/ de reacción a la emboscada, dirección, control de tránsito y conducción vehicular, tácticas de conducción de vehículos, Plataforma México, investigación de los delitos, investigación forense, desarrollo de habilidades, habilidades administrativas e informáticas, complementaria, y especializada.

Por otro lado, una mayor parte de personas encuestadas que participaron en cursos de: marco normativo de la función policial y protocolos de actuación y sistema de justicia penal, consideró que éstos son buenos a efectos utilidad para el desempeño de sus funciones.

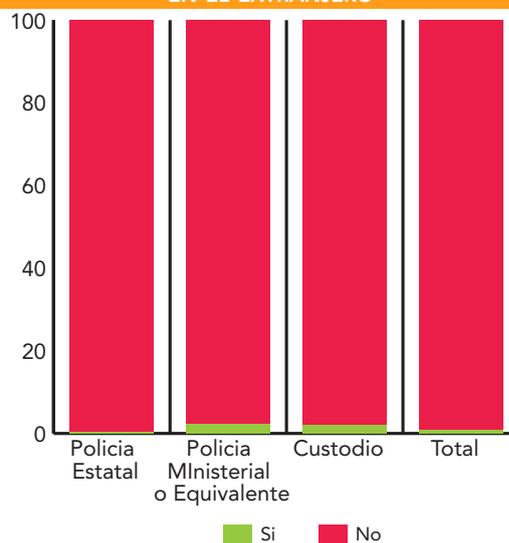
Con porcentajes menores, los aspectos sujetos a evaluación fueron considerados como excelentes, muy buenos, regulares o malos lo que indica, al igual que en la Policía Estatal, que en términos generales los cursos han sido buenos, pero podrían ser de mejor calidad y con mayor provecho para el personal operativo.

Para el caso del personal de custodia encuestado, adscrito al Sistema de Prevención y Reinserción Social del gobierno del Estado de México, se registró que la mayor parte indicó no haber participado en cursos cuyas temáticas consistieron en: marco deontológico y axiológico de la función policial, prevención y vinculación social, dirección control de tránsito y conducción vehicular, tácticas de detención de vehículos, Plataforma México, investigación de los delitos, investigación forense, habilidades administrativas e informáticas, complementaria y especializada.

Asimismo, quienes participaron en cursos relativos a: desarrollo y acondicionamiento físico, marco normativo de la función policial y protocolos de actuación, técnicas y tácticas policiales/ de reacción a la emboscada y sistema de justicia penal, calificaron como buenos para el desempeño de sus funciones, los rubros señalados en un mayor porcentaje. Destacando que, exclusivamente en el curso relativo a desarrollo de habilidades, fue mayor el número de participantes que calificó dicha temática como regular.

18. ¿EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS HA RECIBIDO CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO?

GRÁFICA 18. PERFIL / CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 18. PERFIL / CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO

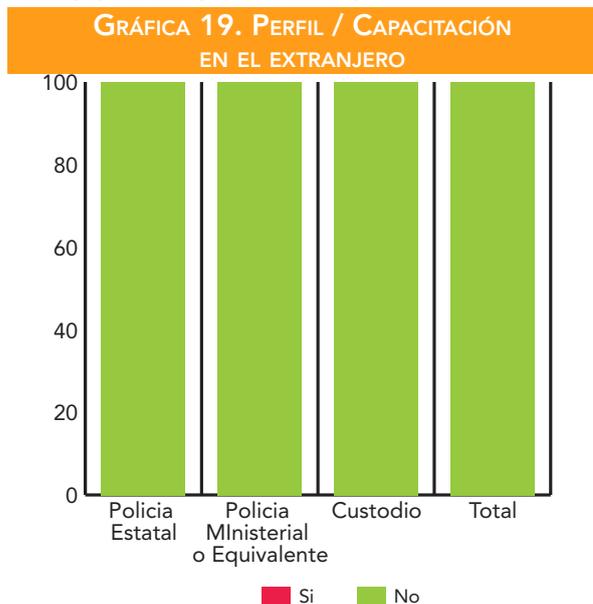
Perfil / ¿En los últimos años ha recibido capacitación en el extranjero?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	3	548	551
	F. Relativa	0.5%	99.5%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	3	121	124
	F. Relativa	2.4%	97.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	1	45	46
	F. Relativa	2.2%	97.8%	100.0%
Total	F. Absoluta	7	714	721
	F. Relativa	1.0%	99.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De la gráfica expuesta previamente se advierte que un reducido porcentaje del personal encuestado, esto es el 1.0%, indicó haber recibido cursos de capacitación en el extranjero. Cabe destacar que la mayoría de las personas que integran ese porcentaje pertenecen a la Policía Ministerial; se observa que, en una menor medida, el personal de custodia en el Sistema de Prevención y Reinserción Social recibió la formación indicada fuera del país; destacando que en tales condiciones se encuentra sólo 0.5% del personal encuestado adscrito a la Policía Estatal.

A propósito, debe tenerse en consideración que el Programa Rector de Profesionalización contempla la posibilidad de que los integrantes de las instituciones de seguridad pública, en los tres órdenes de gobierno, reciban capacitación en el extranjero.

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



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 19. PERFIL / CAPACITACIÓN EN EL EXTRANJERO

Perfil / ¿Ha impartido cursos al personal operativo?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	0	3	3
	F. Relativa	0.0%	100.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	0	3	3
	F. Relativa	0.0%	100.0%	100.0%

Perfil / ¿Ha impartido cursos al personal operativo?		Si	No	Total
Custodio	F. Absoluta	0	1	1
	F. Relativa	0.0%	100.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	0	7	7
	F. Relativa	0.0%	100.0%	100.0%

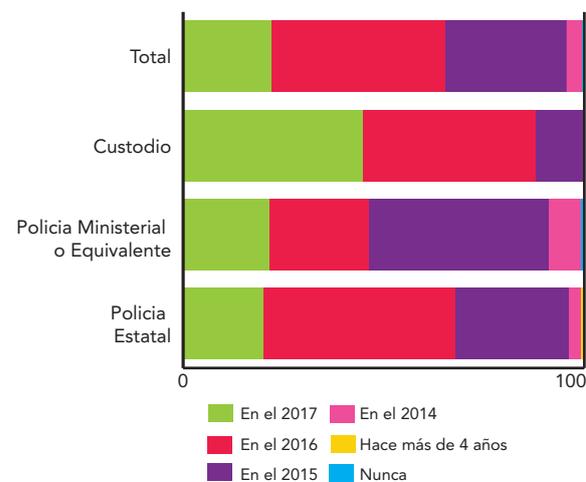
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica 18 observamos que un porcentaje muy bajo del personal evaluado ha recibido capacitación en el extranjero. De este porcentaje, en la gráfica 19 se vislumbra que el 100.0% del personal evaluado no ha impartido cursos al personal operativo.

EVALUACIÓN POLICIAL

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

GRÁFICA 20. PERFIL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Porcentualmente, el año en el que se aplicaron más exámenes de control de confianza a los miembros de los cuerpos policiales del Estado de México fue en 2016. Seguido en orden descendente por el año 2015 y, en tercer lugar, el año 2017. En el año 2014 la cantidad de elementos que tomaron estas pruebas fue baja, representada con 3.6%, y anterior a 4 años, sólo 0.7% del total de elementos encuestados manifestó haber realizado este tipo de pruebas.

TABLA 20. PERFIL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / Última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza		En el 2017	En el 2016	En el 2015	En el 2014	Hace más de 4 años	Nunca	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	116	273	163	17	5	0	574
	F. Relativa	20.2%	47.6%	28.4%	3.0%	0.9%	0.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	27	31	56	10	0	1	125
	F. Relativa	21.6%	24.8%	44.8%	8.0%	0.0%	0.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	22	21	6	0	0	0	49
	F. Relativa	44.9%	42.9%	12.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	165	325	225	27	5	1	748
	F. Relativa	22.1%	43.4%	30.1%	3.6%	0.7%	0.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Las y los custodios fueron los integrantes de los cuerpos de seguridad en la entidad a los que se les aplicó el mayor porcentaje de exámenes de control de confianza para el año 2017, numéricamente representaron 44.9% de ellos.

Estos fueron seguidos de policías ministeriales o con cargo equivalente, con 21.6%, y en último lugar, los policías estatales con 20.2%.

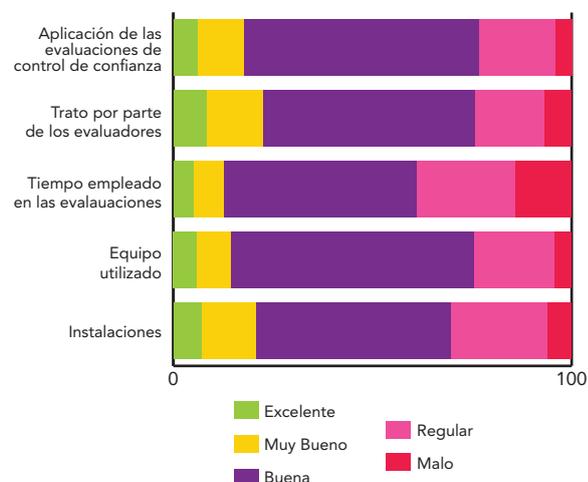
Si se toma en cuenta que la vigencia de los exámenes de control de confianza es de tres años, de acuerdo con la Ley de Seguridad del Estado de México de 2011, se tiene que destacar que sólo 0.9% de los policías estatales no habían realizado este tipo de exámenes desde hacía más de 4 años a la fecha. Para el resto de elementos de los cuerpos de seguridad (policías ministeriales o con cargo equivalente y custodios/as) el mismo rubro fue de 0.0%.

Un porcentaje de policías ministeriales o con cargo equivalente (0.8%) nunca realizó este tipo de exámenes. Por lo que sólo 0.1% del total de elementos evaluados no han cumplido con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, que indica que las instituciones policiales deben abstenerse de contratar personas que carezcan de los certificados y registros emitidos por los centros de evaluación y control de confianza

acreditados para ello y que, además, los miembros de las instituciones de seguridad deberán someterse y aprobar los procesos de evaluación y control de confianza con la periodicidad que la ley aplicable imponga, que para el caso del Estado de México, ya se ha mencionado, es de tres años como máximo.

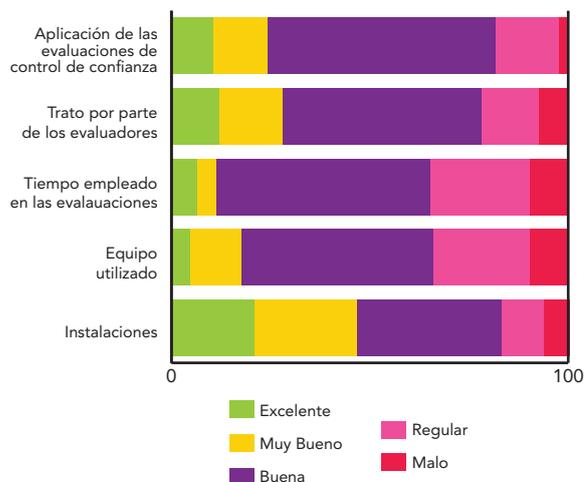
20.1 EN CASO DE HABER SIDO EVALUADO EN CONTROL DE CONFIANZA, ¿CÓMO CALIFICA LOS ASPECTOS RELACIONADOS A LA EVALUACIÓN QUE LE APLICARON?

GRÁFICA 20.1.1 POLICÍA ESTATAL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



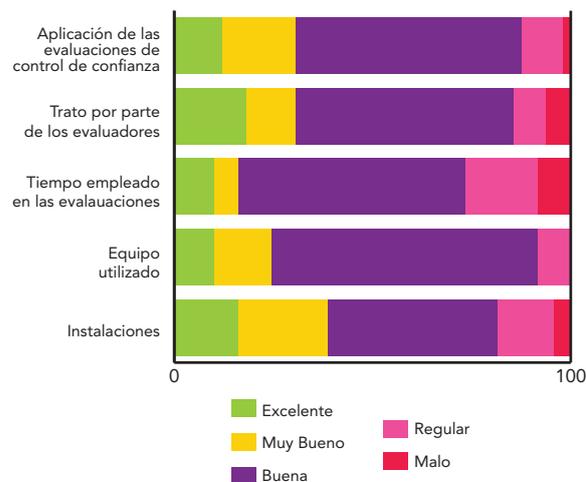
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 20.1.2 POLICÍA MINISTERIAL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 20.1.3 CUSTODIO / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.1.1. POLICÍA ESTATAL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?		Malo	Regular	Buena	Muy Bueno	Excelente	Total	
Policía Estatal	Aplicación de las evaluaciones de control de confianza	F. Absoluta	24	109	339	66	36	574
		F. Relativa	4.2%	19.0%	59.1%	11.5%	6.3%	100.0%
	Trato por parte de los evaluadores	F. Absoluta	39	99	306	81	49	574
		F. Relativa	6.8%	17.2%	53.3%	14.1%	8.5%	100.0%
	Tiempo empleado en las evaluaciones	F. Absoluta	80	143	278	43	30	574
		F. Relativa	13.9%	24.9%	48.4%	7.5%	5.2%	100.0%
	Equipo utilizado	F. Absoluta	24	115	352	49	34	574
		F. Relativa	4.2%	20.0%	61.3%	8.5%	5.9%	100.0%
	Instalaciones (Condiciones del inmueble y mobiliario)	F. Absoluta	34	139	282	77	42	574
		F. Relativa	5.9%	24.2%	49.1%	13.4%	7.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.1.2 POLICÍA MINISTERIAL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?			Malo	Regular	Buena	Muy Bueno	Excelente	Total
Policía Ministerial o equivalente	Aplicación de las evaluaciones de control de confianza	F. Absoluta	3	20	71	17	13	124
		F. Relativa	2.4%	16.1%	57.3%	13.7%	10.5%	100.0%
	Trato por parte de los evaluadores	F. Absoluta	9	18	62	20	15	124
		F. Relativa	7.3%	14.5%	50.0%	16.1%	12.1%	100.0%
	Tiempo empleado en las evaluaciones	F. Absoluta	12	31	67	6	8	124
		F. Relativa	9.7%	25.0%	54.0%	4.8%	6.5%	100.0%
	Equipo utilizado	F. Absoluta	12	30	60	16	6	124
		F. Relativa	9.7%	24.2%	48.4%	12.9%	4.8%	100.0%
	Instalaciones (Condiciones del inmueble y mobiliario)	F. Absoluta	26	32	45	13	8	124
		F. Relativa	21.0%	25.8%	36.3%	10.5%	6.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.1.3 CUSTODIO / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?			Malo	Regular	Buena	Muy Bueno	Excelente	Total
Custodio	Aplicación de las evaluaciones de control de confianza	F. Absoluta	1	5	28	9	6	49
		F. Relativa	2.0%	10.2%	57.1%	18.4%	12.2%	100.0%
	Trato por parte de los evaluadores	F. Absoluta	3	4	27	6	9	49
		F. Relativa	6.1%	8.2%	55.1%	12.2%	18.4%	100.0%
	Tiempo empleado en las evaluaciones	F. Absoluta	4	9	28	3	5	49
		F. Relativa	8.2%	18.4%	57.1%	6.1%	10.2%	100.0%
	Equipo utilizado	F. Absoluta	0	4	33	7	5	49
		F. Relativa	0.0%	8.2%	67.3%	14.3%	10.2%	100.0%
	Instalaciones (Condiciones del inmueble y mobiliario)	F. Absoluta	2	7	21	11	8	49
		F. Relativa	4.1%	14.3%	42.9%	22.4%	16.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Se preguntó a los elementos de la Policía Estatal, Ministerial o con cargo equivalente, custodios(as), sobre aspectos relacionados con las evaluaciones de control de confianza.

La mayoría de los elementos de la policía de la entidad que fueron evaluados en alguno de los Centros de Control de Confianza consideró que la aplicación de estas evaluaciones fue buena, asignando calificaciones que iban de mala, regular o buena, a muy buena y excelente. Los elementos de la policía estatal fueron el grupo que consideró en mayor porcentaje que la aplicación de estas evaluaciones en los Centros de Control de Confianza que visitaron fue mala, con 4.2%.

Respecto al trato de los evaluadores, la mayoría de los elementos evaluados respondió que fue bueno, con menciones para este rubro de entre 55.1% -con el mayor porcentaje- y de 50.0% -como el menor-. Los elementos que en mayor porcentaje consideraron que el trato por parte de los evaluadores fue malo fueron los miembros de la Policía Ministerial o con cargo equivalente, que en 7.3% manifestaron haber tenido una mala experiencia con los evaluadores.

En cuanto al tiempo que se utilizó para realizar las evaluaciones, la mayoría de los elementos manifestó que fue bueno; 57.1% fue el porcentaje más alto de elementos que hicieron esta mención y 48.4% el menor.

El mayor número de elementos que consideró como malo el tiempo utilizado en las evaluaciones fue el perteneciente al grupo de elementos de la Policía Estatal con 13.9%.

En cuanto al equipo utilizado para realizar las evaluaciones, más de la mitad de los elementos de cada uno de los cuatro grupos policiales y/o de seguridad pública, mencionó que era bueno. El grupo con mayor porcentaje de mención para este rubro, calificándolo como bueno, fue el de los custodios(as) con 67.3% y el menor fue el de los policías ministeriales o con cargo equivalente con 48.4%.

La mayor proporción de elementos que consideró que el equipo utilizado para las evaluaciones

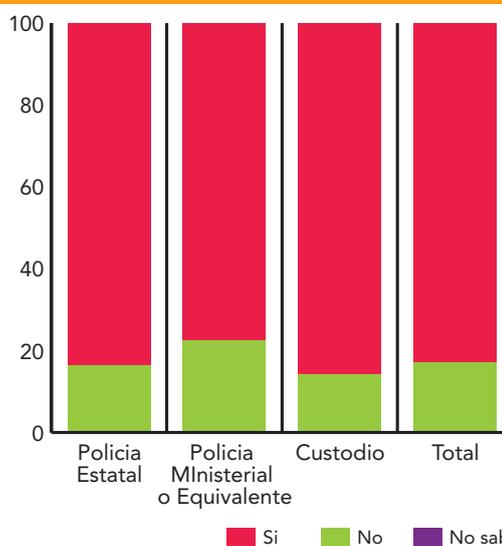
era malo fue el de los policías ministeriales o con cargo equivalente, con 9.7%.

Por último, respecto de las condiciones de las instalaciones utilizadas para las evaluaciones de control de confianza, el mayor porcentaje de elementos consideró que eran buenas.

La mayor proporción de elementos que consideró que las condiciones de las instalaciones de los centros de evaluación de confianza eran malas, fue de los policías ministeriales o con cargo equivalente con 21.0%. Cifra no representativa de la opinión del resto de los elementos de los cuerpos policiales o de cuerpos de seguridad, ya que el siguiente grupo en orden decreciente con opinión mala sobre las instalaciones, fue el de los policías estatales, con un porcentaje de 5.9%.

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

GRÁFICA 20.2 PERFIL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.2 PERFIL / EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y funciones?		Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	95	479	0	574
	F. Relativa	16.6%	83.4%	0.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	28	96	0	124
	F. Relativa	22.6%	77.4%	0.0%	100.0%

Perfil / ¿Considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y funciones?

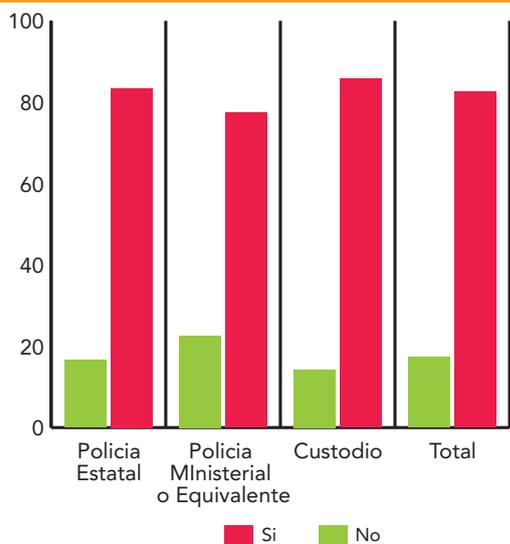
		Si	No	No sabe	Total
Custodio	F. Absoluta	7	42	0	49
	F. Relativa	14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	130	617	0	747
	F. Relativa	17.4%	82.6%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Respecto de la opinión que los elementos de las policías tuvieron sobre la idoneidad de las evaluaciones de control de confianza con relación a su grado, cargo y funciones, se observó que 82.6% de los elementos consideró que las evaluaciones de control de confianza que se les aplicaron no fueron las idóneas con relación a su grado, cargo y funciones; aun y cuando los Centros de Control de Confianza evalúan a los elementos con relación a perfiles ya definidos. En todo caso, sería menester reevaluar la pertinencia de dichos perfiles y re definirlos para que consideren el dicho de los elementos de las policías sobre la falta de reciprocidad entre evaluación y distinción de grado, cargo y funciones.

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

GRÁFICA 20.3 PERFIL / RESULTADO DE LOS EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.3 PERFIL / RESULTADO DE LOS EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Considera que la evaluación de control de confianza que le aplicaron fue acorde a su grado, cargo y funciones?	Si	No	Total	
Policía Estatal	F. Absoluta	95	479	574
	F. Relativa	16.6%	83.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	28	96	124
	F. Relativa	22.6%	77.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	7	42	49
	F. Relativa	14.3%	85.7%	100.0%
Total	F. Absoluta	130	617	747
	F. Relativa	17.4%	82.6%	100.0%

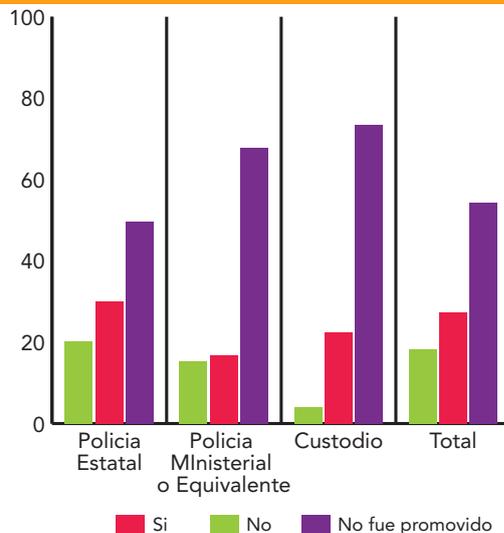
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gran mayoría de los elementos de la policía del Estado de México no conoce los resultados de sus evaluaciones de control de confianza; para ser precisos, el 82.6%.

Se debe señalar que la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su artículo 56, párrafo segundo, indica que los resultados de los procesos de evaluación y los expedientes que se formen con los mismos serán confidenciales; también el artículo 108, párrafo noveno, de la misma Ley indica que los resultados de las evaluaciones que se practiquen se deben informar a las autoridades competentes. En contrasentido, no menciona que se deba informar de los resultados a los elementos que fueron evaluados.

20.4 DE HABER SIDO PROMOVIDO DE GRADO Y/O CARGO, ¿LE APLICARON EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA ANTES DE LA PROMOCIÓN?

GRÁFICA 20.4 PERFIL / RESULTADO DE LOS EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.4 PERFIL / RESULTADO DE LOS EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿De haber sido promovido de grado y/o cargo, le aplicaron exámenes de control de confianza antes de la promoción?		Si	No	No fue promovido	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	116	173	285	574
	F. Relativa	20.2%	30.1%	49.7%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	19	21	84	124
	F. Relativa	15.3%	16.9%	67.7%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	2	11	36	49
	F. Relativa	4.1%	22.4%	73.5%	100.0%
Total	F. Absoluta	137	205	405	747
	F. Relativa	18.3%	27.4%	54.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Con relación a las promociones de grado o cargo al interior de sus instituciones, los elementos de las policías del Estado de México mencionaron en 27.4% que estas promociones no tuvieron relación con la realización previa de evaluaciones de control y confianza.

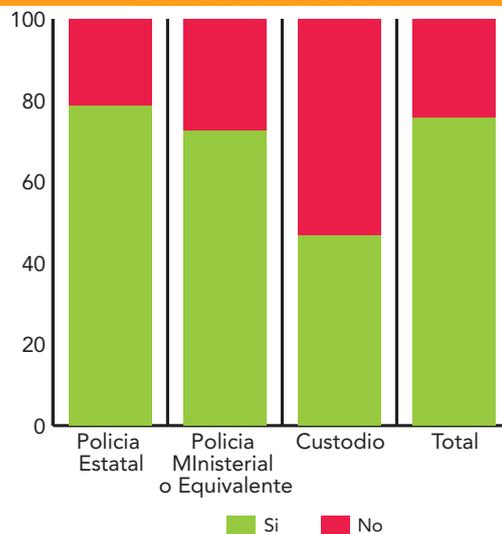
El 18.3% respondió que sí realizó evaluaciones de control de confianza previas a una promoción de grado y/o cargo, y 54.2% respondió que fue promovido.

Cabe recordar que los objetivos de las evaluaciones de control de confianza son fortalecer los niveles de profesionalización de los elementos, combatir la corrupción, aumentar los niveles de confiabilidad en el personal, evitar infiltraciones de la criminalidad organizada en las instituciones, y poder obtener o actualizar ante la Secretaría de la Defensa Nacional la licencia de uso de armamento.

Sin embargo, el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México, en su artículo 105 menciona que los resultados de las evaluaciones que obtenga el integrante serán valorados por la Comisión del Servicio en los procedimientos de Promoción y Permanencia.

20.5 ¿LE HAN REALIZADO EXAMEN TOXICOLÓGICO DE MANERA SORPRESIVA, ES DECIR, SIN SER NOTIFICADO CON ANTICIPACIÓN?

GRÁFICA 20.5 PERFIL / EXAMEN TOXICOLÓGICO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.5 PERFIL / EXAMEN TOXICOLÓGICO

Perfil / ¿Le han realizado examen toxicológico de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	453	121	574
	F. Relativa	78.9%	21.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	90	34	124
	F. Relativa	72.6%	27.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	23	26	49
	F. Relativa	46.9%	53.1%	100.0%
Total	F. Absoluta	566	181	747
	F. Relativa	75.8%	24.2%	100.0%

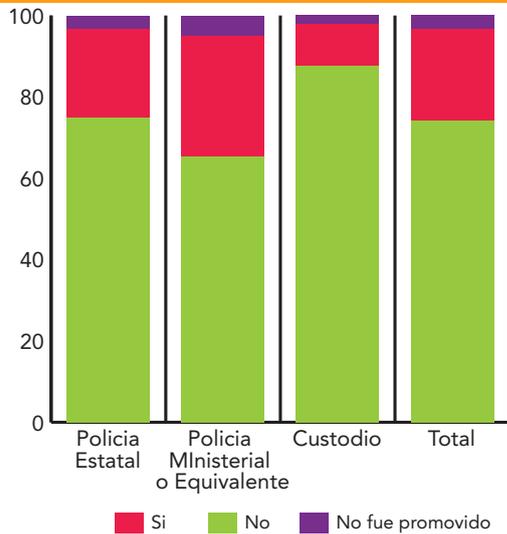
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

El 75.8% de los elementos de los cuerpos policiales del Estado de México indicó que les fueron realizados exámenes toxicológicos sorpresivos o sin previo aviso.

Sin embargo, esta situación para los custodios(as) fue distinta, contraria a la proporción en la que ocurrió con los demás grupos de los cuerpos de seguridad de la entidad. Para custodios(as) sucedieron en 46.9%, casi el doble del grupo que le sigue en orden descendente en número de ocasiones que no sucede.

20.6 ¿CONSIDERA QUE LA EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA CONTRIBUYE A LA MEJORA DE LAS INSTITUCIONES?

GRÁFICA 20.6 PERFIL / EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 20.6 PERFIL / EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA

Perfil / ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye a la mejora de las instituciones?		Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	430	126	18	574
	F. Relativa	74.9%	22.0%	3.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	81	37	6	124
	F. Relativa	65.3%	29.8%	4.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	43	5	1	49
	F. Relativa	87.8%	10.2%	2.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	554	168	25	747
	F. Relativa	74.2%	22.5%	3.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

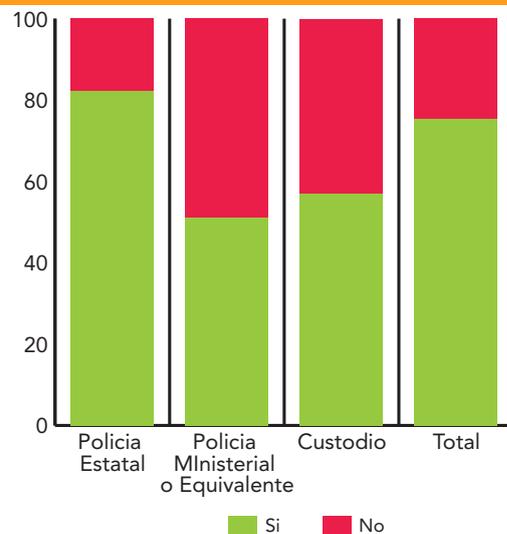
El 74.2% de los integrantes de los cuerpos de policía de la entidad comentó que las evaluaciones de control de confianza contribuyen a la mejora de las instituciones. Sin embargo, 22.5% aseguró que no; un número que representa casi a una cuarta parte de los elementos de los cuerpos policiales.

El porcentaje de los elementos que indicó no saber si este tipo de evaluaciones contribuye o no a la mejora institucional fue de 3.3%.

Esto puede tener relación principalmente con la forma en la que muchas veces son llevados a cabo los exámenes o las pruebas, mismas que en ocasiones vulneran los derechos de las y los policías. O bien, por la naturaleza misma de los controles que, en esencia, califican y evalúan; algo que no siempre es percibido positivamente por el personal operativo.

21. ¿LE HAN APLICADO LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES?

GRÁFICA 21. PERFIL / EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 21. PERFIL / EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES

Perfil / ¿Le han aplicado la evaluación de competencias policiales?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	472	102	574
	F. Relativa	82.2%	17.8%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	64	61	125
	F. Relativa	51.2%	48.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	28	21	49
	F. Relativa	57.1%	42.9%	100.0%
Total	F. Absoluta	564	184	748
	F. Relativa	74.2%	22.5%	3.3%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

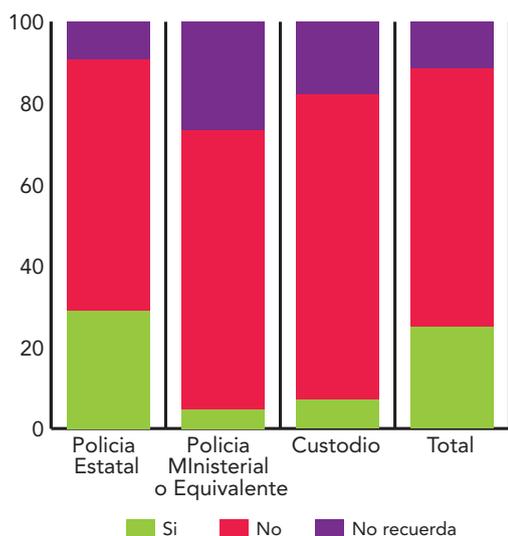
El 25.2% de los elementos de las policías del Estado de México manifestó conocer los resultados de sus evaluaciones de competencias policiales, 63.3% declaró que no y 11.5% dijo no recordar.

Si se analiza la proporción de respuesta por grupos, se observa que las diferencias fueron sustanciales ya que los policías estatales rebasaron el promedio en sus respuestas afirmativas para el rubro con 29.0%, en segundo lugar en orden descendente y con gran margen de diferencia respecto del grupo se ubicó el grupo de los custodios(as) con 7.1% del total de respuestas afirmativas. En último lugar, también con una diferencia sustancial respecto de los tres grupos anteriores, se observó el grupo de los policías ministeriales, con un porcentaje de 4.7%.

Por último, se debe señalar que la obligación de ley que la institución tiene, respecto de la emisión de los resultados de las evaluaciones, sean de control de confianza, de desempeño o de habilidades, destrezas y conocimientos generales, es la de inscribir sus resultados en el Registro Estatal de Personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 98, párrafo tercero, del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.

21.1 ¿CONOCIÓ EL RESULTADO DE SU EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES?

GRÁFICA 21.1 PERFIL / RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 21.1 PERFIL / RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES

Perfil / ¿Conoció el resultado de su evaluación de competencias policiales?		Si	No	No recuerda	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	137	292	43	472
	F. Relativa	29.0%	61.9%	9.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	3	44	17	64
	F. Relativa	4.7%	68.8%	26.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	2	21	5	28
	F. Relativa	7.1%	75.0%	17.9%	100.0%
Total	F. Absoluta	142	357	65	564
	F. Relativa	25.2%	63.3%	11.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

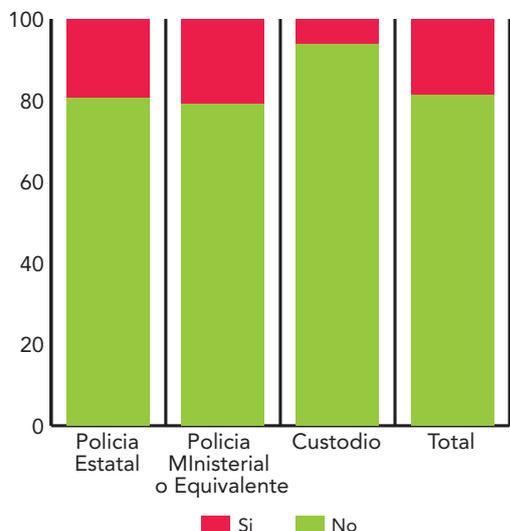
El 25.2% de los elementos de las policías del Estado de México manifestó conocer los resultados de sus evaluaciones de competencias policiales, 63.3% declaró que no y 11.5% dijo no recordar.

Si se analiza la proporción de respuesta por grupos, se observa que las diferencias fueron sustanciales ya que los policías estatales rebasaron el promedio en sus respuestas afirmativas para el rubro con 29.0%, en segundo lugar en orden descendente y con gran margen de diferencia respecto del grupo se ubicó el grupo de los custodios(as) con 7.1% del total de respuestas afirmativas. En último lugar, también con una diferencia sustancial respecto de los tres grupos anteriores, se observó el grupo de los policías ministeriales, con un porcentaje de 4.7%.

Por último, se debe señalar que la obligación de ley que la institución tiene, respecto de la emisión de los resultados de las evaluaciones, sean de control de confianza, de desempeño o de habilidades, destrezas y conocimientos generales, es la de inscribir sus resultados en el Registro Estatal de Personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 98, párrafo tercero, del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.

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

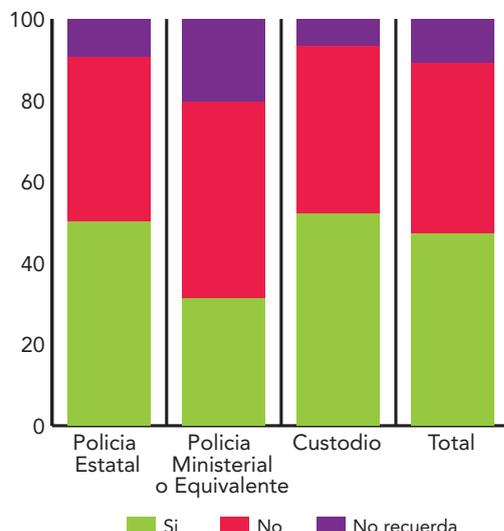
GRÁFICA 22. PERFIL / APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O DE CONOCIMIENTOS



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

22.1 ¿CONOCIÓ EL RESULTADO DE SU EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

GRÁFICA 22.1 PERFIL / RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 22. PERFIL / APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O DE CONOCIMIENTOS

Perfil / ¿Le han aplicado evaluación del desempeño o de conocimientos si es de nuevo ingreso?

		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	464	110	574
	F. Relativa	80.8%	19.2%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	99	26	125
	F. Relativa	79.2%	20.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	46	3	49
	F. Relativa	93.9%	6.1%	100.0%
Total	F. Absoluta	609	139	748
	F. Relativa	81.4%	18.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 22.1 PERFIL / RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Perfil / ¿Conoció el resultado de su evaluación de desempeño?

		Si	No	No recuerda	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	233	189	42	464
	F. Relativa	50.2%	40.7%	9.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	31	48	20	99
	F. Relativa	31.3%	48.5%	20.2%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	24	19	3	46
	F. Relativa	52.2%	41.3%	6.5%	100.0%
Total	F. Absoluta	288	256	65	609
	F. Relativa	47.3%	42.0%	10.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Respecto de la evaluación del desempeño o de conocimientos realizada al personal de nuevo ingreso de las policías del Estado de México, el 83.0% de los elementos aseguró que se le realizaron este tipo de evaluaciones.

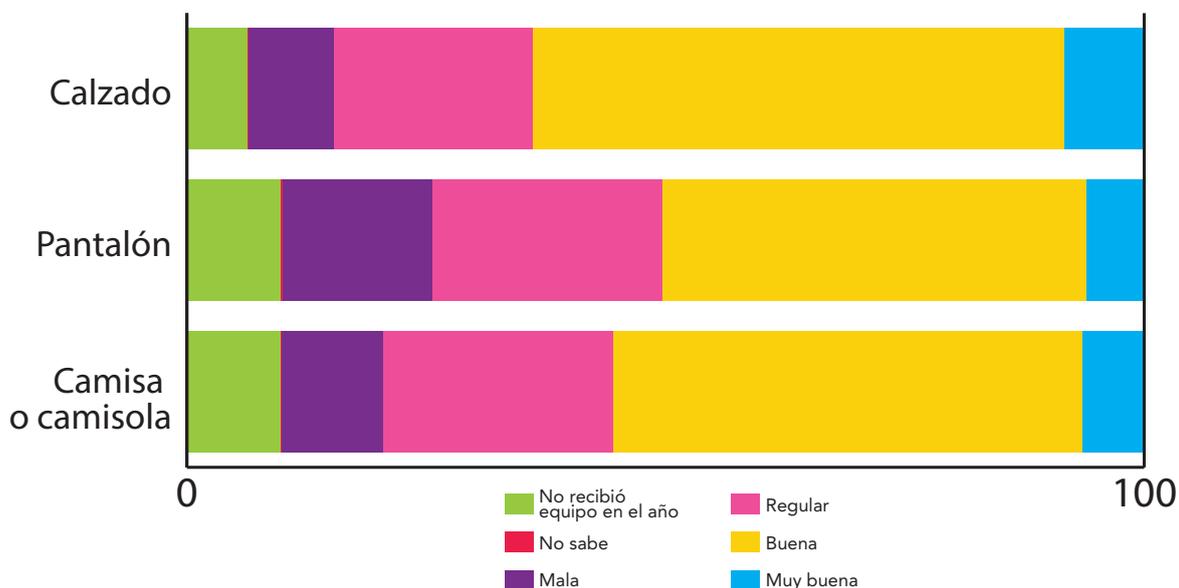
El promedio porcentual de las respuestas afirmativas para esta pregunta de los cuatro grupos de elementos policiales cuestionados fue armónico, salvo en el caso del grupo de los custodios(as), que rebasó el promedio en 10.9%, con un porcentaje de 93.9%.

El porcentaje promedio de elementos de nuevo ingreso de las policías del Estado de México que no conoció el resultado de sus evaluaciones de desempeño fue de 42.0%. Porcentaje menor al de aquellos que manifestaron conocerlo, que fue de 47.3%. Los elementos que indicaron no recordar fueron 10.7%.

EQUIPAMIENTO

23. INDIQUE EN LA SIGUIENTE LISTA, LA CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO QUE EN SU CASO LE FUE ENTREGADO EN EL AÑO 2017.

GRÁFICA 23.1.1 POLICÍA ESTATAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – UNIFORMES



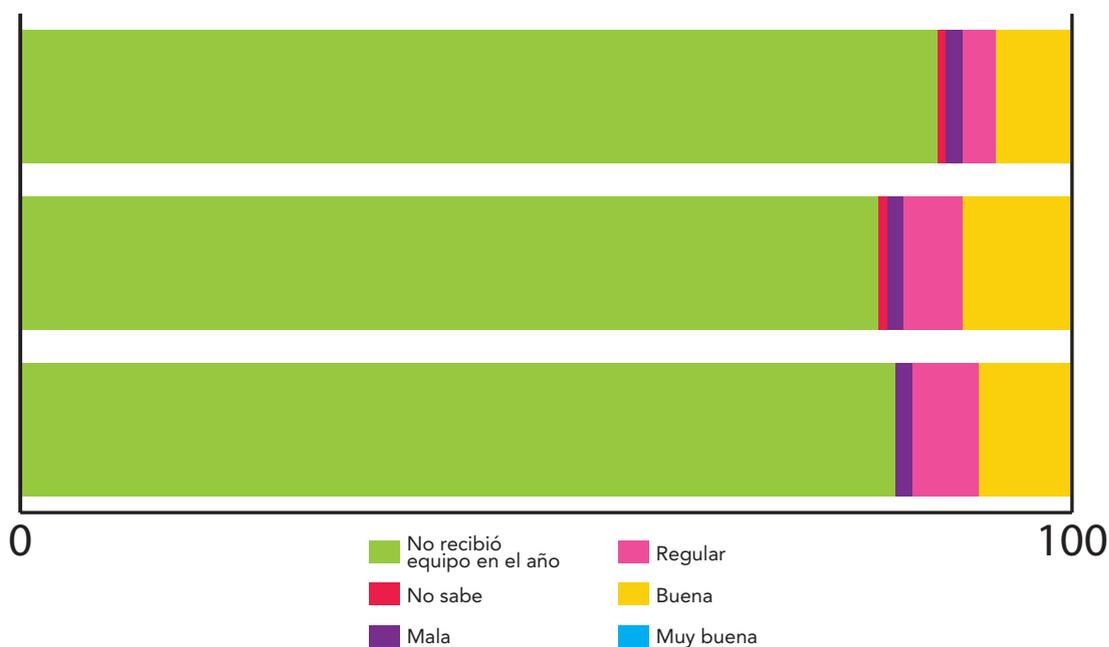
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.1.1 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 - UNIFORMES

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	Camisa o camisola	F. Absoluta	56	1	60	138	281	38	574
		F. Relativa	9.8%	0.2%	10.5%	24.0%	49.0%	6.6%	100.0%
	Pantalón	F. Absoluta	56	1	90	138	254	35	574
		F. Relativa	9.8%	0.2%	15.7%	24.0%	44.3%	6.1%	100.0%
	Calzado	F. Absoluta	36	1	51	119	319	48	574
		F. Relativa	6.3%	0.2%	8.9%	20.7%	55.6%	8.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.1.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – UNIFORMES



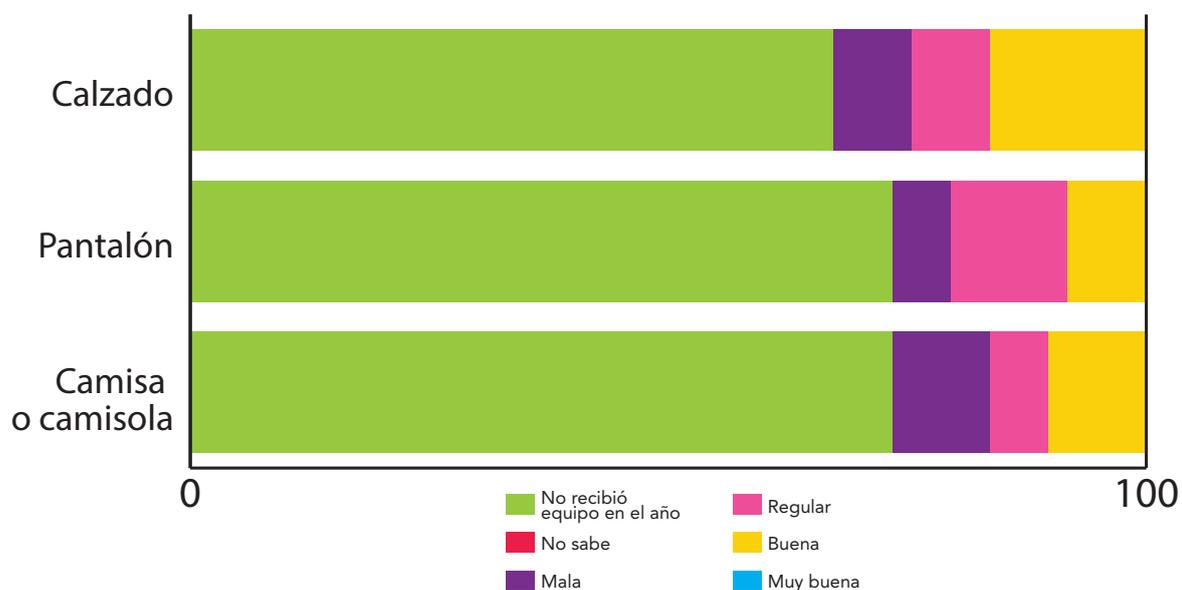
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.1.2 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 - UNIFORMES

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Ministerial	Camisa o camisola	F. Absoluta	104	0	2	8	11	0	125
		F. Relativa	83.2%	0.0%	1.6%	6.4%	8.8%	0.0%	100.0%
	Pantalón	F. Absoluta	102	1	2	7	13	0	125
		F. Relativa	81.6%	0.8%	1.6%	5.6%	10.4%	0.0%	100.0%
	Calzado	F. Absoluta	109	1	2	4	9	0	125
		F. Relativa	87.2%	0.8%	1.6%	3.2%	7.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.1.3 CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – UNIFORMES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.1.3 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 - UNIFORMES

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Custodio	Camisa o camiseta	F. Absoluta	33	0	4	4	8	0	49
		F. Relativa	67.3%	0.0%	8.2%	8.2%	16.3%	0.0%	100.0%
	Pantalón	F. Absoluta	36	0	3	6	4	0	49
		F. Relativa	73.5%	0.0%	6.1%	12.2%	8.2%	0.0%	100.0%
	Calzado	F. Absoluta	36	0	5	3	5	0	49
		F. Relativa	73.5%	0.0%	10.2%	6.1%	10.2%	0.0%	100.0%

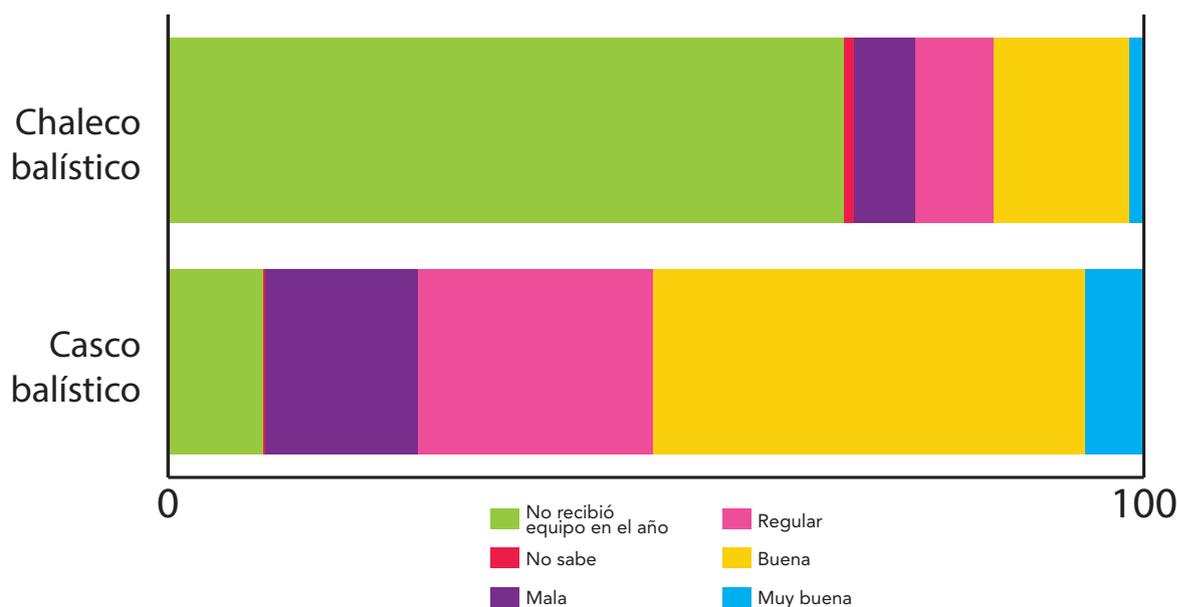
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En cuanto al equipamiento, específicamente uniformes, es de subrayar que la mayor parte de policías ministeriales y custodios(as) refieren no haber recibido equipo (calzado, pantalón, camisa o camiseta) en el año 2017, lo que evidencia uno de los problemas más importantes en torno al Sistema de Desarrollo Policial, y que es incentivo para alimentar la corrupción de la o el servidor público para generar recursos que puedan sostener aspectos mínimos que debieran ser satisfechos por la propia institución. Más aún si se tiene en cuenta que estos dos perfiles utilizan uniformes especializados para cumplir con sus funciones; carecer de ellos tiene un impacto mayor en los derechos socio-laborales de las y los policías.

Respecto a policías estatales, aunque la mayoría refiere haber recibido el uniforme por parte de la institución policial, su percepción en general es que la calidad de éste es bueno, seguido de regular. Así, desde esta perspectiva, sobresale que no sólo es importante entregar equipamiento, sino que éste debe ser de muy buena calidad y estar en buenas condiciones.

Los anteriores datos ponen sobre la mesa la importancia de que el Estado cumpla con las condiciones mínimas de derechos hacia sus trabajadores y trabajadoras. Esto, como se ha demostrado en estudios empíricos, tendrá un efecto real sobre su desempeño y eficiencia.

GRÁFICA 23.2.1 POLICÍA ESTATAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL



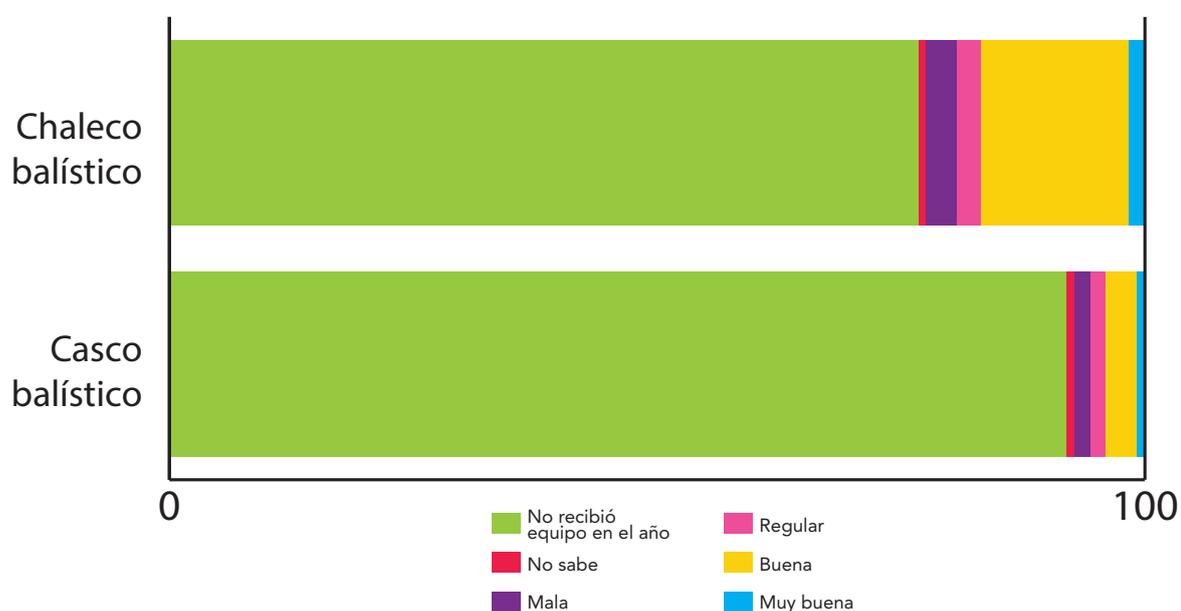
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.2.1 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	Chaleco balístico	F. Absoluta	398	6	36	46	80	8	574
		F. Relativa	69.3%	1.0%	6.3%	8.0%	13.9%	1.4%	100.0%
	Casco balístico	F. Absoluta	489	6	22	22	28	7	574
		F. Relativa	9.8%	0.2%	15.7%	24.0%	44.3%	6.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.2.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.2.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Ministerial	Chaleco balístico	F. Absoluta	96	1	4	3	19	2	125
		F. Relativa	76.8%	0.8%	3.2%	2.4%	15.2%	1.6%	100.0%
	Casco balístico	F. Absoluta	115	1	2	2	4	1	125
		F. Relativa	92.0%	0.8%	1.6%	1.6%	3.2%	0.8%	100.0%

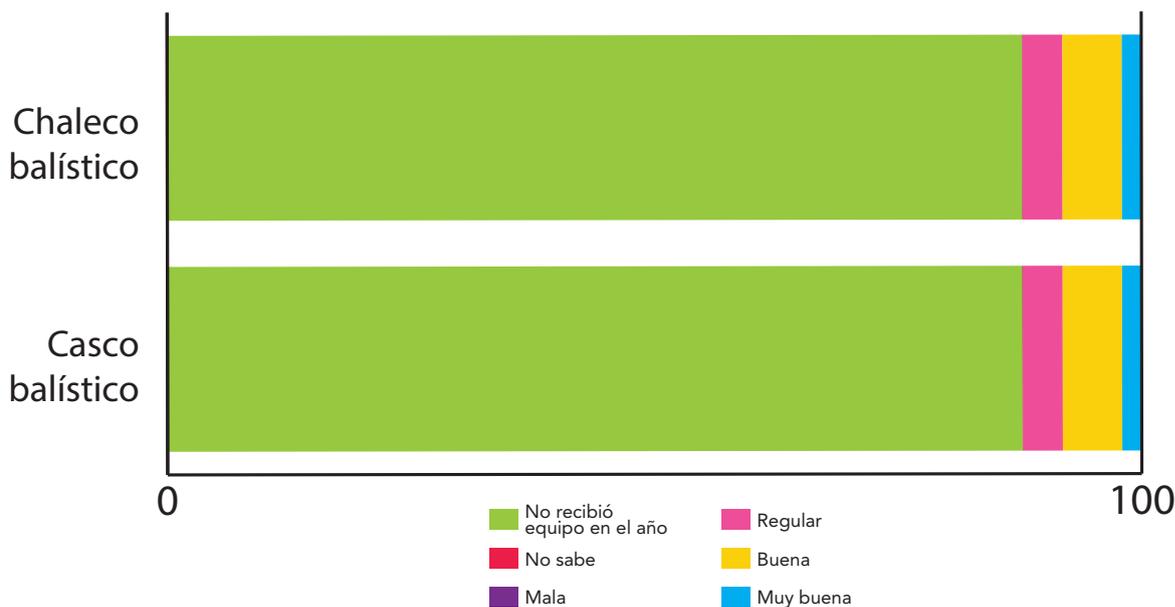
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.2.3 POLICÍA CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Custodio	Chaleco balístico	F. Absoluta	43	0	0	2	3	1	49
		F. Relativa	87.8%	0.0%	0.0%	4.1%	6.1%	2.0%	100.0%
	Casco balístico	F. Absoluta	43	0	0	2	3	1	49
		F. Relativa	87.8%	0.0%	0.0%	4.1%	6.1%	2.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.2.3 POLICÍA CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – PROTECCIÓN PERSONAL



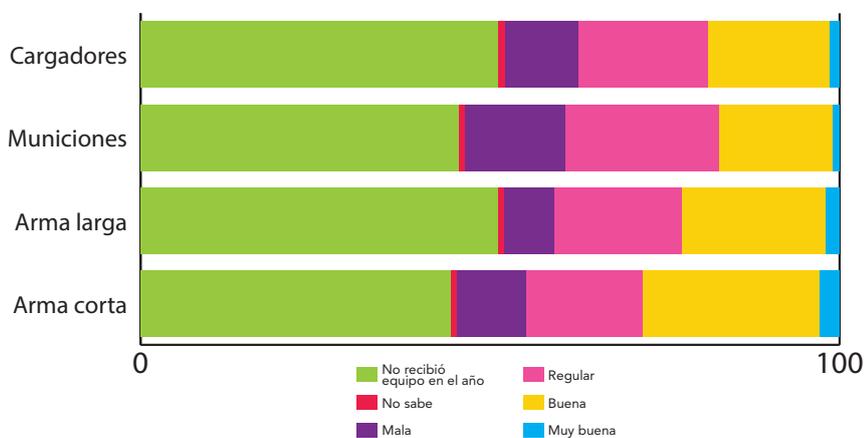
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Respecto al equipo de protección personal, es importante mencionar que la mayor parte de policías tanto ministeriales, custodios(as) y estatales puntualizó no haber recibido equipo (casco y chaleco balístico) para el año 2017, lo que demuestra que los problemas más trascendentes en el contexto del Sistema de Desarrollo Policial, es la falta de equipo de protección personal, el cual es esencial para poder desempeñar sus tareas de forma adecuada. En este sentido, es obligación de la institución garantizar la seguridad de los cuerpos de seguridad para el buen ejercicio de su trabajo y de esta manera poder minimizar o anular las consecuencias del riesgo sobrevenido.

Respecto a los policías estatales y ministeriales que refieren haber recibido el chaleco balístico por parte de la institución policial, su apreciación en general es que la calidad de éste es buena. Sin embargo, es de resaltar que el equipamiento destinado a combatir a la delincuencia debe ser de muy buena calidad y no solo bueno.

Por lo anterior, el reto es mejorar los insumos materiales tanto físicos como lógicos que tienen los policías para poder llevar a cabo sus funciones, a fin de minimizar los riesgos a los que están expuestos, mejorando de esta manera sus condiciones de trabajo.

GRÁFICA 23.3.1 POLICÍA ESTATAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO



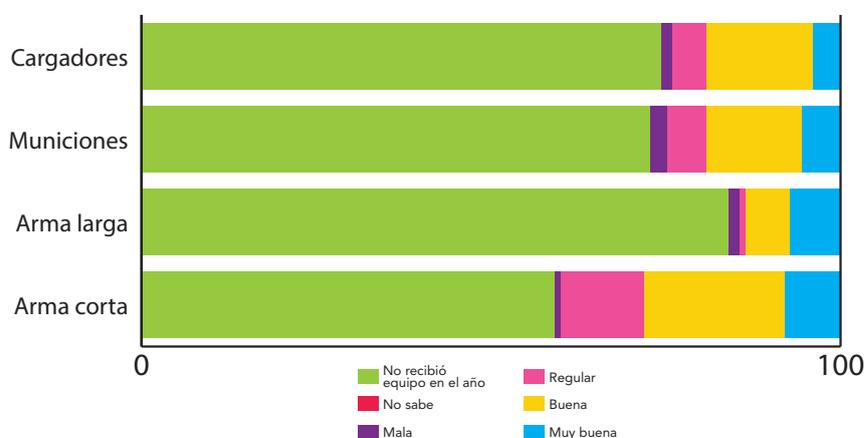
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.3.1 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017			No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
Policía Estatal	Arma corta	F. Absoluta	255	5	57	95	146	16	574
		F. Relativa	44.4%	0.9%	9.9%	16.6%	25.4%	2.8%	100.0%
	Arma larga	F. Absoluta	294	5	41	105	118	11	574
		F. Relativa	51.2%	0.9%	7.1%	18.3%	20.6%	1.9%	100.0%
	Municiones	F. Absoluta	261	6	82	126	93	6	574
		F. Relativa	45.5%	1.0%	14.3%	22.0%	16.2%	1.0%	100.0%
	Cargadores	F. Absoluta	294	5	61	106	100	8	574
		F. Relativa	51.2%	0.9%	10.6%	18.5%	17.4%	1.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.3.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

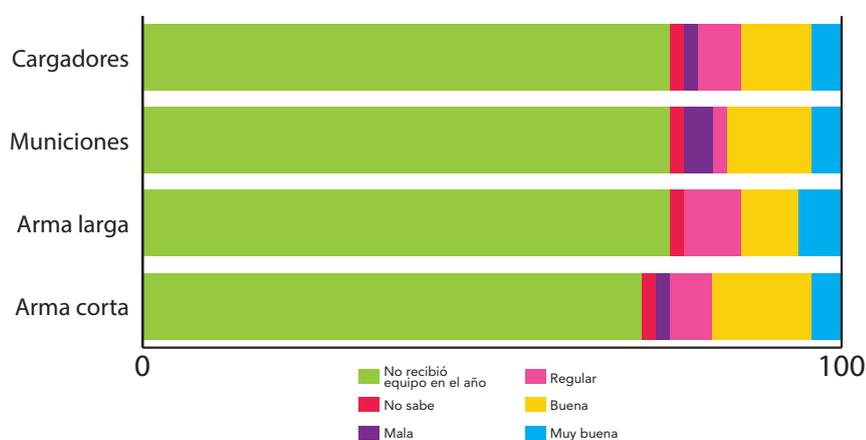
TABLA 23.3.2 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017			No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
Policía Ministerial	Arma corta	F. Absoluta	74	0	1	15	25	10	125
		F. Relativa	59.2%	0.0%	0.8%	12.0%	20.0%	8.0%	100.0%
	Arma larga	F. Absoluta	105	0	2	1	8	9	125

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
Policía Ministerial	F. Relativa	84.0%	0.0%	1.6%	0.8%	6.4%	7.2%	100.0%
	Municiones F. Absoluta	91	0	3	7	17	7	125
	F. Relativa	72.8%	0.0%	2.4%	5.6%	13.6%	5.6%	100.0%
	Cargadores F. Absoluta	93	0	2	6	19	5	125
	F. Relativa	74.4%	0.0%	1.6%	4.8%	15.2%	4.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.3.3 CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.3.3. PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ARMAMENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
Custodio	Arma corta F. Absoluta	35	1	1	3	7	2	49
	F. Relativa	71.4%	2.0%	2.0%	6.1%	14.3%	4.1%	100.0%
	Arma larga F. Absoluta	37	1	0	4	4	3	49
	F. Relativa	75.5%	2.0%	0.0%	8.2%	8.2%	6.1%	100.0%
	Municiones F. Absoluta	37	1	2	1	6	2	49
	F. Relativa	75.5%	2.0%	4.1%	2.0%	12.2%	4.1%	100.0%
	Cargadores F. Absoluta	37	1	1	3	5	2	49

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
Custodio	F. Relativa	75.5%	2.0%	2.0%	6.1%	10.2%	4.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

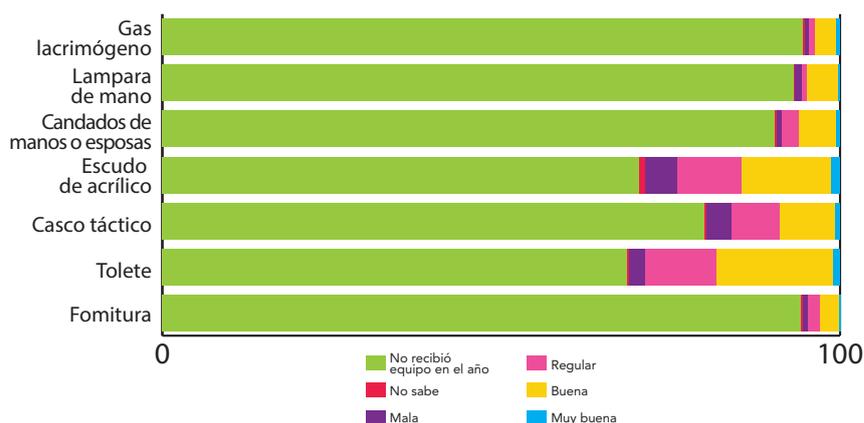
Se puede observar en las gráficas 23.3 sobre el rubro de armamento, que un gran segmento de policías ministeriales, custodios(as) y estatales señaló no haber recibido equipo nuevo (arma corta, arma larga, municiones y cargadores) en el año 2017, lo que demuestra reiteradamente que los problemas más primordiales en nuestras fuerzas de seguridad es la falta de equipo apropiado para poder desempeñar sus funciones a cabalidad.

Se puede observar en las gráficas 23.3 sobre el rubro de ésta es buena, es importante mencionar nuevamente que el armamento para combatir a la delincuencia debe ser de muy buena calidad, a fin de poder operar de manera eficiente.

Por lo cual, para poder actualizar el armamento en general, ante un rezago tan marcado de armas, municiones y otros recursos físicos, es común que se requiera inevitablemente de una erogación importante de recursos por parte de los municipios, los estados y la federación, con el objeto de garantizar un trabajo adecuado por parte de los policías en las distintas corporaciones.

Si bien es cierto que en promedio el 48.1% de los policías estatales refirió haber recibido algún tipo de armamento por parte de la institución policial, y que su evaluación en general es que la ca-

GRÁFICA 23.4.1 POLICÍA ESTATAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

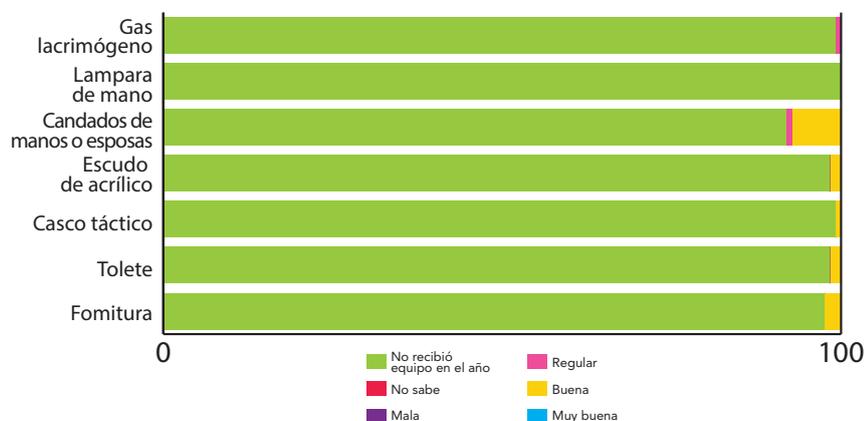
TABLA 23.4.1 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	Fornitura	F. Absoluta	541	1	4	11	16	1	574
		F. Relativa	94.3%	0.2%	0.7%	1.9%	2.8%	0.2%	100.0%
	Tolete	F. Absoluta	394	2	14	60	99	5	574
		F. Relativa	68.6%	0.3%	2.4%	10.5%	17.2%	0.9%	100.0%
	Casco táctico	F. Absoluta	459	2	21	41	47	4	574

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	F. Relativa	80.0%	0.3%	3.7%	7.1%	8.2%	0.7%	100.0%	
	Escudo de acrílico	F. Absoluta	404	5	27	55	76	7	574
	F. Relativa	70.4%	0.9%	4.7%	9.6%	13.2%	1.2%	100.0%	
	Candados de manos o Esposas	F. Absoluta	519	2	4	15	31	3	574
	F. Relativa	90.4%	0.3%	0.7%	2.6%	5.4%	0.5%	100.0%	
	Lámpara de mano	F. Absoluta	535	1	6	4	27	1	574
	F. Relativa	93.2%	0.2%	1.0%	0.7%	4.7%	0.2%	100.0%	
	Gas lacrimógeno	F. Absoluta	543	2	3	5	18	3	574
	F. Relativa	94.6%	0.3%	0.5%	0.9%	3.1%	0.5%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.4.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

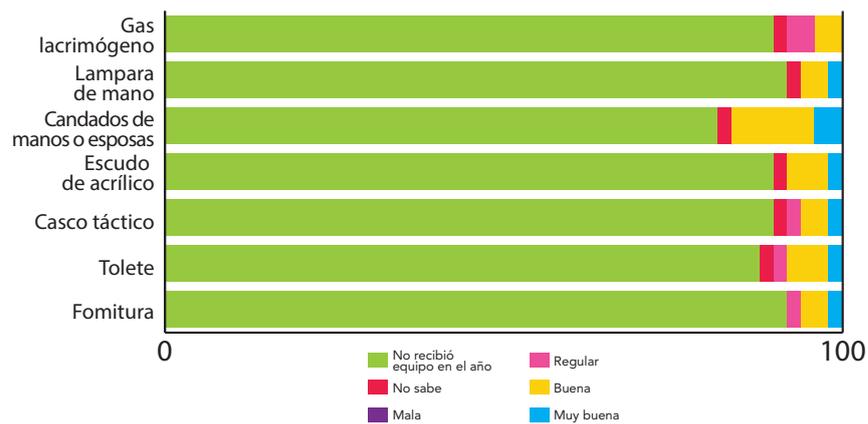
TABLA 23.4.2 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total	
Policía Ministerial	Fornitura	F. Absoluta	122	0	0	0	3	0	125
	F. Relativa	97.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	100.0%	
	Tolete	F. Absoluta	123	0	0	0	2	0	125

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
	F. Relativa	98.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	100.0%
Casco táctico	F. Absoluta	124	0	0	0	1	0	125
	F. Relativa	99.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	100.0%
Escudo de acrílico	F. Absoluta	123	0	0	0	2	2	125
	F. Relativa	98.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%	100.0%
Candados de manos o Esposas	F. Absoluta	115	0	0	1	9	1	125
	F. Relativa	92.0%	0.0%	0.0%	0.8%	7.2%	0.8%	100.0%
Lámpara de mano	F. Absoluta	125	0	0	0	0	10	125
	F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%	100.0%
Gas lacri- mógono	F. Absoluta	124	0	0	1	0	9	125
	F. Relativa	99.2%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	7.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.4.3 CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

**TABLA 23.4.3 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO
ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – ACCESORIOS**

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total	
Custodio	Fornitura	F. Absoluta	45	0	0	1	2	1	49
		F. Relativa	91.8%	0.0%	0.0%	2.0%	4.1%	2.0%	100.0%
	Tolete	F. Absoluta	43	1	0	1	3	1	49
		F. Relativa	87.8%	2.0%	0.0%	2.0%	6.1%	2.0%	100.0%
	Casco táctico	F. Absoluta	44	1	0	1	2	1	49
		F. Relativa	89.8%	2.0%	0.0%	2.0%	4.1%	2.0%	100.0%
	Escudo de acrílico	F. Absoluta	44	1	0	0	3	1	49
		F. Relativa	89.8%	2.0%	0.0%	0.0%	6.1%	2.0%	100.0%
	Candados de manos o Esposas	F. Absoluta	40	1	0	0	6	2	49
		F. Relativa	81.6%	2.0%	0.0%	0.0%	12.2%	4.1%	100.0%
	Lámpara de mano	F. Absoluta	45	1	0	0	2	1	49
		F. Relativa	91.8%	2.0%	0.0%	0.0%	4.1%	2.0%	100.0%
	Gas lacri- mógono	F. Absoluta	44	1	0	2	2	0	49
		F. Relativa	89.8%	2.0%	0.0%	4.1%	4.1%	0.0%	100.0%

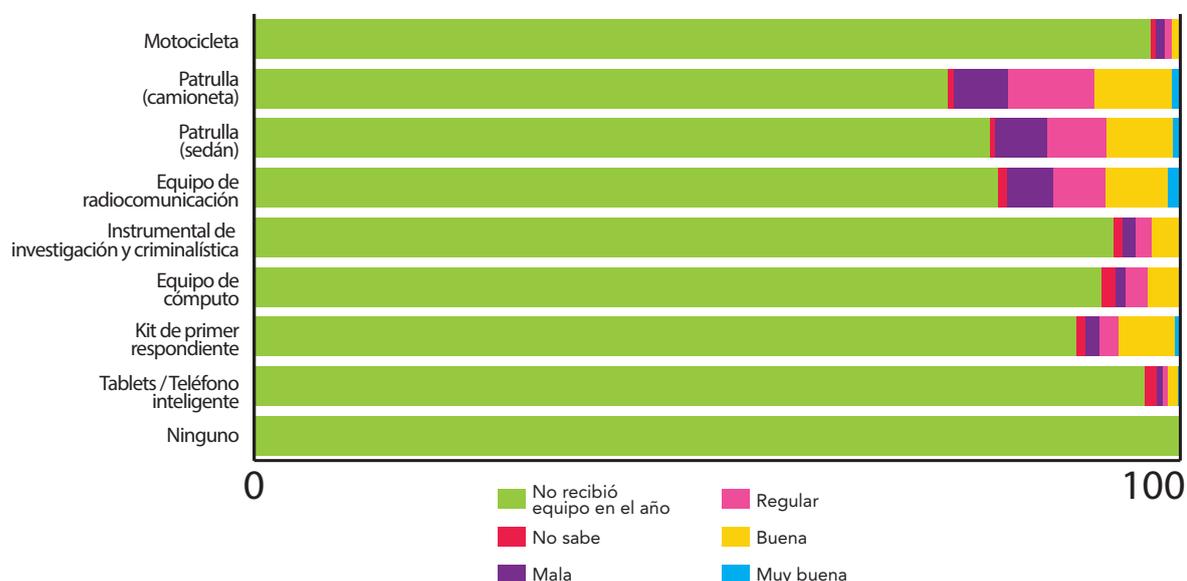
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En lo que respecta al equipamiento en el rubro de accesorios, al igual y como sucede con los otros rubros, la mayor parte de policías, tanto custodios(as) como ministeriales y estatales, indicó no haber recibido equipo para el año en curso, lo que exterioriza que los problemas más notables en el contexto del SIDEPOL es la falta de equipo básico que todo policía debe tener para realizar sus tareas en forma satisfactoria, por tal razón, debe ser un compromiso de la institución detectar los rezagos en equipo para después realizar las actividades preventivas necesarias, a fin de garantizar el correcto funcionamiento de los cuerpos de seguridad.

Al igual que los casos anteriores sobre equipamiento, los policías estatales son la corporación que tiene mayor actualización en su equipo. Sin embargo, éstos no siempre son de muy buena calidad, lo que lleva frecuentemente a que en muchas de las ocasiones, sea el propio oficial quien compre su equipo.

En este contexto, sigue siendo un desafío para el Estado en su conjunto el de mejorar todos y cada uno de los rubros ya citados.

GRÁFICA 23.5.1 POLICÍA ESTATAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

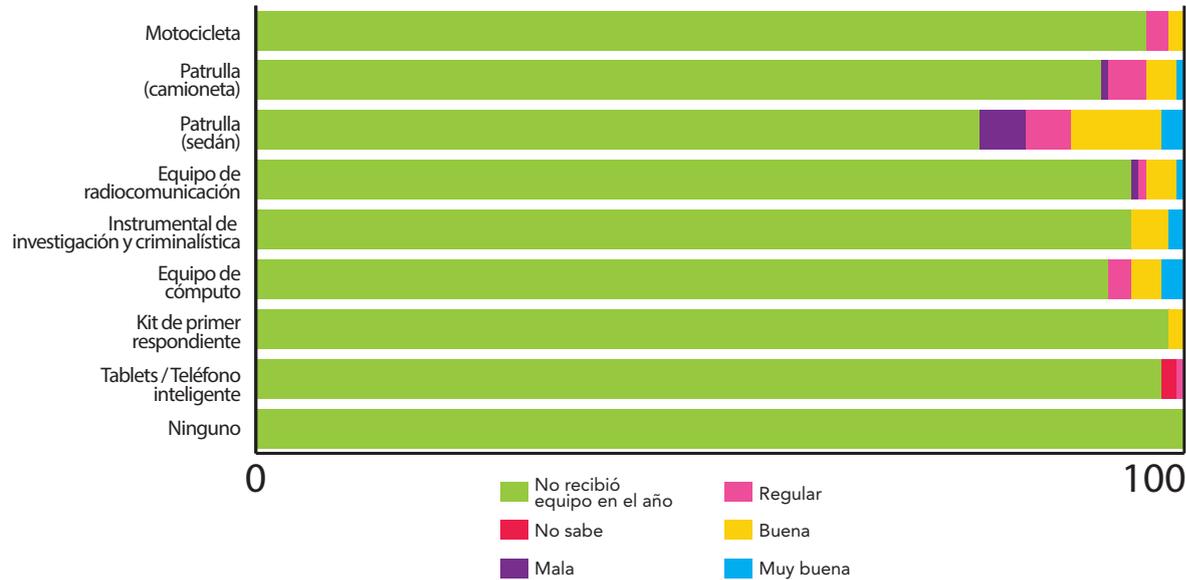
TABLA 23.5.1 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	Motocicleta	F. Absoluta	556	3	6	4	5	0	574
		F. Relativa	96.9%	0.5%	1.0%	0.7%	0.9%	0.0%	100.0%
	Patrulla (camioneta)	F. Absoluta	432	4	33	53	47	5	574
		F. Relativa	75.3%	0.7%	5.7%	9.2%	8.2%	0.9%	100.0%
	Patrulla (sedán)	F. Absoluta	458	3	32	36	40	5	574
		F. Relativa	79.8%	0.5%	5.6%	6.3%	7.0%	0.9%	100.0%
	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	463	5	28	32	38	8	574
		F. Relativa	80.7%	0.9%	4.9%	5.6%	6.6%	1.4%	100.0%
	Instrumental de investigación y criminalística	F. Absoluta	533	6	8	10	16	1	574
		F. Relativa	92.9%	1.0%	1.4%	1.7%	2.8%	0.2%	100.0%

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Estatal	Equipo de cómputo	F. Absoluta	526	9	6	13	19	1	574
		F. Relativa	91.6%	1.6%	1.0%	2.3%	3.3%	0.2%	100.0%
	Kit de primer respondiente	F. Absoluta	511	6	8	12	34	3	574
		F. Relativa	89.0%	1.0%	1.4%	2.1%	5.9%	0.5%	100.0%
	Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta	553	7	4	3	6	1	574
		F. Relativa	96.3%	1.2%	0.7%	0.5%	1.0%	0.2%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	16	0	0	0	0	0	16
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.5.2 POLICÍA MINISTERIAL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO



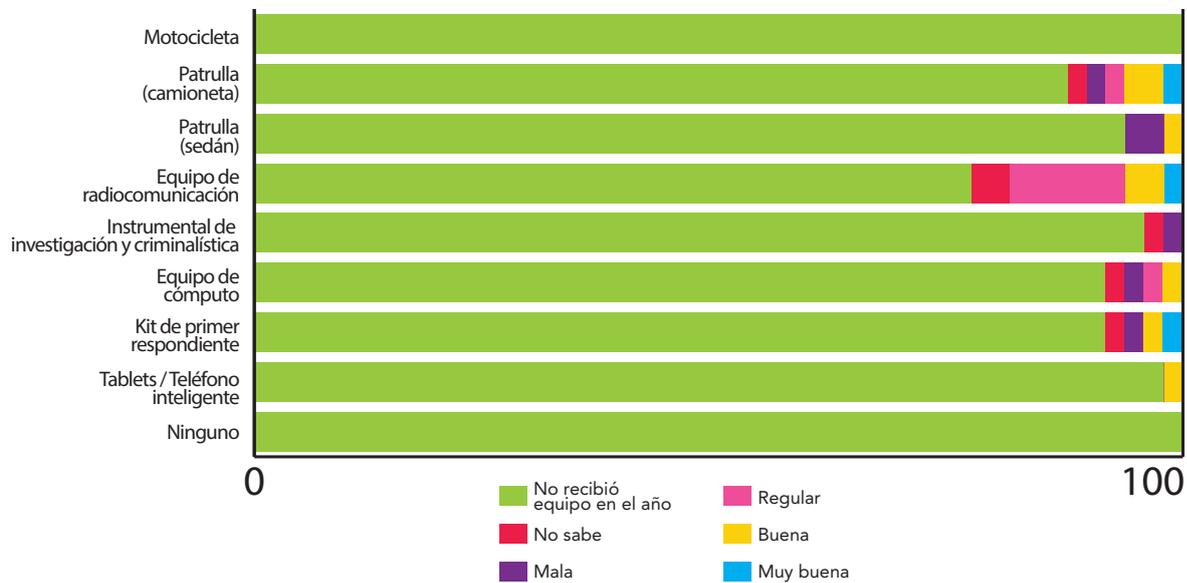
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.5.2 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total	
Policía Ministerial	Motocicleta	F. Absoluta	120	0	0	3	2	0	125
		F. Relativa	96.0%	0.0%	0.0%	2.4%	1.6%	0.0%	100.0%
	Patrulla (camioneta)	F. Absoluta	114	0	1	5	4	1	125
		F. Relativa	91.2%	0.0%	0.8%	4.0%	3.2%	0.8%	100.0%
	Patrulla (sedán)	F. Absoluta	98	0	6	6	12	3	125
		F. Relativa	78.4%	0.0%	4.8%	4.8%	9.6%	2.4%	100.0%
	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	118	0	1	1	4	1	125
		F. Relativa	94.4%	0.0%	0.8%	0.8%	3.2%	0.8%	100.0%
	Instrumental de investigación y criminalística	F. Absoluta	118	0	0	0	5	2	125
		F. Relativa	94.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	1.6%	100.0%
	Equipo de cómputo	F. Absoluta	115	0	0	3	4	3	125
		F. Relativa	92.0%	0.0%	0.0%	2.4%	3.2%	2.4%	100.0%
	Kit de primer respondiente	F. Absoluta	123	0	0	0	2	0	125
		F. Relativa	98.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	100.0%
	Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta	122	2	0	1	0	0	125
		F. Relativa	97.6%	1.6%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	53	0	0	0	0	0	53
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 23.5.3 CUSTODIO / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 23.5.3 PERFIL / CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO ENTREGADO EN EL AÑO 2017 – EQUIPAMIENTO

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Total
Custodio	Motocicleta	F. Absoluta	49	0	0	0	0	49
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Patrulla (camioneta)	F. Absoluta	43	1	1	1	2	49
		F. Relativa	87.8%	2.0%	2.0%	2.0%	4.1%	100.0%
	Patrulla (sedán)	F. Absoluta	46	0	2	0	1	49
		F. Relativa	93.9%	0.0%	4.1%	0.0%	2.0%	100.0%
	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	38	2	0	6	2	49
		F. Relativa	77.6%	4.1%	0.0%	12.2%	4.1%	100.0%
Instrumental de investigación y criminalística	F. Absoluta	47	1	1	0	0	49	

Perfil / Calidad del equipamiento que le fue entregado en el año 2017		No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regu- lar	Buena	Muy buena	Total
	F. Relativa	95.9%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Equipo de cómputo	F. Absoluta	45	1	1	1	1	0	49
	F. Relativa	91.8%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	0.0%	100.0%
Kit de primer res-pondiente	F. Absoluta	45	1	1	0	1	1	49
	F. Relativa	91.8%	2.0%	2.0%	0.0%	2.0%	2.0%	100.0%
Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta	48	0	0	0	1	0	49
	F. Relativa	98.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	100.0%
Ninguno	F. Absoluta	22	0	0	0	0	0	22
	F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Para finalizar con el equipamiento, al igual que en los casos anteriores, un gran número de los policías encuestados tanto ministeriales, custodios(as) y estatales, mencionó no haber recibido equipo para el año 2017, lo que demuestra un problema recurrente, toda vez que actualmente es necesario o indispensable que las fuerzas de seguridad cuenten con este tipo de equipos, con el objeto de que sean más eficientes y eficaces para realizar sus tareas. Por tal razón, este tipo de rezagos hace que nuestras policías estén un paso atrás con respecto a los delincuentes, los cuales, por ejemplo, sí hacen uso de las nuevas tecnologías de la información.

Asimismo se puede observar, como en temas anteriores sobre equipamiento, que los policías estatales son la corporación que tiene una cifra más elevada respecto a la actualización de su equipo. No obstante, se observa que estos aparatos no siempre son de muy buena calidad.

Con este argumento, es indispensable que el Estado proporcione el equipamiento adecuado para que los servidores públicos en temas de seguridad en sus distintos ámbitos puedan ser más

eficaces, toda vez que la falta de equipo o su mal estado se convierte en una violencia institucional de las corporaciones mexicanas hacia sus mismos trabajadores, ya que no es posible que tengan que comprar su equipo de trabajo con los bajos salarios que perciben, lo cual lleva a un aumento en la corrupción.

USO DE TECNOLOGÍA

24. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS?

GRÁFICA 24. PERFIL / CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 24. PERFIL / ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS?

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total
Policía Estatal	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	515	59	574
		F. Relativa	89.7%	10.3%	100.0%
	Computadora	F. Absoluta	475	99	574
		F. Relativa	82.8%	17.2%	100.0%
	Cámara fotográfica	F. Absoluta	526	48	574
		F. Relativa	91.6%	8.4%	100.0%
	Cámara de video	F. Absoluta	501	73	574
		F. Relativa	87.3%	12.7%	100.0%

INFORME GRÁFICO DE RESULTADOS ENCUESTA INSTITUCIONAL

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total
	Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta	517	57	574
		F. Relativa	90.1%	9.9%	100.0%
	Internet	F. Absoluta	515	59	574
		F. Relativa	89.7%	10.3%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	101	24	125
		F. Relativa	80.8%	19.2%	100.0%
	Computadora	F. Absoluta	123	2	125
		F. Relativa	98.4%	1.6%	100.0%
	Cámara fotográfica	F. Absoluta	119	6	125
		F. Relativa	95.2%	4.8%	100.0%
	Cámara de video	F. Absoluta	118	7	125
		F. Relativa	94.4%	5.6%	100.0%
	Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta	122	3	125
		F. Relativa	97.6%	2.4%	100.0%
	Internet	F. Absoluta	122	3	125
		F. Relativa	97.6%	2.4%	100.0%
Custodio	Equipo de radiocomunicación	F. Absoluta	46	3	49
		F. Relativa	93.9%	6.1%	100.0%

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total
Computadora	F. Absoluta		40	9	49
	F. Relativa		81.6%	18.4%	100.0%
Cámara fotográfica	F. Absoluta		43	6	49
	F. Relativa		87.8%	12.2%	100.0%
Cámara de video	F. Absoluta		39	10	49
	F. Relativa		79.6%	20.4%	100.0%
Tablets / teléfono inteligente	F. Absoluta		38	11	49
	F. Relativa		77.6%	22.4%	100.0%
Internet	F. Absoluta		41	8	49
	F. Relativa		83.7%	16.3%	100.0%

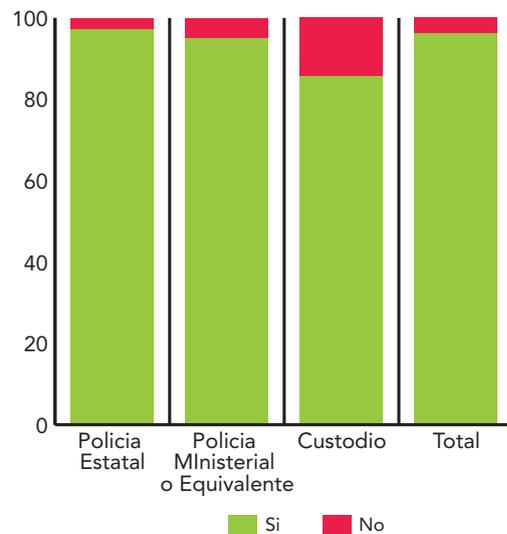
Respecto a la tabla gráfica anterior, se puede apreciar que las personas que participaron en la encuesta expresaron con una importante diferencia su conocimiento sobre el uso y operación de diversas tecnologías, siendo las y los elementos de la policía ministerial o equivalente quienes refirieron mayor conocimiento en el uso de las tecnologías mencionadas (únicamente reportando un 19.0% como mayor porcentaje de desconocimiento en el equipo de radiocomunicación en contraste, con puntuaciones afirmativas mayores a 94.0% en el resto de las herramientas referidas); mientras que perfiles como los de custodios(as) reflejan un mayor desconocimiento de otras tecnologías, con puntajes entre 12.0% y 22.0%.

Aunque cierta información sobre uso de tecnología se puede asociar a la función que cada perfil realiza, por ejemplo el uso de equipo de radiocomunicación para servicios que requieren constante comunicación con compañeros en un área delimitada, y el uso de computadoras para satisfacer necesidades de consulta de información o monitoreo de actividad en medios; sin embargo, esta información también se puede asociar a su nivel de

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente instrucción educativa, ya que los aparatos tecnológicos cumplen también con una función cultural.

25. ¿CONOCE EL NUEVO INFORME POLICIAL HOMOLOGADO (IPH) DEL PROTOCOLO NACIONAL DE PRIMER RESPONDIENTE?

GRÁFICA 25. PERFIL / INFORME POLICIAL HOMOLOGADO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 25. PERFIL / INFORME POLICIAL HOMOLOGADO

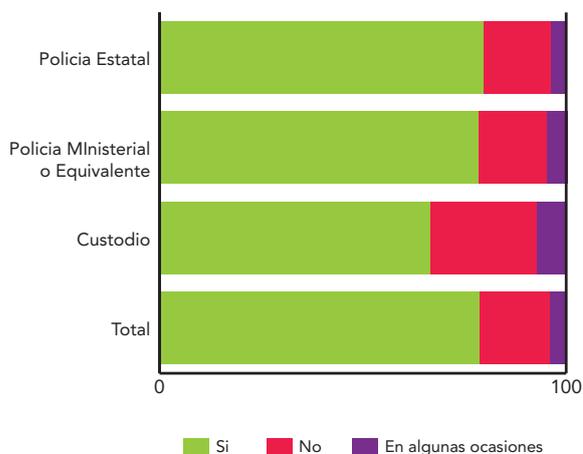
Perfil / ¿Conoce el nuevo Informe Policial Homologado (IPH) del Protocolo Nacional de Primer Respondiente?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	559	15	574
	F. Relativa	97.4%	2.6%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	119	6	125
	F. Relativa	95.2%	4.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	42	7	49
	F. Relativa	85.7%	14.3%	100.0%
Total	F. Absoluta	720	28	748
	F. Relativa	96.3%	3.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Respecto al conocimiento del Informe Policial Homologado, se puede observar que con excepción del perfil de custodio, que también tiene un elevado porcentaje de afirmaciones en cuanto a la posesión de esta información (85.7%), los perfiles de Policía Ministerial o equivalente y de Policía Estatal manifiestan contar casi en su totalidad con la información del IPH. Esto debido a que dicho documento trasciende a las corporaciones y es de competencia federal, estatal y municipal.

25.1 ¿UTILIZA EL NUEVO IPH PARA EL REGISTRO DE INFORMACIÓN DE PRESUNTOS DELITOS Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE PERSONAS?

GRÁFICA 25.1 PERFIL / USO DEL IPH



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 25.1 PERFIL / USO DEL IPH

Perfil / ¿Conoce el nuevo Informe Policial Homologado (IPH) del Protocolo Nacional de Primer Respondiente?		Si	No	Total	
Policía Estatal	F. Absoluta	446	93	20	559
	F. Relativa	79.8%	16.6%	3.6%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	93	20	6	119
	F. Relativa	78.2%	16.8%	5.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	28	11	3	42
	F. Relativa	66.7%	26.2%	7.1%	100.0%
Total	F. Absoluta	567	124	29	720
	F. Relativa	78.8%	17.2%	4.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

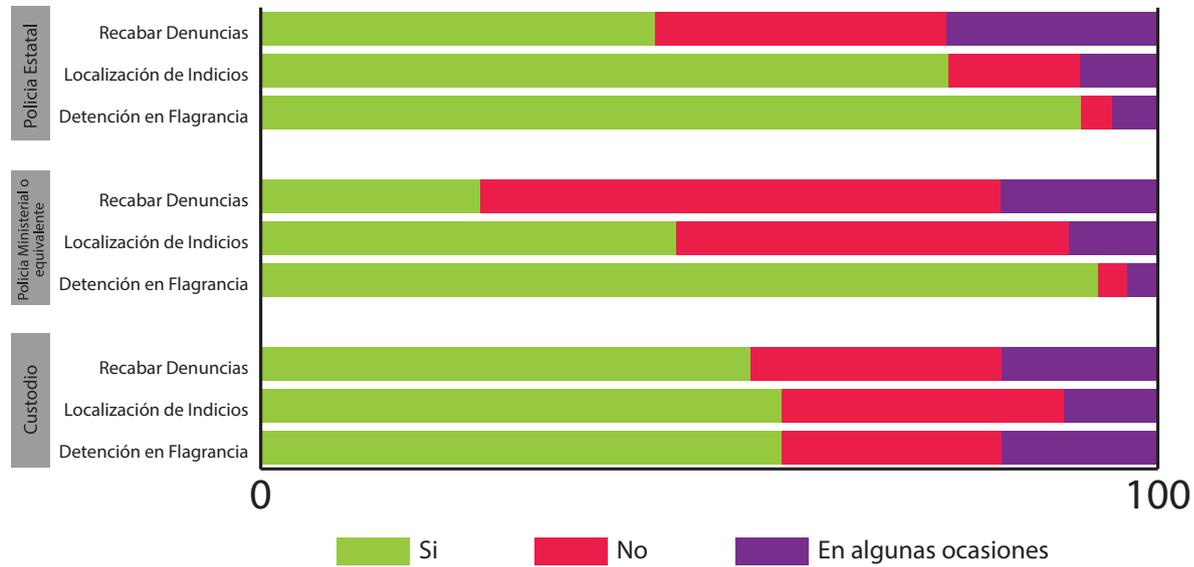
En relación con lo observado en la tabla anterior, es interesante resaltar lo alto que resulta el porcentaje de personas del perfil "custodio" que afirmaron haber utilizado el Informe Policial Homologado para el registro de información de presuntos delitos y puesta a disposición de personas, siendo que dichas actividades no corresponden a sus funciones. En cambio, para los perfiles de policía ministerial o estatal, el resultado fue significativamente mayor (cercano al 80.0%), lo cual refleja las actividades cotidianas del policía en el marco de las nuevas tareas que adquieren con base al nuevo sistema de justicia penal.

Para realizar una interpretación acertada del tema en cuestión, se requiere tomar en cuenta un amplio engranaje de variables que no puede ser únicamente vislumbrado desde la óptica de la información, ni de seguridad, ni de eficacia y ni siquiera de tipo de función o perfil, puesto que los resultados pueden ser leídos con diferente enfoque; de tal suerte que si para el tema económico de la prevención del delito, el adquirir más patrullas, equipo o infraestructura resultaría un acierto, para la prevención social de la violencia y el delito, sin duda se puede considerar como un indicador de alerta, al observar lo altamente recurrente que es el uso de dicho documento.

A su vez, el dato no predominante pero significativo, reportado en el perfil de custodios(as), pudiera sugerir desconocimiento de algo que deriva de la propia práctica, lo cual indica una necesidad de capacitación.

25.2 EL USO ESPECÍFICO DEL IPH ES PARA:

GRÁFICA 25.2 PERFIL / USO DEL IPH



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 25.2 PERFIL / USO DEL IPH

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total	
Policía Estatal	Recabar Denuncias	F. Absoluta	225	140	101	466
		F. Relativa	48.3%	30.0%	21.7%	100.0%
	Localización de Indicios	F. Absoluta	366	63	37	466
		F. Relativa	78.5%	13.5%	7.9%	100.0%
	Detención en Flagrancia	F. Absoluta	429	15	22	466
		F. Relativa	92.1%	3.2%	4.7%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	Recabar Denuncias	F. Absoluta	30	53	16	99
		F. Relativa	30.3%	53.5%	16.2%	100.0%
	Localización de Indicios	F. Absoluta	50	40	9	99

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total	
Policía Ministerial o equivalente		F. Relativa	50.5%	40.4%	9.1%	100.0%
	Detención en Flagran- cia	F. Absoluta	93	3	3	99
		F. Relativa	93.9%	3.0%	3.0%	100.0%
Custodio	Recabar Denuncias	F. Absoluta	18	8	5	31
		F. Relativa	58.1%	25.8%	16.1%	100.0%
	Localización de Indicios	F. Absoluta	19	9	3	31
		F. Relativa	61.3%	29.0%	9.7%	100.0%
	Detención en Flagran- cia	F. Absoluta	19	7	5	31
		F. Relativa	61.3%	22.6%	16.1%	100.0%

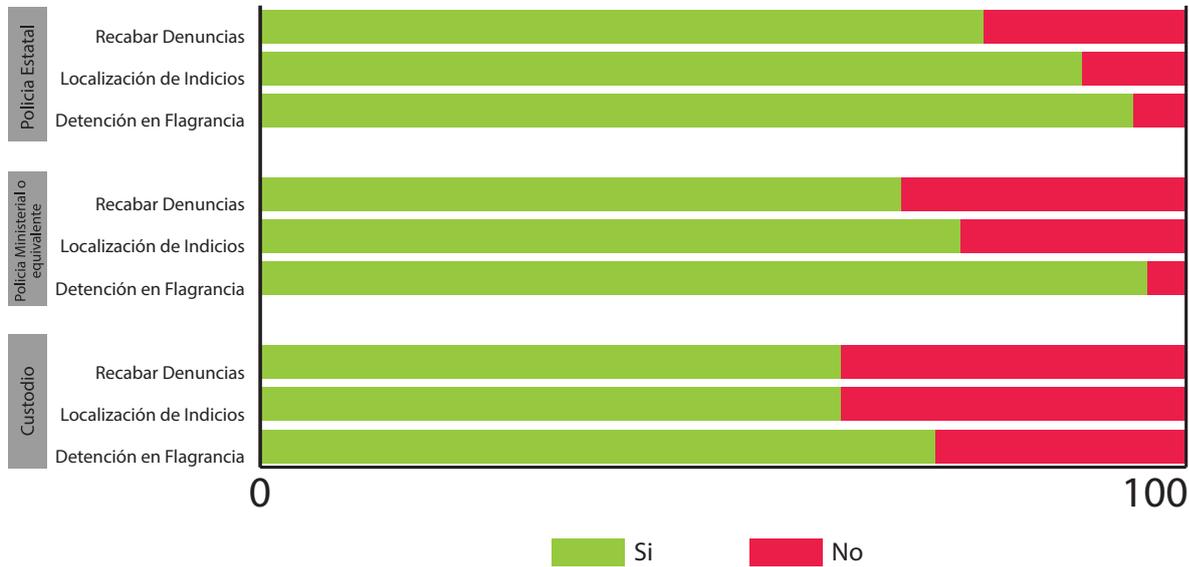
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En cuanto al uso del IPH y la información que rodea al empleo del formato, se pudo constatar que los perfiles de Policía Ministerial o equivalente y los de Policía Estatal relacionan al documento -con una marcada diferencia sobre las otras dos opciones- con la detención en flagrancia, mientras que el reconocimiento de su uso para recabar denuncias es mucho menor en todos los casos. Asimismo, los porcentajes que permanecieron más cercanos son los otorgados en los dichos de las y los participantes del perfil de custodia, esto debido a que los marcos de aplicación del mismo se encuentran a nivel federal, estatal y municipal, con lo que no se espera que las y los custodios lo utilicen en su labor y por consiguiente se encuentren familiarizados con el IPH; sin embargo, resalta que el 61.0% de las y los participantes de este perfil señaló haberlo empleado para la detención en flagrancia, con lo que se deja en duda la comprensión del IPH o la situación laboral que pudieran enfrentar o percibir.

Debido a que las funciones del custodio no están asociadas a las cuestiones enmarcadas en el formato IPH, se puede interpretar el puntaje reflejado en la encuesta institucional a la falta de capacitación o, en dado caso, a un perfil más laxo en ámbitos culturales y académicos. A su vez, este fenómeno puede deberse al deseo de involucramiento y a la marcada tendencia a la satisfacción del deber desempeñado que se encontró en otros incisos.

25.3 SABE LLENAR EL FORMATO DEL NUEVO IPH PARA:

GRÁFICA 25.3 PERFIL / FORMATO DEL IPH



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 25.3 PERFIL / FORMATO DEL IPH

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total
Policía Estatal	Recabar denuncias	F. Absoluta	369	97	466
		F. Relativa	79.2%	20.8%	100.0%
	Localización de indicios	F. Absoluta	416	50	466
		F. Relativa	89.3%	10.7%	100.0%
	Detención en flagrancia	F. Absoluta	441	25	466
		F. Relativa	94.6%	5.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	Recabar denuncias	F. Absoluta	70	29	99
		F. Relativa	70.7%	29.3%	100.0%

Perfil / Conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes Tecnologías / Respuesta			Si	No	Total
Policía Ministerial o equivalente	Localización de indicios	F. Absoluta	76	23	99
		F. Relativa	76.8%	23.2%	100.0%
	Detención en flagrancia	F. Absoluta	95	4	99
		F. Relativa	96.0%	4.0%	100.0%
Custodio	Recabar denuncias	F. Absoluta	20	11	31
		F. Relativa	64.5%	35.5%	100.0%
	Localización de indicios	F. Absoluta	20	11	31
		F. Relativa	64.5%	35.5%	100.0%
	Detención en flagrancia	F. Absoluta	23	8	31
		F. Relativa	74.2%	25.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Sobre la pregunta referente al conocimiento del llenado del Informe Policial Homologado se encontró que en su mayoría las y los participantes asumieron casi en su totalidad, con excepción de quienes corresponden al perfil de custodios(as), que conocían el procedimiento de llenado para la detención en flagrancia, y en menor cantidad, pero aún predominante, en el acto de recabar una denuncia. Dejando de lado el perfil antes mencionado, y debido expresamente a sus funciones, el perfil del policía ministerial o equivalente fue el que expresó en menor grado tener conocimiento para llenar el formato al recabar las denuncias (29.0% de desconocimiento).

El conocimiento del instrumento, por lo que las cifras en cuanto al conocimiento del uso óptimo del instrumento se relacionan en un alto porcentaje con la actividad, y no sólo con el perfil del policía en cuestión.

Reelaborando los postulados anteriores, la capacitación y el ejercicio laboral influyen en el co-

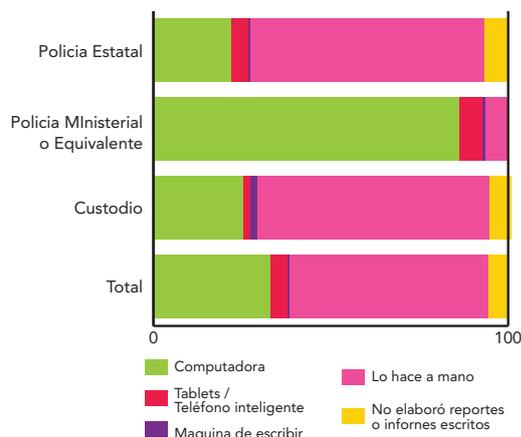
26. ¿QUÉ HERRAMIENTA UTILIZA COTIDIANAMENTE PARA ESCRIBIR SUS REPORTES, INFORMES U OTROS ESCRITOS OFICIALES DE TRABAJO?

GRÁFICA 26. PERFIL / HERRAMIENTA PARA ESCRIBIR REPORTES

Perfil / ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes?		Computadora	Tablets / teléfono inteligente	Máquina de escribir	Lo hace a mano	No elabora reportes, informes o escritos	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	127	28	2	379	38	574
	F. Relativa	22.1%	4.9%	0.3%	66.0%	6.6%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	108	8	1	8	0	125
	F. Relativa	86.4%	6.4%	0.8%	6.4%	0.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	12	1	1	32	3	49
	F. Relativa	24.5%	2.0%	2.0%	65.3%	6.1%	100.0%
Total	F. Absoluta	247	37	4	419	41	748
	F. Relativa	33.0%	4.9%	0.5%	56.0%	5.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 26. PERFIL / HERRAMIENTA PARA ESCRIBIR REPORTES

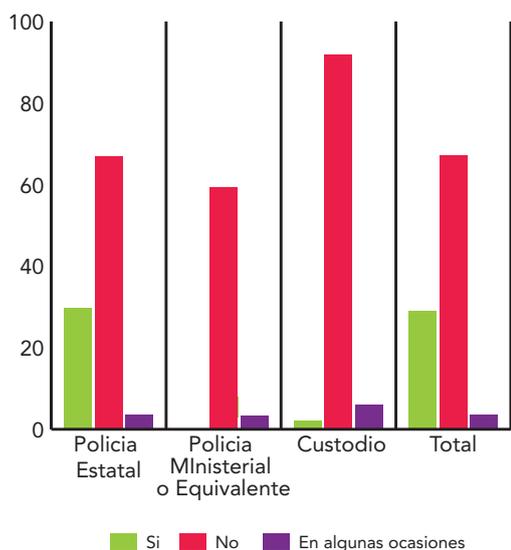


Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En cuanto a la herramienta mayormente utilizada para la elaboración de reportes se observó que predominantemente son elaborados a mano (56.0%), excepto por el perfil del policía ministerial o equivalente, que en su mayoría realiza sus reportes por computadora (86.4%); de ellos, sólo el 6.4% manifiestan hacerlo a mano. Respecto a los perfiles tanto de custodios(as), como de Policía Estatal, éstos presentan un uso de computadora u otro tipo de herramienta tecnológica menor al 30.0%; situación que a su vez hace alusión al desconocimiento de cierto tipo de tecnologías, no por la irresponsabilidad del personal para conocer el material de trabajo, sino que la institución se puede ver desprovista del material más óptimo para la realización de sus funciones y con esto, la persona se ve impedida para conocer a profundidad las diferentes herramientas tecnológicas a las que puede acceder.

27. 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?

GRÁFICA 27. PERFIL / SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 27. PERFIL / SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL

Perfil / ¿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?

Perfil	F. Absoluta	Si			No			En algunas ocasiones		
		F. Absoluta	F. Relativa	F. Relativa	F. Absoluta	F. Relativa	F. Relativa	F. Absoluta	F. Relativa	F. Relativa
Policía Estatal	170	384	29.6%	66.9%	20	3.5%	574	100.0%		
	47	74	37.6%	59.2%	4	3.2%	125	100.0%		
Policía Ministerial o equivalente	1	45	2.0%	91.8%	3	6.1%	49	100.0%		
	218	503	29.1%	67.2%	27	3.6%	748	100.0%		

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

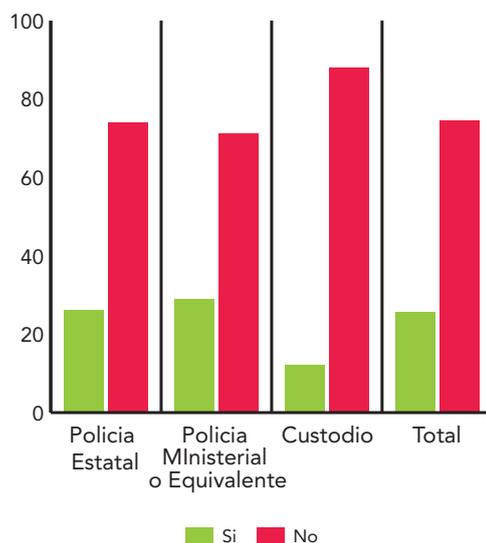
Respecto a haber solicitado información del Sistema Único de Información Criminal, se encontró que el perfil de Policía Ministerial o equivalente (37.6%) es el que más ha utilizado esta plataforma; mientras que en los otros perfiles participantes de la encuesta institucional, se dio una situa-

ción progresivamente decreciente, siendo para el perfil de custodia una respuesta negativa mayor al 90.0%.

El uso limitado de bases de datos, como el SUIC, está a la vez asociado al acercamiento que las y los elementos de policía tienen hacia la tecnología, a la capacitación y confianza en la misma y por supuesto, al presupuesto destinado a las herramientas en cuestión y a su capacitación; y todo esto en relación con las necesidades de información que requieran.

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

GRÁFICA 28. PERFIL / ACCESO AL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 28. PERFIL / ACCESO AL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN CRIMINAL

Perfil / En su área de trabajo, ¿cuenta con equipo para consultar al Sistema Único de Información Criminal (SUIC)?

Perfil	F. Absoluta	Si			No			Total
		F. Absoluta	F. Relativa	F. Relativa	F. Absoluta	F. Relativa	F. Relativa	
Policía Estatal	149	425	26.0%	74.0%	574	100.0%	574	
	36	89	28.8%	71.2%	125	100.0%	125	
Policía Ministerial o equivalente	6	43	12.2%	87.8%	49	100.0%	49	
	191	557	25.5%	74.5%	748	100.0%	748	

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

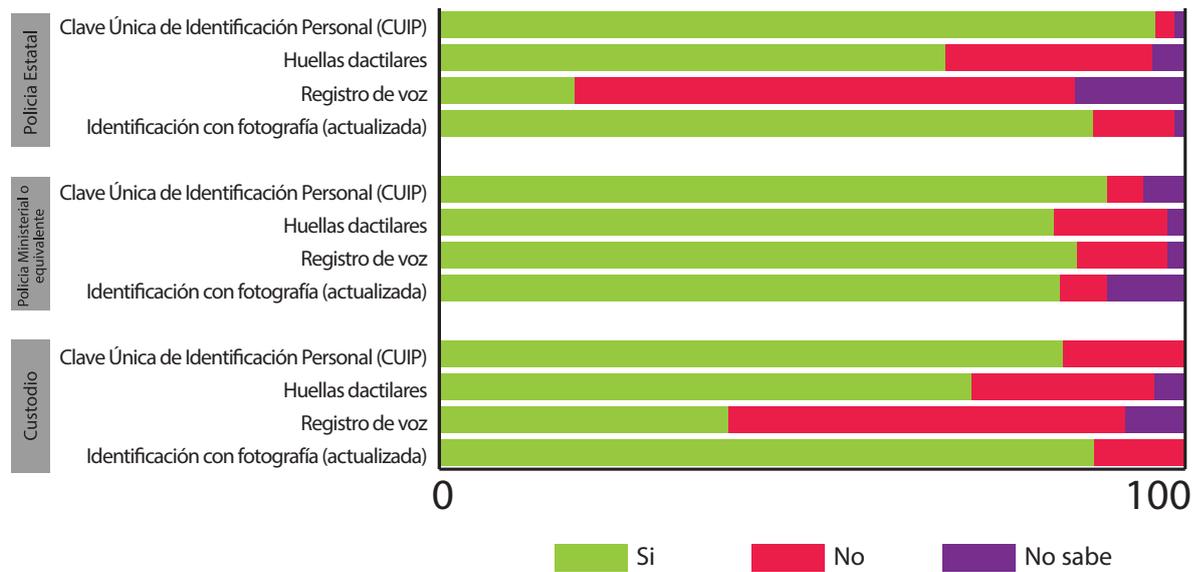
Con relación a la existencia de equipo para consultar el SUIC, se encontró que en su mayoría -con puntuaciones superiores a 70.0%- en cada uno de los casos mencionados, no se cuenta con acceso a este sistema.

Misma situación es la que se observa en relación con el conocimiento sobre el uso de bases

de datos y tecnologías de la información, que condicionan las herramientas y el ejercicio laboral que viven las y los policías en su cotidianidad.

29. DE LA SIGUIENTE LISTA, INDIQUE ¿CON QUÉ MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL CUENTA SU INSTITUCIÓN?

GRÁFICA 29. PERFIL / MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 29. PERFIL / MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL

Perfil / Método de Identificación / Respuesta			Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	Clave Única de identificación Personal (CUIP)	F. Absoluta	551	15	8	574
		F. Relativa	96.0%	2.6%	1.4%	100.0%
	Huellas dactilares	F. Absoluta	390	159	25	574
		F. Relativa	67.9%	27.7%	4.4%	100.0%
	Registro de voz	F. Absoluta	104	386	84	574
		F. Relativa	18.1%	67.2%	14.6%	100.0%

INFORME GRÁFICO DE RESULTADOS ENCUESTA INSTITUCIONAL

Perfil / Método de Identificación / Respuesta			Si	No	No sabe	Total
Policía Estatal	Identificación con fotografía (actualizada)	F. Absoluta	503	63	8	574
		F. Relativa	87.6%	11.0%	1.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	Clave Única de identificación Personal (CUIP)	F. Absoluta	112	6	7	125
		F. Relativa	89.6%	4.8%	5.6%	100.0%
	Huellas dactilares	F. Absoluta	103	19	3	125
		F. Relativa	82.4%	15.2%	2.4%	100.0%
	Registro de voz	F. Absoluta	107	15	3	125
		F. Relativa	85.6%	12.0%	2.4%	100.0%
	Identificación con fotografía (actualizada)	F. Absoluta	104	8	13	125
		F. Relativa	83.2%	6.4%	10.4%	100.0%
Custodio	Clave Única de identificación Personal (CUIP)	F. Absoluta	41	8	0	49
		F. Relativa	83.7%	16.3%	0.0%	100.0%
	Huellas dactilares	F. Absoluta	35	12	2	49
		F. Relativa	71.4%	24.5%	4.1%	100.0%
	Registro de voz	F. Absoluta	19	26	4	49
		F. Relativa	38.8%	53.1%	8.2%	100.0%
	Identificación con fotografía (actualizada)	F. Absoluta	43	6	0	49
		F. Relativa	87.8%	12.2%	0.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Con excepción del perfil correspondiente a Policía Ministerial o equivalente, en el cual se expresó que cuentan con todos los medios aquí mencionados en más de un 80.0%, se encontró que las instituciones de los otros dos tipos de perfiles cuentan con Clave Única de Identificación Personal e identificación con fotografía (actualizada) como

medios de registro personal, siendo el registro de voz, el menos común en las instituciones.

INFRAESTRUCTURA

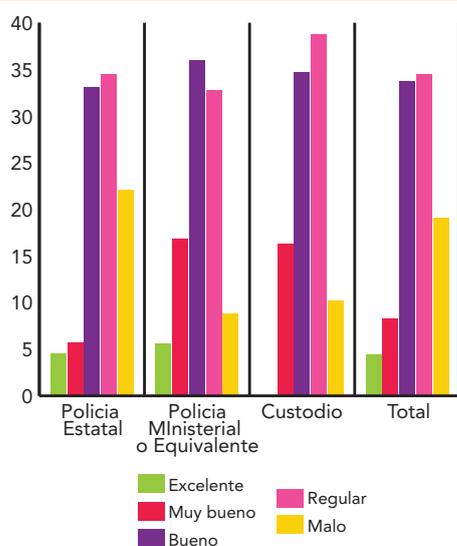
30. EN GENERAL ¿CÓMO CONSIDERA EL ESTADO FÍSICO ACTUAL DE LAS INSTALACIONES DONDE OPERA?

TABLA 30. PERFIL / ESTADO FÍSICO DE LAS INSTITUCIONES DONDE OPERA

Perfil / ¿Cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	26	33	190	198	127	574
	F. Relativa	4.5%	5.7%	33.1%	34.5%	22.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	7	21	45	41	11	125
	F. Relativa	5.6%	16.8%	36.0%	32.8%	8.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	0	8	17	19	5	49
	F. Relativa	0.0%	16.3%	34.7%	38.8%	10.2%	100.0%
Total	F. Absoluta	33	62	252	258	143	748
	F. Relativa	4.4%	8.3%	33.7%	34.5%	19.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 30. PERFIL / ESTADO FÍSICO DE LAS INSTITUCIONES DONDE OPERA

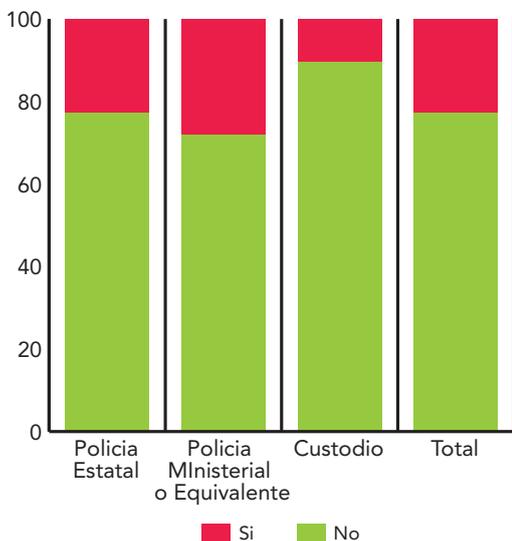


Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Se puede observar en el gráfico 30 que gran parte de los policías estatales, ministeriales y custodios(as) consideró que las instalaciones donde actualmente operan físicamente se encuentran en condiciones regulares o buenas, sumando entre ambas un 68.2%, lo cual indica que el Estado ha dirigido medianos esfuerzos en fortalecer la infraestructura policial, a fin de ofrecer condiciones dignas de trabajo a las mujeres y hombres que sirven a la ciudadanía. En este sentido, es necesario que se haga un ejercicio responsable del gasto en este rubro el cual vaya encaminado a que realmente se mejore la infraestructura, a fin de continuar brindando espacios dignos a los policías, lo cual abonará a un mejor desempeño en todos los aspectos.

31. ¿CONSIDERA QUE HUBO MEJORAS FÍSICAS A LAS INSTITUCIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?

GRÁFICA 31. PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 31. PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA

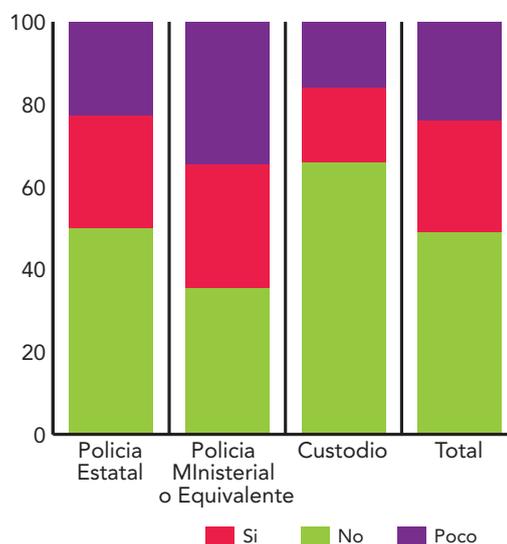
Perfil / ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones donde actualmente opera?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	445	129	574
	F. Relativa	77.5%	22.5%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	90	35	125
	F. Relativa	72.0%	28.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	44	5	49
	F. Relativa	89.8%	10.2%	100.0%
Total	F. Absoluta	579	169	748
	F. Relativa	77.4%	22.6%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De la gráfica anterior, se observa que la mayor parte de los policías encuestados manifestó que hubo mejoras físicas en las instalaciones donde actualmente opera. El objetivo de mejorar las instalaciones es generar nuevos modelos de desarrollo para el personal, con lo cual se esperan producir mejores resultados para brindar a la sociedad en general. Por tal motivo, es necesario seguir adelante y no cejar en este rubro el cual es importante para continuar mejorando la calidad de vida de las mujeres y hombres que prestan el servicio de seguridad pública a todos los niveles.

31.1 INDIQUE SI LAS MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES EJECUTADAS CUMPLEN CON LA CALIDAD QUE USTED ESPERABA.

GRÁFICA 31.1 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 31.1 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA

Perfil / ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones donde actualmente opera?		Si	No	Poco	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	223	122	100	445
	F. Relativa	50.1%	27.4%	22.5%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	32	27	31	90
	F. Relativa	35.6%	30.0%	34.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	29	8	7	44
	F. Relativa	65.9%	18.2%	15.9%	100.0%
Total	F. Absoluta	284	157	138	579
	F. Relativa	49.1%	27.1%	23.8%	100.0%

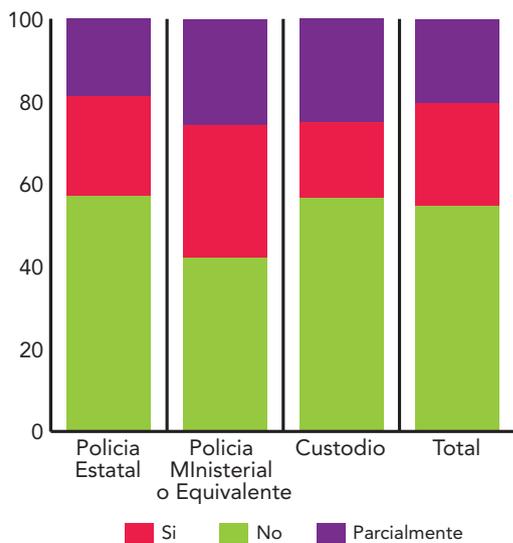
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En lo que se refiere a la mejora en infraestructura y si éstas cumplen con la calidad esperada, un gran número de policías encuestados indicó que considera que las mejoras físicas en las instalaciones donde actualmente opera, sí cumplen con la calidad esperada para ellos, llegando a representar el 49.1% del total. Sin embargo, por otro lado, existe un 50.9% de los encuestados que dijo que las mejoras "no" o "poco" cumplen con la calidad que ellos esperaban, lo cual es preocupante para una institución que debe garantizar instalaciones

adecuadas para un buen funcionamiento del personal, asunto que se convierte en un punto de reflexión para los tomadores de decisiones.

31.2 MENCIONE SI LAS MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES REALIZADAS A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA, RESUELVEN LA NECESIDAD QUE SE TENÍA.

GRÁFICA 31.2 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 31.2 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA

Perfil / Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente opera, resuelven la necesidad que se tenía.

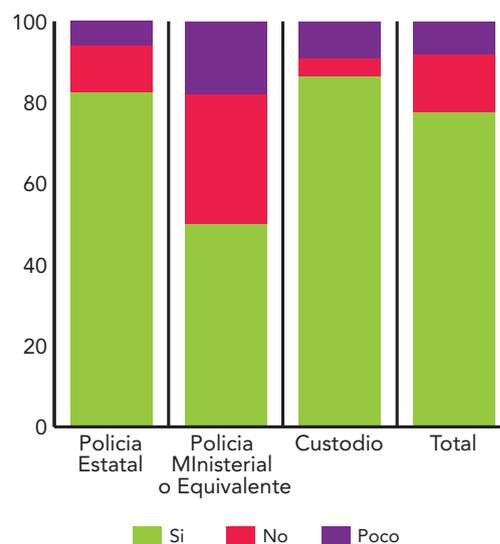
		Sí	No	Parcialmente	Total
Policia Estatal	F. Absoluta	254	108	83	445
	F. Relativa	57.1%	24.3%	18.7%	100.0%
Policia Ministerial o equivalente	F. Absoluta	38	29	23	90
	F. Relativa	42.2%	32.2%	25.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	25	8	11	44
	F. Relativa	56.8%	18.2%	25.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	317	145	117	579
	F. Relativa	54.7%	25.0%	20.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En el gráfico 31.2 se muestra lo que se refiere a las mejoras en infraestructura y si éstas resuelven la necesidad que se tenía; de acuerdo a lo observado, la mayoría de policías encuestados, principalmente los estatales y custodios(as) son quienes obtuvieron los porcentajes mayores al señalar que las mejoras físicas en las instalaciones en las que actualmente operan sí resolvieron las necesidades que eran apremiantes para ellos. Es de resaltar que los policías ministeriales o equivalentes, a pesar de haber respondido de manera afirmativa a la pregunta, son los que tuvieron el menor porcentaje. Asimismo, es importante observar que un 45.2% de los encuestados mencionó que la mejora en la infraestructura “no” o “parcialmente” resuelve la necesidad que se tiene, por lo cual, sigue siendo alarmante el que estas mejoras no cumplan con los requerimientos planteados, ya que cuatro de cada 10 policías encuestados, así lo consideran.

31.3 MENCIONE SI LAS MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES REALIZADAS A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA, INFLUYEN EN LA MEJORA DE SU CAPACIDAD OPERATIVA Y/O DE RESPUESTA.

GRÁFICA 31.3 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 31.3 PERFIL / MEJORAS EN INFRAESTRUCTURA

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

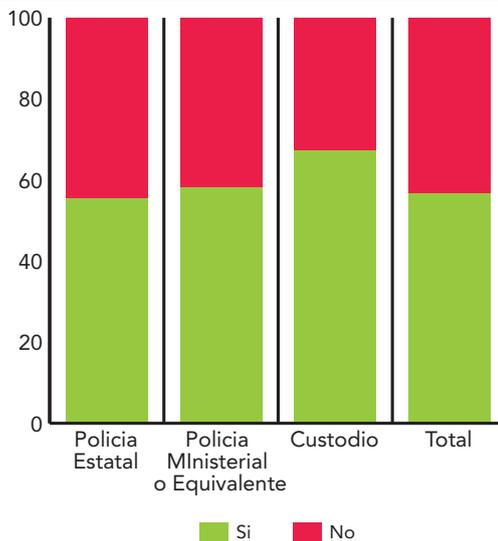
		Si	No	Parcialmente	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	367	51	27	445
	F. Relativa	82.5%	11.5%	6.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	45	29	16	90
	F. Relativa	50.0%	32.2%	17.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	38	2	4	44
	F. Relativa	86.4%	4.5%	9.1%	100.0%
Total	F. Absoluta	450	82	47	579
	F. Relativa	77.7%	14.2%	8.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Respecto a la mejora en la infraestructura y si ésta ha influido en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta, se puede observar que la mayoría de los policías encuestados señaló que considera que las mejoras físicas en las instalaciones donde actualmente opera sí han influido para tener una mejor capacidad de respuesta hacia la ciudadanía. En este sentido, el tener instalaciones aceptables va de la mano con la capacitación, la educación y el equipamiento, ya que la falta de alguno de éstos hace que definitivamente no se pueda enfrentar de manera eficiente a la criminalidad. Asimismo, es importante mencionar que un 50.0% de la policía ministerial considera que "no" o "poco" influyen las mejoras respecto a su capacidad operativa y/o de respuesta. En este contexto, es preciso persistir en la mejora de todos y cada uno de las variables ya citadas, con el objeto de seguir progresando en las capacidades institucionales.

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

GRÁFICA 32. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES CON LAS QUE CUENTA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 32. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES CON LAS QUE CUENTA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ?

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

		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	319	255	574
	F. Relativa	55.6%	44.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	73	52	125
	F. Relativa	58.4%	41.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	33	16	49
	F. Relativa	67.3%	32.7%	100.0%
Total	F. Absoluta	425	323	748
	F. Relativa	56.8%	43.2%	100.0%

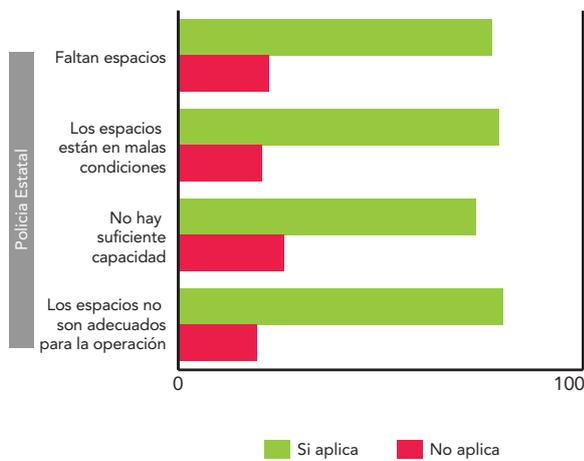
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En cuanto a si las instalaciones con las que se cuenta actualmente permiten a los policías operar de manera eficiente, la mayoría de ellos apuntó que consideran que las instalaciones sí les permiten operar de manera eficiente y eficaz para resolver los problemas de la comunidad. Mientras tanto, el 43.2%, es decir, 4 de cada 10 policías, indicó que dichas instalaciones no son aptas para

que puedan ser eficientes y eficaces. En este sentido, es elemental mencionar que la mejora de las condiciones en que laboran los policías se traduce en una mejor actitud ante el trabajo y en condiciones más favorables para los detenidos que se encuentran provisionalmente en las mismas instalaciones.

32.1 SI LA RESPUESTA ES "NO", INDIQUE LA RAZÓN DE LA NEGATIVA, MARCANDO LAS OPCIONES SIGUIENTES.

GRÁFICA 32.1.1 POLICÍA ESTATAL / PRESTACIONES



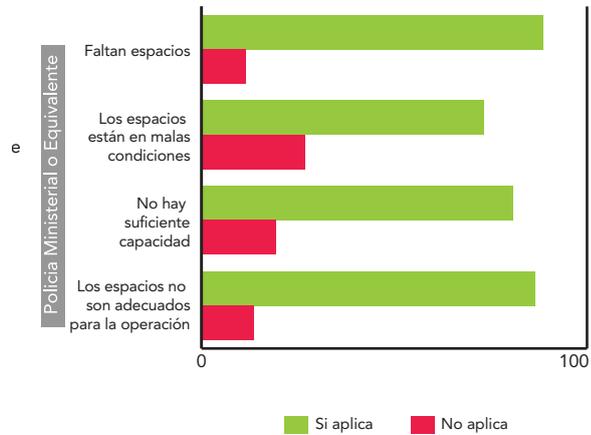
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 32.1.1 PERFIL / RAZÓN DE NEGATIVA

Perfil / Indique la razón de la negativa	Sí aplica		No aplica		Total
	F. Absoluta	F. Relativa	F. Absoluta	F. Relativa	
Faltan espacios	198	77.6%	57	22.4%	255
Los espacios están en malas condiciones	202	79.2%	53	20.8%	255
No hay suficiente capacidad	188	73.7%	67	26.3%	255
Los espacios no son los adecuados para la operación	205	80.4%	50	19.6%	255

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 32.1.2 POLICÍA MINISTERIAL / PRESTACIONES



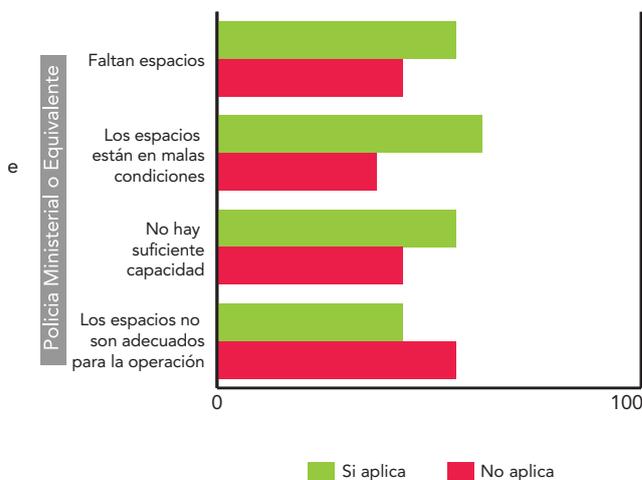
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 32.1.2 PERFIL / RAZÓN DE NEGATIVA

Perfil / Indique la razón de la negativa	Sí aplica		No aplica		Total
	F. Absoluta	F. Relativa	F. Absoluta	F. Relativa	
Faltan espacios	198	77.6%	57	22.4%	255
Los espacios están en malas condiciones	202	79.2%	53	20.8%	255
No hay suficiente capacidad	188	73.7%	67	26.3%	255
Los espacios no son los adecuados para la operación	205	80.4%	50	19.6%	255

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 32.1.3 CUSTODIO / PRESTACIONES



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 32.1.3 PERFIL / RAZÓN DE NEGATIVA

Perfil / Indique la razón de la negativa		Sí aplica	No aplica	Total
		Faltan espacios	F. Absoluta: 9	F. Absoluta: 7
	F. Relativa	56.3%	43.8%	100.0%
Los espacios están en malas condiciones	F. Absoluta	10	6	16
	F. Relativa	62.5%	37.5%	100.0%
No hay suficiente capacidad	F. Absoluta	9	7	16
	F. Relativa	56.3%	43.8%	100.0%
Los espacios no son los adecuados para la operación	F. Absoluta	7	9	16
	F. Relativa	43.8%	56.3%	100.0%

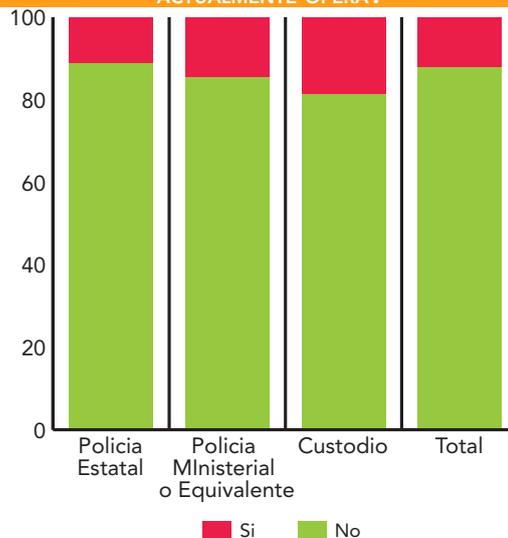
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De acuerdo con las gráficas anteriores, se puede observar que la mayoría de los policías encuestados consideró que hace falta mejorar sus instalaciones o que dichas mejoras no cumplen con las necesidades más apremiantes; los rubros con mayores porcentajes son: la falta de espacios o que los espacios no son adecuados para la operación, en este sentido, como anteriormente se ha visto, es necesario que las instalaciones donde actualmente operan los cuerpos de seguridad sean aptas para que desempeñen mejor su trabajo, lo cual constituye un llamado de alerta para las au-

toridades en el sentido de hacer una revisión de las condiciones en que laboran actualmente los policías.

33. ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?

GRÁFICA 33. PERFIL / ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 33. PERFIL / ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?

Perfil / Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente opera, resuelven la necesidad que se tenía.

Perfil		Sí	No	Parcialmente	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	254	108	83	445
	F. Relativa	57.1%	24.3%	18.7%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	38	29	23	90
	F. Relativa	42.2%	32.2%	25.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	25	8	11	44
	F. Relativa	56.8%	18.2%	25.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	317	145	117	579
	F. Relativa	54.7%	25.0%	20.2%	100.0%

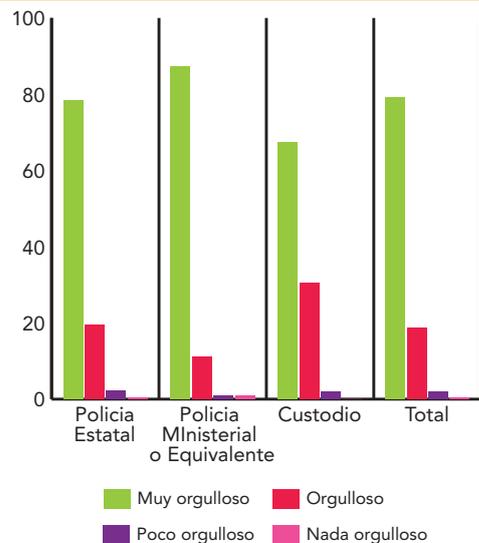
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En lo concerniente a pregunta expresa de si es necesario llevar a cabo mejoras en las instalaciones donde actualmente operan los cuerpos de seguridad, se puede observar que la mayoría de los policías, es decir 9 de cada 10 encuestados de las distintas corporaciones, señaló que es necesario realizar mejoras en sus centros de trabajo. En este contexto, es urgente que el Estado ponga mayor atención en este rubro, a fin de que las fuerzas de seguridad tengan todos los elementos necesarios para desempeñarse con eficiencia y eficacia, lo cual se traducirá en una mejor actitud ante el trabajo.

CONDICIONES LABORALES

34. ¿QUÉ TAN ORGULLOSO SE SIENTE DE SER... (POLICÍA ESTATAL, POLICÍA DE INVESTIGACIÓN O CUSTODIO)?

GRÁFICA 33. PERFIL / ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 33. PERFIL / ¿CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE OPERA?

Perfil / ¿Qué tan orgullo se siente de ser...?	Muy orgulloso	Orgulloso	Poco orgulloso	Nada orgulloso	Total	
Policía Estatal	F. Absoluta	449	111	12	2	572
	F. Relativa	78.5%	19.4%	2.1%	0.3%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	109	14	1	1	125
	F. Relativa	87.2%	11.2%	0.8%	0.8%	100.0%

Perfil / ¿Qué tan orgullo se siente de ser...?	Muy orgulloso	Orgulloso	Poco orgulloso	Nada orgulloso	Total	
Custodio	F. Absoluta	33	15	1	0	49
	F. Relativa	67.3%	30.6%	2.0%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	591	140	14	3	746
	F. Relativa	79.2%	18.8%	1.9%	0.4%	100.0%

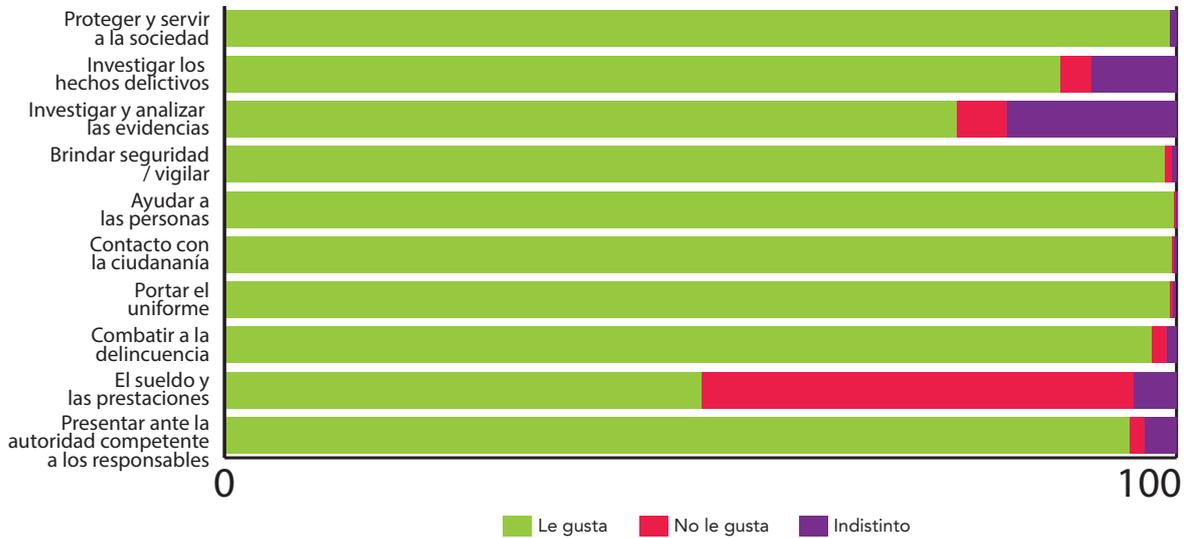
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

El perfil que refirió sentirse más orgulloso de pertenecer a los cuerpos de seguridad pública del Estado de México fueron los policías ministeriales, sin embargo, es de destacarse que los tres perfiles que se encuentran en la gráfica anterior (policía estatal, policía ministerial y custodios/as) muestran un alto nivel de orgullo de pertenecer a las fuerzas policiales del Estado.

Los datos anteriores pueden influir de manera positiva no sólo en la actitud de los policías a la hora de desempeñar sus funciones, sino que puede impactar también en que exista una baja deserción laboral, e incluso es posible que los policías que se sienten orgullosos o muy orgullosos de su trabajo desarrollen una larga carrera policial.

35. DE LA SIGUIENTE LISTA, INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO

GRÁFICA 35.1 POLICÍA ESTATAL / INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 35.1 PERFIL / INDIQUE QUE LE GUSTA DE SU TRABAJO

Perfil / Actividad / Respuesta			Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
Policía Estatal	Proteger y servir a la sociedad	F. Absoluta	570	0	4	574
		F. Relativa	99.3%	0.0%	0.7%	100.0%
	Investigar los hechos delictivos	F. Absoluta	504	19	51	574
		F. Relativa	87.8%	3.3%	8.9%	100.0%
	Investigar y analizar las evidencias	F. Absoluta	442	30	102	574
		F. Relativa	77.0%	5.2%	17.8%	100.0%
	Brindar seguridad / vigilar	F. Absoluta	567	4	3	574
		F. Relativa	98.8%	0.7%	0.5%	100.0%

Perfil / Actividad / Respuesta		Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total	
Policía Estatal	Ayudar a las personas	F. Absoluta	572	1	1	574
		F. Relativa	99.7%	0.2%	0.2%	100.0%
	Contacto con la ciudadanía	F. Absoluta	571	1	2	574
		F. Relativa	99.5%	0.2%	0.3%	100.0%
	Portar el uniforme	F. Absoluta	570	2	2	574
		F. Relativa	99.3%	0.3%	0.3%	100.0%
	Combatir a la delincuencia	F. Absoluta	559	9	6	574
		F. Relativa	97.4%	1.6%	1.0%	100.0%
	El sueldo y las prestaciones	F. Absoluta	288	260	26	574
		F. Relativa	50.2%	45.3%	4.5%	100.0%
	Presentar ante la autoridad competente a los responsables	F. Absoluta	546	9	19	574
		F. Relativa	95.1%	1.6%	3.3%	100.0%

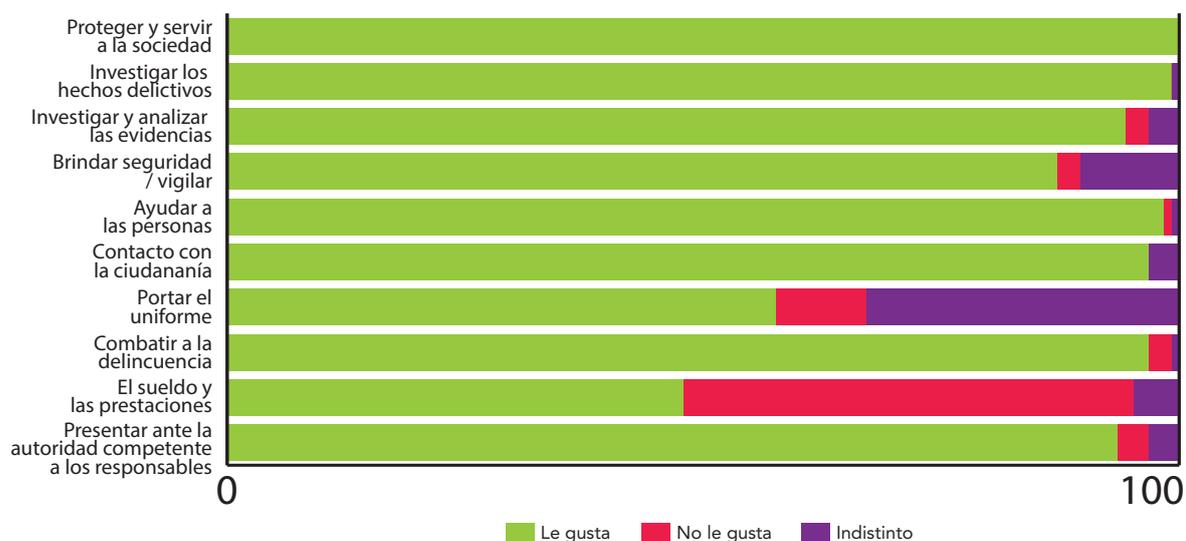
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior muestra una serie de aspectos o funciones que le podrían gustar, no gustar o ser indistinto al policía estatal. De los 10 aspectos enlistados en ocho de ellos se observa un alto porcentaje en los cuales el policía estatal refirió gustarle de su trabajo. Estos ocho aspectos están relacionados con cuestiones simbólicas, de orgullo y de pertenencia a la institución en la que laboran, como por ejemplo portar el uniforme. También se puede relacionar con una alta actitud de servicio social por parte de los policías estatales, ya que los datos reflejan que una de las cosas que más les gusta a los policías estatales es proteger y servir a la sociedad, investigar los hechos delictivos, brindar seguridad, ayudar a las personas, combatir la delincuencia y presentar ante las autoridades competentes a los responsables. Por otra parte, uno de los elementos que menos le gusta o le resulta indistinto de su trabajo al policía estatal es investigar y analizar las eviden-

cias, y aunque el porcentaje que refirió lo anterior es bajo (5.2% no le gusta y 17.8% le resulta indistinto), es importante señalar que investigar y analizar las evidencias requiere de un trabajo de mayor profundidad lo cual requerirá de una capacitación con mayor especificidad.

Un dato interesante de esta gráfica es que el sueldo y las prestaciones sólo le gustan a un poco más de la mitad (50.2%), existiendo así una marcada división entre los policías a quienes les gusta su sueldo y las prestaciones, y los policías que opinan lo contrario (45.3%), lo que puede llevar a suponer que los sueldos y las prestaciones son muy distintas entre los mismos policías estatales, aunque también es importante aclarar que la percepción del sueldo y las prestaciones recibidas está influenciada en ocasiones por cuantas personas dependan de ese ingreso.

GRÁFICA 35.2 POLICÍA MINISTERIAL / INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 35.2 PERFIL / INDIQUE QUE LE GUSTA DE SU TRABAJO

Perfil / Actividad / Respuesta			Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
Policía Ministerial o equivalente	Proteger y servir a la sociedad	F. Absoluta	125	0	0	125
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Investigar los hechos delictivos	F. Absoluta	124	0	1	125
		F. Relativa	99.2%	0.0%	0.8%	100.0%
	Investigar y analizar las evidencias	F. Absoluta	118	3	4	125
		F. Relativa	94.4%	2.4%	3.2%	100.0%
	Brindar seguridad / vigilar	F. Absoluta	109	3	13	125
		F. Relativa	87.2%	2.4%	10.4%	100.0%
	Ayudar a las personas	F. Absoluta	123	1	1	125

Perfil / Actividad / Respuesta			Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
		F. Relativa	98.4%	0.8%	0.8%	100.0%
	Contacto con la ciudadanía	F. Absoluta	121	0	4	125
		F. Relativa	96.8%	0.0%	3.2%	100.0%
	Portar el uniforme	F. Absoluta	72	12	41	125
		F. Relativa	57.6%	9.6%	32.8%	100.0%
	Combatir a la delincuencia	F. Absoluta	121	3	1	125
		F. Relativa	96.8%	2.4%	0.8%	100.0%
	El sueldo y las prestaciones	F. Absoluta	60	59	6	125
		F. Relativa	48.0%	47.2%	4.8%	100.0%
	Presentar ante la autoridad competente a los responsables	F. Absoluta	117	4	4	125
		F. Relativa	93.6%	3.2%	3.2%	100.0%

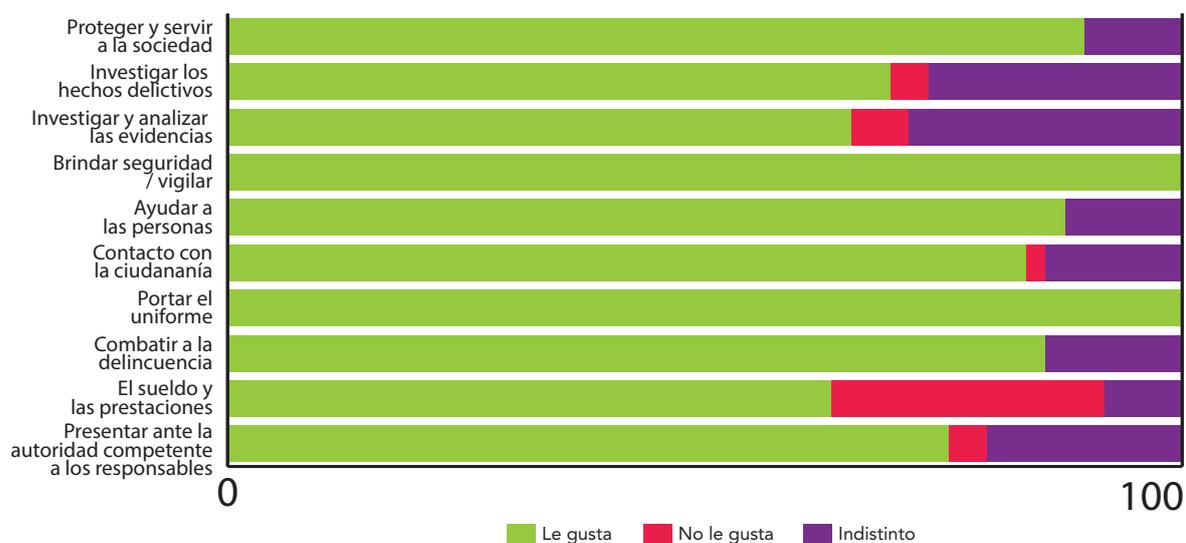
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior muestra que a los policías ministeriales le gusta de su trabajo todas las actividades relacionadas con proteger a la sociedad, investigar, ayudar a las personas y combatir a la delincuencia, es decir el policía ministerial muestra una gran actitud de servicio social, actitud que es fundamental para cualquier policía. Aunque el policía ministerial muestra buenas actitudes de servicio social es posible que no se sienta muy identificado con los símbolos de pertenencia, como el uniforme, ya que mostró que portar el mismo les es indistinto a un 32.8% y a 9.6% no le gusta.

En relación al sueldo y las prestaciones existe una marcada división entre los policías a los que les gusta su sueldo (48.0%) y a los que no (47.2%), lo que puede reflejar dos cosas, la primera es que

probablemente los sueldos y las prestaciones sean muy distintas entre los policías ministeriales y la segunda es que las personas que dependen del ingreso del policía ministerial sea muy variable, es decir puede ser que de un policía ministerial dependan 8 personas y que de otro policía dependan sólo dos, lo cual influye en la percepción del ingreso.

GRÁFICA 35.3 CUSTODIO / INDIQUE QUÉ LE GUSTA DE SU TRABAJO



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 35. PERFIL / INDIQUE QUE LE GUSTA DE SU TRABAJO

Perfil / Actividad / Respuesta			Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
Custodio	Proteger y servir a la sociedad	F. Absoluta	44	0	5	49
		F. Relativa	89.8%	0.0%	10.2%	100.0%
	Investigar los hechos delictivos	F. Absoluta	34	2	13	49
		F. Relativa	69.4%	4.1%	26.5%	100.0%
	Investigar y analizar las evidencias	F. Absoluta	32	3	14	49
		F. Relativa	65.3%	6.1%	28.6%	100.0%
	Brindar seguridad / vigilar	F. Absoluta	49	0	0	49
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Ayudar a las personas	F. Absoluta	43	0	6	49

Perfil / Actividad / Respuesta			Le gusta	No le gusta	Indistinto	Total
		F. Relativa	87.8%	0.0%	12.2%	100.0%
	Contacto con la ciudadanía	F. Absoluta	41	1	7	49
		F. Relativa	83.7%	2.0%	14.3%	100.0%
	Portar el uniforme	F. Absoluta	49	0	0	49
		F. Relativa	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Combatir a la delincuencia	F. Absoluta	42	0	7	49
		F. Relativa	85.7%	0.0%	14.3%	100.0%
	El sueldo y las prestaciones	F. Absoluta	31	14	4	49
		F. Relativa	63.3%	28.6%	8.2%	100.0%
	Presentar ante la autoridad competente a los responsables	F. Absoluta	37	2	10	49
		F. Relativa	75.5%	4.1%	20.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Como se observa en la gráfica 35.3 lo que más le gusta de su trabajo a las y los custodios(as) son los elementos relacionados con proteger y servir a la sociedad, brindar seguridad, ayudar a las personas y combatir a la delincuencia; es de destacar que de los tres perfiles presentados, es éste al que más le gusta portar el uniforme, lo anterior puede ser producto de la confianza que el mismo uniforme le aporta en el medio en el que labora, es decir, en prisión el uniforme además de brindar identidad también brinda seguridad.

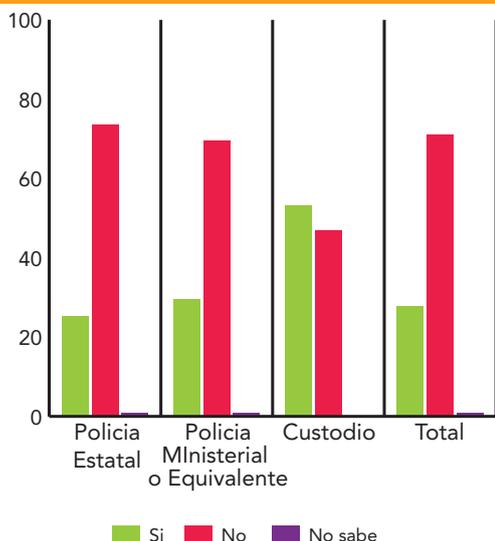
Por otra parte, se observó que presentar ante la autoridad competente a los responsables de un delito, así como investigar los hechos delictivos y analizar las evidencias, son las tareas que más le resultan indistintas a las y los custodios(as), esta aparente indiferencia puede ser resultado de que

dichas tareas no son propias de su perfil.

Con relación al sueldo y las prestaciones que reciben los custodios(as) se observa una menor división de opiniones en comparación a otros perfiles presentados (observar gráficas 35.1 y 35.2); sin embargo, el porcentaje al que no le gusta su sueldo y prestaciones sigue siendo alto al tratarse de un rubro del cual posiblemente dependan familiares del custodio.

36. ¿CUENTA CON EL EQUIPAMIENTO NECESARIO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE PRIMER RESPONDIENTE?

GRÁFICA 36. PERFIL / ¿CUENTA CON EL EQUIPAMIENTO NECESARIO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE PRIMER RESPONDIENTE?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 36. PERFIL / ¿CUENTA CON EL EQUIPAMIENTO NECESARIO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE PRIMER RESPONDIENTE?

Perfil / ¿Cuenta con el equipo necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?		Sí	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	146	422	6	574
	F. Relativa	25.4%	73.5%	1.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	37	87	1	125
	F. Relativa	29.6%	69.6%	0.8%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	26	23	0	49
	F. Relativa	53.1%	46.9%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	209	532	7	748
	F. Relativa	27.9%	71.1%	0.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

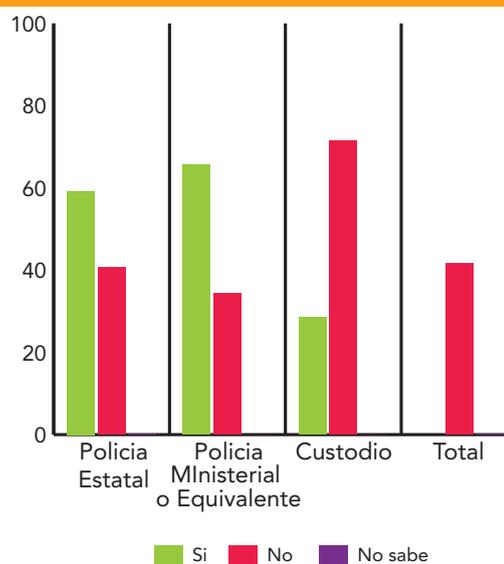
La presente gráfica señala de manera contundente que más del 70.0% de los policías encuestados no cuentan con el equipamiento necesario para realizar las funciones de "primer respondiente", poniendo en riesgo la seguridad y la certeza jurídica con la que se podrán llevar a cabo audiencias

futuras, si se comprueba que los elementos que acudieron con tal investidura lo realizaron sin el equipo correcto o necesario.

Los policías estatales son quienes menos cuentan con el equipo necesario para realizar las funciones de "primer respondiente", únicamente el 25.4% manifestó tener el equipo necesario; por otra parte, los custodios(as) son quienes más refirieron tener el equipo necesario para realizar las funciones de "primer respondiente", aunque el porcentaje sigue siendo bajo (53.1%) al tratarse de una tarea que resulta un factor importante para el éxito del sistema de justicia penal.

37. ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE?

GRÁFICA 37. PERFIL / ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 37. PERFIL / ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE?

Perfil / ¿Ha intervenido como primer respondiente?		Sí	No	No sabe	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	340	233	1	574
	F. Relativa	59.2%	40.6%	0.2%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	82	43	0	125
	F. Relativa	65.6%	34.4%	0.0%	100.0%

Perfil / ¿Ha intervenido como primer respondiente?		Si	No	No sabe	Total
Custodio	F. Absoluta	14	35	0	49
	F. Relativa	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	436	311	1	748
	F. Relativa	58.3%	41.6%	0.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

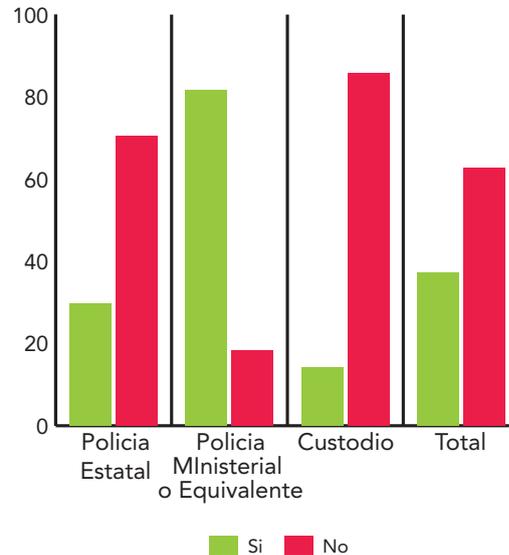
Como se observa en la gráfica 37, la mayor parte de los policías han intervenido como primer respondiente, esto es, han sido la primera autoridad con funciones de seguridad pública en el lugar de la intervención para conocer la noticia criminal y dar inicio a la investigación. En particular, el perfil que ha tenido un mayor papel sobre esta nueva figura del Sistema Penal Acusatorio es la policía ministerial, lo cual manifiesta una coherencia con sus funciones ya que es este perfil quien mayor contacto tiene con los hechos presumiblemente constitutivos de delito.

En el mismo sentido no es sorprendente que la mayoría del personal de custodia refiera no haber intervenido como primer respondiente dentro del Sistema Penitenciario, lo que no obstante abre la reflexión para pensar en esta figura ante un hecho delictivo dentro de los Centros Penitenciario; eventos, que como se ha demostrado desde los diagnósticos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, son constantes.

Si pensamos en que un factor del éxito en el nuevo Sistema de Justicia Penal recae en las acciones que realice oportunamente el primer respondiente (corroborar la denuncia; localizar, descubrir o recibir aportaciones de indicios o elementos materiales probatorios y realizar la detención en caso de flagrancia), el que 41.6% de los policías haya referido no haber intervenido tras esta figura, abre el debate respecto a la ausencia o intervención tardía de la autoridad en momentos clave, o bien, a otras formas de intervención como mandamientos ministeriales y judiciales.

38. ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?

GRÁFICA 38. PERFIL / ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 38. PERFIL / ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?

Perfil / ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	170	404	574
	F. Relativa	29.6%	70.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	102	23	125
	F. Relativa	81.6%	18.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	7	42	49
	F. Relativa	14.3%	85.7%	100.0%
Total	F. Absoluta	279	469	748
	F. Relativa	37.3%	62.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Esta gráfica demuestra la importancia de que los elementos policiales estén bien preparados y capacitados para participar en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, ya que un 37.3% manifestó haber participado en alguna audiencia del Siste-

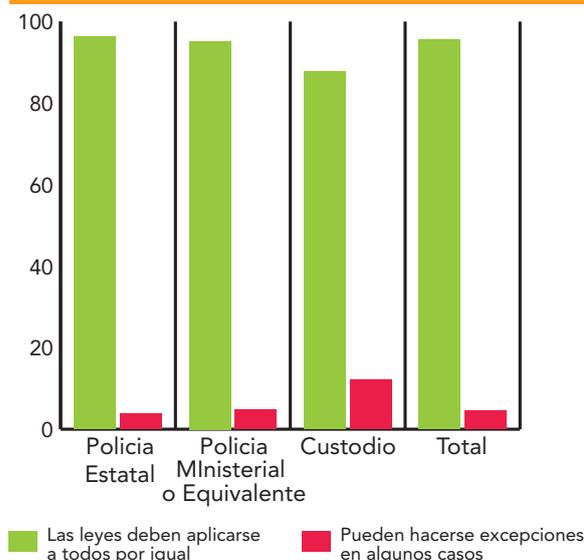
ma Penal Acusatorio y dados los esfuerzos por hacer más eficiente y dar mayor certeza jurídica a dichas audiencias, es posible que el porcentaje de policías que participen en ellas se vea incrementado en los próximos años.

Los policías ministeriales son quienes más han participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, dato que en este caso no resulta sorprendente, ya que se esperaría una relación directamente proporcional entre los policías que han actuado como primer respondiente (ver gráfica 37) y los que han participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, es decir a mayor intervención como primer respondiente mayor participación en las audiencias.

HÁBITOS DE TRABAJO

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

GRÁFICA 39. PERFIL / ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FRASES SE ACERCA MÁS A LO QUE PIENSA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 39. PERFIL / ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FRASES SE ACERCA MÁS A LO QUE PIENSA?

Perfil / ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?	Las leyes deben aplicarse a todos por igual	Pueden hacerse excepciones en algunos casos	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	22	574
	F. Relativa	96.2%	3.8%

Perfil / ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?	Las leyes deben aplicarse a todos por igual	Pueden hacerse excepciones en algunos casos	Total
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	6	125
	F. Relativa	95.2%	4.8%
Custodio	F. Absoluta	6	49
	F. Relativa	87.8%	12.2%
Total	F. Absoluta	34	748
	F. Relativa	95.5%	4.5%

El policía es el primer contacto que tiene la ciudadanía con las instituciones de justicia y seguridad, la labor de éstos se desarrolla en algunas ocasiones entre lo que se conoce como funciones manifiestas y las funciones latentes, esto es, entre el cumplimiento de su deber dentro de la legalidad y el realizar acciones que no encuadren dentro del ámbito legal. Pero esto quizá tenga que ver con dos cosas en principio, por un lado, con la lógica propia de las funciones y actividades como policía y el apego a la legalidad y, por otra parte, la subjetividad y discrecionalidad que conlleva su labor.

En este sentido, en la gráfica anterior podemos observar que en general la mayor parte de los policías piensan que la ley debe aplicarse para todos por igual, lo que corresponde a la formación y visión institucional, así como al desempeño laboral. No obstante, es importante señalar que un porcentaje mínimo (4.5%) de las y los encuestados consideran que pueden hacerse excepciones en algunos casos. Estas cifras no se corresponden con la opinión de los custodios(as), pues ellos tienen un porcentaje más alto de discrecionalidad.

Poco más del 10.0% del personal de custodia (12.2%) considera que pueden hacerse excepciones en algunos casos, esto quizá sea el reflejo de su labor en un espacio carcelario donde las dinámicas cotidianas tienen características especiales, donde las normas oficiales y las normas intersub-

jetivas que se crean al interior manifiestan estas variantes para la aplicación de la ley.

Dentro de las actividades que realizan los integrantes de las diferentes policías del Estado de México se encuentran actividades de funciones protocolarias como es el pase de lista, revisión de armamento, inspección física del uniforme y calibración instrumental, entre otros, que son los elementos disciplinarios característicos de las instituciones policiales.

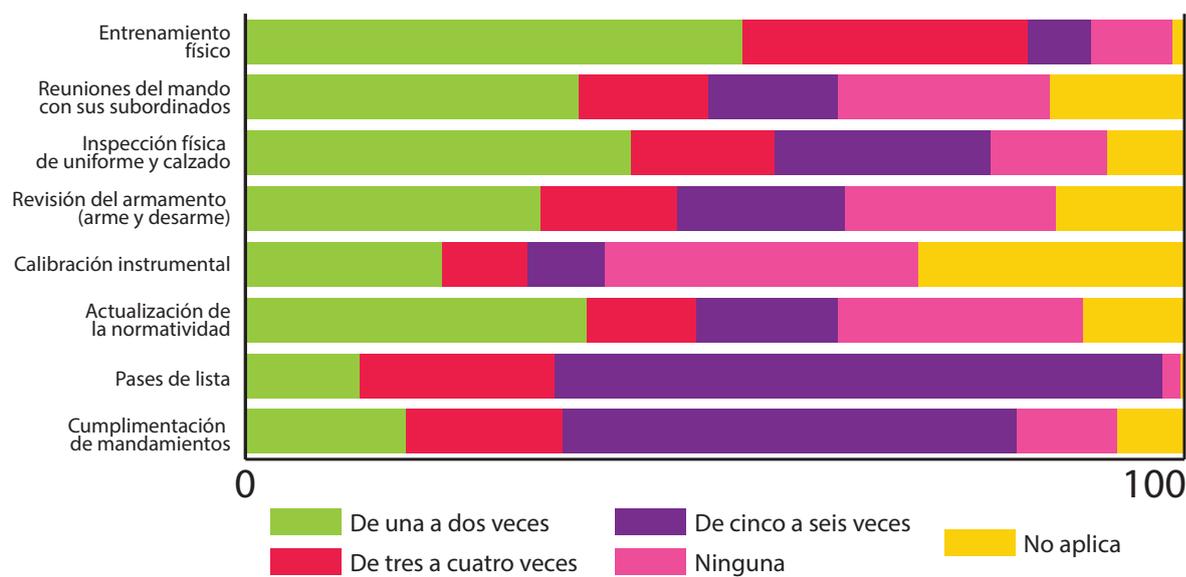
Por otra parte, se encuentran actividades que sirven para el mejor desempeño policial como es el entrenamiento físico o la actualización de la normatividad.

Finalmente, parte sustancial de la labor policial tiene que ver con el cumplimiento de mandamientos, pues esta actividad entre otras es la que da sustento a la actividad diaria de las instituciones de seguridad.

Es preciso señalar que existen características especiales en cada tipo de policía de acuerdo a su función y carácter de su labor. Por lo que es necesario analizar las actividades que realizan de acuerdo a cada caso.

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

GRÁFICA 40.1 POLICÍA ESTATAL / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 40.1 PERFIL / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA

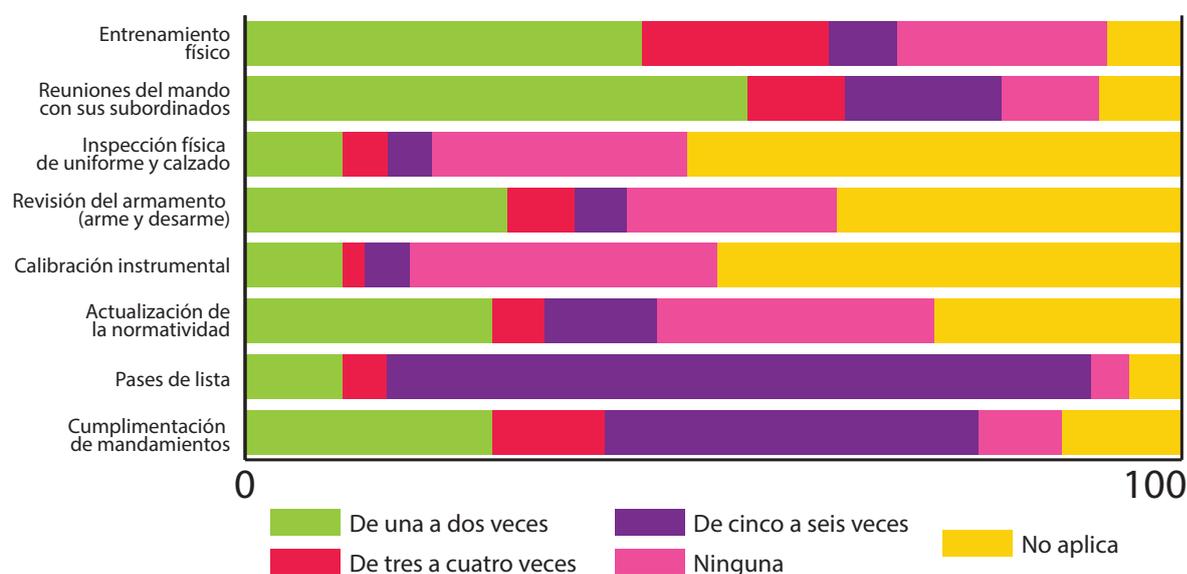
Perfil / Actividades realizadas durante la semana			De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No aplica	Total
Policía Estatal	Entrenamiento físico	F. Absoluta	304	174	39	50	7	574
		F. Relativa	53.0%	30.3%	6.8%	8.7%	1.2%	100.0%

INFORME GRÁFICO DE RESULTADOS ENCUESTA INSTITUCIONAL

Perfil / Actividades realizadas durante la semana			De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No aplica	Total
	Reuniones del mando con sus subordinados	F. Absoluta	204	79	79	130	82	574
		F. Relativa	35.5%	13.8%	13.8%	22.6%	14.3%	100.0%
	Inspección física de uniforme y calzado	F. Absoluta	236	88	132	71	47	574
		F. Relativa	41.1%	15.3%	23.0%	12.4%	8.2%	100.0%
	Revisión del armamento (arme y desarme)	F. Absoluta	180	84	103	129	78	574
		F. Relativa	31.4%	14.6%	17.9%	22.5%	13.6%	100.0%
	Calibración instrumental	F. Absoluta	120	53	47	192	162	574
		F. Relativa	20.9%	9.2%	8.2%	33.4%	28.2%	100.0%
	Actualización de la normatividad	F. Absoluta	209	67	86	150	62	574
		F. Relativa	36.4%	11.7%	15.0%	26.1%	10.8%	100.0%
	Pases de lista	F. Absoluta	70	119	372	11	2	574
		F. Relativa	12.2%	20.7%	64.8%	1.9%	0.3%	100.0%
	Cumplimentación de mandamientos	F. Absoluta	98	96	277	62	41	574
		F. Relativa	17.1%	16.7%	48.3%	10.8%	7.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 40.2 POLICÍA MINISTERIAL / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

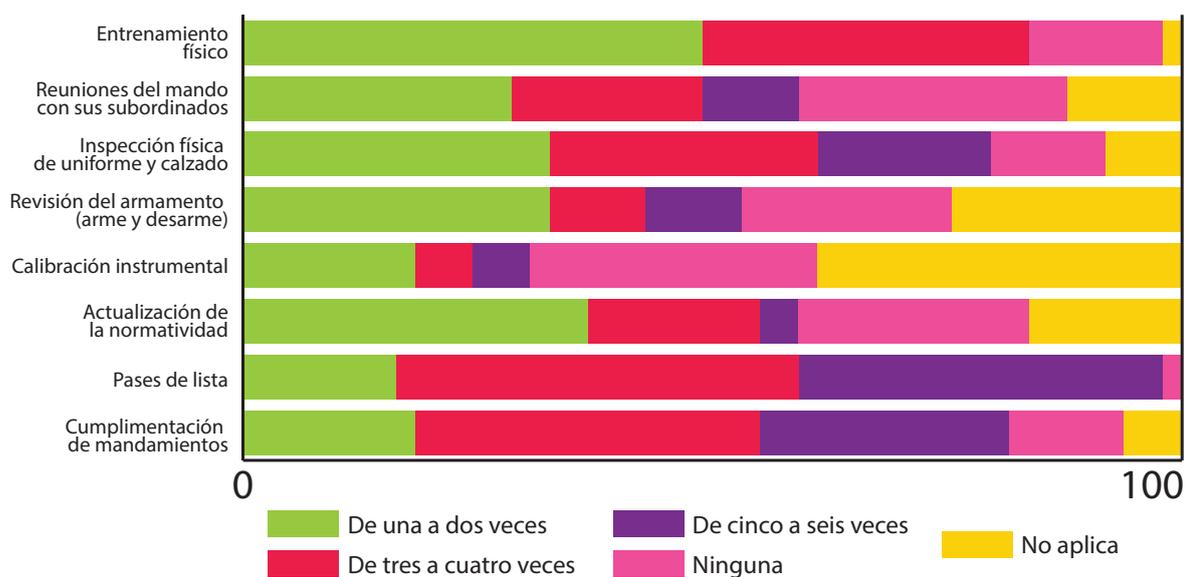
TABLA 40.2 PERFIL / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA

Perfil / Actividades realizadas durante la semana		De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No aplica	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Entrenamiento físico	F. Absoluta	53	25	9	28	10	125
		F. Relativa	42.4%	20.0%	7.2%	22.4%	8.0%	100.0%
	Reuniones del mando con sus subordinados	F. Absoluta	67	13	21	13	11	125
		F. Relativa	53.6%	10.4%	16.8%	10.4%	8.8%	100.0%
	Inspección física de uniforme y calzado	F. Absoluta	13	6	6	34	66	125
		F. Relativa	10.4%	4.8%	4.8%	27.2%	52.8%	100.0%
	Revisión del armamento (arme y desarme)	F. Absoluta	35	9	7	28	46	125
		F. Relativa	28.0%	7.2%	5.6%	22.4%	36.8%	100.0%
Calibración instrumental	F. Absoluta	13	3	6	41	62	125	

Perfil / Actividades realizadas durante la semana			De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No aplica	Total
		F. Relativa	10.4%	2.4%	4.8%	32.8%	49.6%	100.0%
	Actualización de la normatividad	F. Absoluta	33	7	15	37	33	125
		F. Relativa	26.4%	5.6%	12.0%	29.6%	26.4%	100.0%
	Pases de lista	F. Absoluta	13	6	94	5	7	125
		F. Relativa	10.4%	4.8%	75.2%	4.0%	5.6%	100.0%
	Cumplimentación de mandamientos	F. Absoluta	33	15	50	11	16	125
		F. Relativa	26.4%	12.0%	40.0%	8.8%	12.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 40.3 CUSTODIOS(AS) / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 40.3 PERFIL / ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEMANA

Perfil / Actividades realizadas durante la semana		De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	No aplica	Total	
Custodio	Entrenamiento físico	F. Absoluta	24	17	0	7	1	49
		F. Relativa	49.0%	34.7%	0.0%	14.3%	2.0%	100.0%
	Reuniones del mando con sus subordinados	F. Absoluta	14	10	5	14	6	49
		F. Relativa	28.6%	20.4%	10.2%	28.6%	12.2%	100.0%
	Inspección física de uniforme y calzado	F. Absoluta	16	14	9	6	4	49
		F. Relativa	32.7%	28.6%	18.4%	12.2%	8.2%	100.0%
	Revisión del armamento (arme y desarme)	F. Absoluta	16	5	5	11	12	49
		F. Relativa	32.7%	10.2%	10.2%	22.4%	24.5%	100.0%
	Calibración instrumental	F. Absoluta	9	3	3	15	19	49
		F. Relativa	18.4%	6.1%	6.1%	30.6%	38.8%	100.0%
	Actualización de la normatividad	F. Absoluta	18	9	2	12	8	49
		F. Relativa	36.7%	18.4%	4.1%	24.5%	16.3%	100.0%
	Pases de lista	F. Absoluta	8	21	19	1	0	49
		F. Relativa	16.3%	42.9%	38.8%	2.0%	0.0%	100.0%
	Cumplimentación de mandamientos	F. Absoluta	9	18	13	6	3	49
		F. Relativa	18.4%	36.7%	26.5%	12.2%	6.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

En la gráfica 40.1 podemos observar, a partir de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a policías estatales, que poco más de la mitad dicen realizar entrenamiento físico al menos una o dos veces por semana; mientras un 30.3% dice hacerlo de tres a cuatro veces por semana, lo que nos indica que según las respuestas en esta institución policial, el entrenamiento físico es parte de sus deberes cotidianos. Por otra parte, se aprecia que el pase de lista es una actividad que se hace cotidianamente.

El cumplimiento a mandatos es parte fundamental de la labor policial y ello se refleja en los resultados de la encuesta, pues casi la mitad de los encuestados dijeron realizar dicha actividad de cinco a seis veces por semana.

Las funciones de la Policía Ministerial tienen características especiales, una de éstas es la de investigar los delitos denunciados y colaborar con el Ministerio Público. La gráfica anterior nos muestra que el pase de lista es una actividad cotidiana que se realiza de cinco a seis veces por semana (75.2%). Actividades como inspección física del uniforme y calzado, revisión de armamento, calibración instrumental y actualización de la normatividad, no son actividades que los encuestados de la Policía Ministerial reporten como constantes o cotidianas.

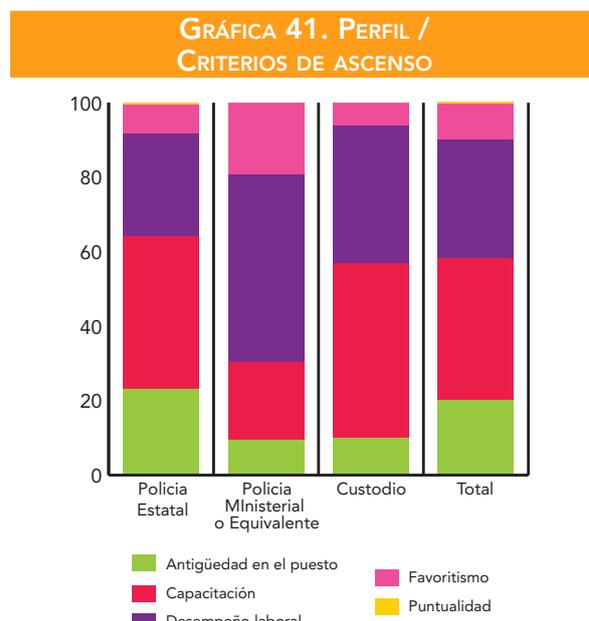
Esto quizá se deba, en principio, a que la mayor parte de los policías ministeriales no portan uniforme y los procesos de investigación que realizan les impiden desempeñar otras actividades en sus centros de trabajo.

Las reuniones de los mandos con los subordinados son parte importante de los procesos de investigación y coordinación policial. En el caso de la Policía Ministerial poco más del 80.0% de los policías dijeron reunirse de una a seis veces con los mandos policiales.

Las y los custodios reportaron, como lo podemos ver en la gráfica 40.3, que casi la mitad de ellos y ellas hacen entrenamiento físico una o dos veces por semana; el pase de lista abarca casi el 100.0%, esto se puede relacionar con el lugar donde realizan su actividad y las reglas estableci-

das en los espacios carcelarios. La cumplimentación de mandamientos es parte de las actividades cotidianas de los custodios(as), pues un 36.0% dice que las realiza de cuatro a cinco veces a la semana. La revisión del armamento se da, pero de manera parcial (32.7%), una o dos veces por semana. A diferencia de la Policía Ministerial, el uniforme y el calzado son parte de la disciplina en los espacios carcelarios, por ello casi el 80.0% de las y los custodios(as) manifestaron que las revisiones se hacen de una a cinco o seis veces por semana.

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



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

**TABLA 41. PERFIL /
CRITERIOS DE ASCENSO**

Perfil / ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?		Antigüedad en el puesto	Capacitación	Desempeño laboral	Favoritismo	Puntualidad	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	134	235	159	44	2	574
	F. Relativa	23.3%	40.9%	27.7%	7.7%	0.3%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	12	26	63	24	0	125
	F. Relativa	9.6%	20.8%	50.4%	19.2%	0.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	5	23	18	3	0	49
	F. Relativa	10.2%	46.9%	36.7%	6.1%	0.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	151	284	240	71	2	748
	F. Relativa	20.2%	38.0%	32.1%	9.5%	0.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

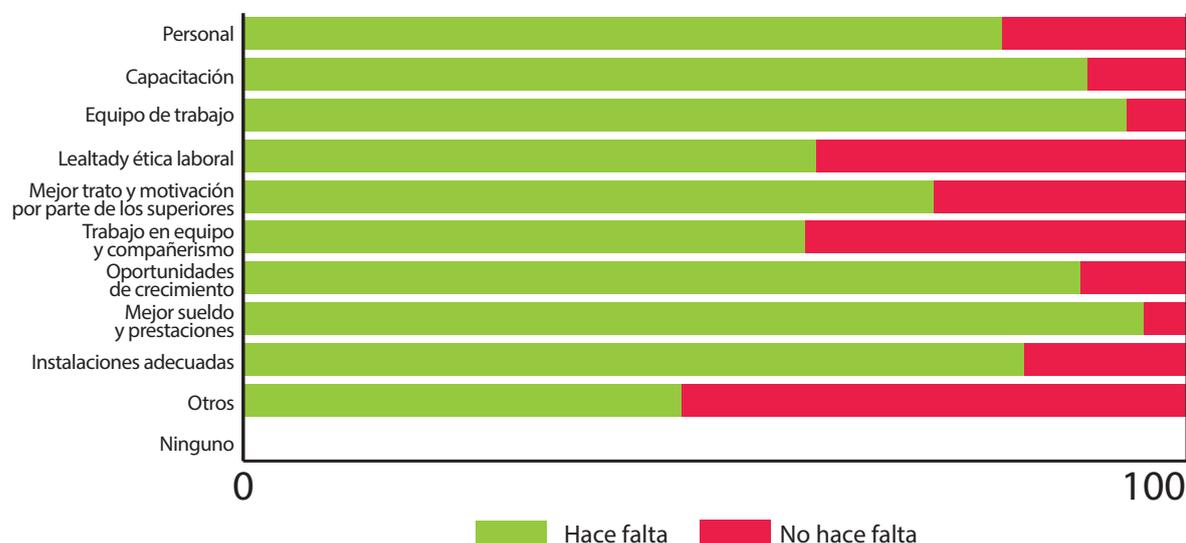
La Ley de Seguridad del Estado de México establece en su artículo 140 la Carrera Policial, la cual define como: "El sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales". Por otra parte, dentro de este rubro, encontramos que el artículo 147, en su fracción VII, dice que: "Para la promoción de los integrantes de las instituciones policiales se deberán considerar, por lo menos, los resultados obtenidos en los programas de profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo". Lo anterior-

mente descrito aporta un panorama de los elementos que requieren las y los policías para los ascensos; no obstante, la gráfica 41 nos muestra que la percepción de los integrantes de las instituciones policiales con respecto a los ascensos es que éstos se dan por la capacitación (38%), por su desempeño laboral (32.1%) y por antigüedad (20.2%). Un dato importante a señalar es que el 9.5 % de los policías consideraron que los ascensos se dan por favoritismo.

La Policía Ministerial fue la policía que tuvo un porcentaje alto con respecto a la percepción de favoritismo, con un 19.2%, esto es, casi dos de cada 10 policías ministeriales consideran que hay favoritismo en los ascensos.

42. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?

GRÁFICA 42.1. POLICÍA ESTATAL / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

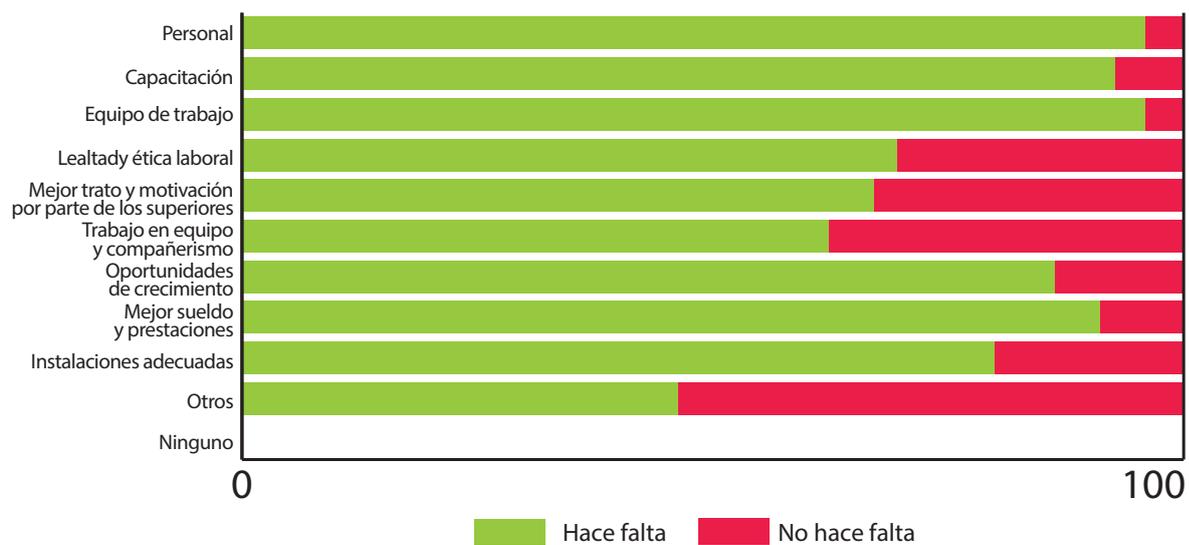
TABLA 42.1 PERFIL / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total	
Policía Estatal	Personal	F. Absoluta	462	112	574
		F. Relativa	80.5%	19.5%	100.0%
	Capacitación	F. Absoluta	514	60	574
		F. Relativa	89.5%	10.5%	100.0%
	Equipo de trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, equipo de protección personal, equipo de comunicaciones, etc.)	F. Absoluta	537	37	574
		F. Relativa	93.6%	6.4%	100.0%
	Lealtad y ética laboral	F. Absoluta	349	225	574
		F. Relativa	60.8%	39.2%	100.0%
	Mejor trato y motivación por parte de los superiores	F. Absoluta	420	154	574
	Policía Estatal	F. Relativa	73.2%	26.8%	100.0%

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total
Trabajo en equipo y compañerismo	F. Absoluta	342	232	574
	F. Relativa	59.6%	40.4%	100.0%
Oportunidades de crecimiento	F. Absoluta	509	65	574
	F. Relativa	88.7%	11.3%	100.0%
Mejor sueldo y prestaciones	F. Absoluta	548	26	574
	F. Relativa	95.5%	4.5%	100.0%
Instalaciones adecuadas	F. Absoluta	475	99	574
	F. Relativa	82.8%	17.2%	100.0%
Otros	F. Absoluta	267	307	574
	F. Relativa	46.5%	53.5%	100.0%
Ninguno	F. Absoluta	0	0	0
	F. Relativa	0.0%	0.0%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 42.2 POLICÍA MINISTERIAL / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?



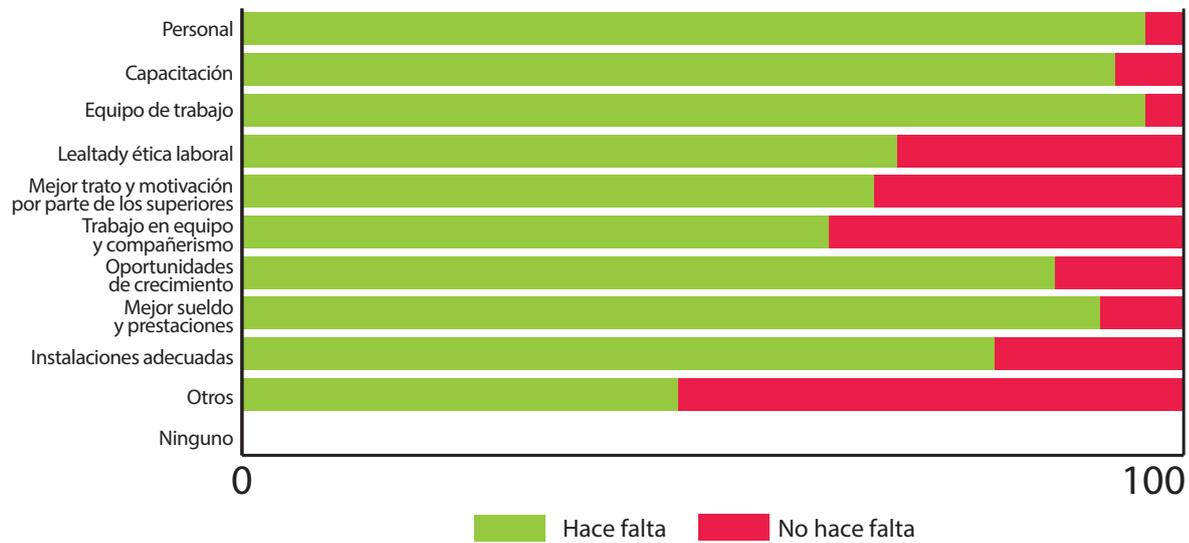
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 42.2 PERFIL / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Personal	F. Absoluta	120	5	125
		F. Relativa	96.0%	4.0%	100.0%
	Capacitación	F. Absoluta	116	9	125
		F. Relativa	92.8%	7.2%	100.0%
	Equipo de trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, equipo de protección personal, equipo de comunicaciones, etc.)	F. Absoluta	120	5	125
		F. Relativa	96.0%	4.0%	100.0%
	Lealtad y ética laboral	F. Absoluta	87	38	125
		F. Relativa	69.6%	30.4%	100.0%
	Mejor trato y motivación por parte de los superiores	F. Absoluta	84	41	125
		F. Relativa	67.2%	32.8%	100.0%
	Trabajo en equipo y compañerismo	F. Absoluta	78	47	125
		F. Relativa	62.4%	37.6%	100.0%
	Oportunidades de crecimiento	F. Absoluta	108	17	125
		F. Relativa	86.4%	13.6%	100.0%
	Mejor sueldo y prestaciones	F. Absoluta	114	11	125
		F. Relativa	91.2%	8.8%	100.0%
	Instalaciones adecuadas	F. Absoluta	100	25	125
		F. Relativa	80.0%	20.0%	100.0%
	Otros	F. Absoluta	58	67	125
		F. Relativa	46.4%	53.6%	100.0%
Ninguno	F. Absoluta	0	0	0	
	F. Relativa	0.0%	0.0%	0%	

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

GRÁFICA 42.3 CUSTODIO(A) / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 42.3 PERFIL / ¿QUÉ CONSIDERA QUE HACE FALTA EN SU INSTITUCIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO?

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total	
Custodio	Personal	F. Absoluta	48	1	49
		F. Relativa	98.0%	2.0%	100.0%
	Capacitación	F. Absoluta	48	1	49
		F. Relativa	98.0%	2.0%	100.0%
	Equipo de trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, equipo de protección personal, equipo de comunicaciones, etc.)	F. Absoluta	43	6	49
		F. Relativa	87.8%	12.2%	100.0%
	Lealtad y ética laboral	F. Absoluta	30	19	49
		F. Relativa	61.2%	38.8%	100.0%
	Mejor trato y motivación por parte de los superiores	F. Absoluta	26	23	49
		F. Relativa	53.1%	46.9%	100.0%
Trabajo en equipo y compañerismo	F. Absoluta	25	24	49	

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total	
Custodio		F. Relativa	51.0%	49.0%	100.0%
	Oportunidades de crecimiento	F. Absoluta	44	5	49
		F. Relativa	89.8%	10.2%	100.0%
	Mejor sueldo y prestaciones	F. Absoluta	48	1	49
		F. Relativa	98.0%	2.0%	100.0%
	Instalaciones adecuadas	F. Absoluta	37	12	49
		F. Relativa	75.5%	24.5%	100.0%
	Otros	F. Absoluta	23	26	49
		F. Relativa	46.9%	53.1%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	0	0	0
		F. Relativa	0.0%	0.0%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Lo que podemos observar de la gráfica anterior es que los integrantes de la Policía Estatal perciben que hace falta obtener mejores sueldos y prestaciones (95.5%), un porcentaje significativo en este rubro que debería ser tomado en cuenta para posterior análisis; por otra parte, ocho de cada diez policías consideran que hace falta más personal en la institución, mientras que poco más del 80.0% cree que se requieren instalaciones adecuadas.

Un dato que parece significativo es que el 93.6% de los policías estatales consideraron que hace falta equipo de trabajo, lo cual es un indicativo sustancial para analizar a fondo la asignación de presupuesto en este rubro, ya que el equipo de trabajo es parte fundamental para el mejor desempeño de los policías.

Por otra parte, algo que es sustancial señalar es que el 73.2% de los encuestados dijo que hace falta mejor trato y motivación por parte de los superiores, otro dato significativo de la organización policial.

La gráfica 42.2 nos muestra que los policías ministeriales perciben que hace falta mejorar el

sueldo y las prestaciones (91.2%), es decir nueve de cada diez policías consideran que es necesario incrementarlo. Además un porcentaje muy alto (96.0%) piensa que hace falta personal, por otra parte el 92.8% consideró también que hace falta capacitación.

La falta de compañerismo alcanza cifras importantes (62.4%) y un mejor trato y motivación por parte de los superiores obtuvo un porcentaje sustancial (67.2%). Un dato importante nos revela que siete de cada diez policías dijeron que hace falta lealtad y ética laboral, lo que nos da quizá una imagen simple de los ámbitos de ilegalidad que permean a esta organización policial.

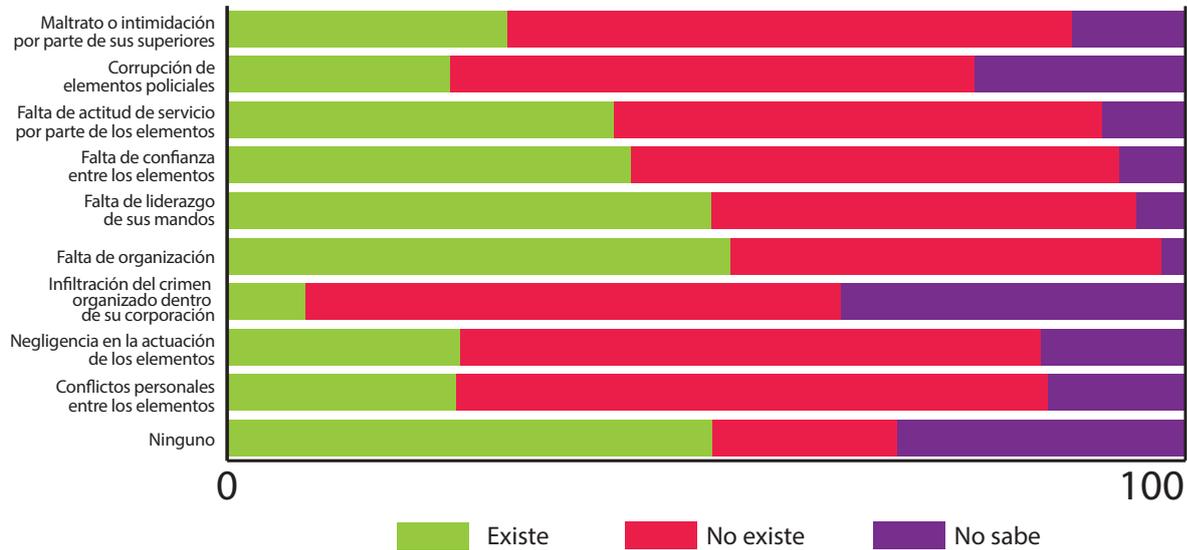
La gráfica 42.3 nos muestra que los rubros que obtuvieron mayor porcentaje respecto a lo que los custodios(as) perciben que hace falta son: personal (98.0%), mejores prestaciones y sueldos (98.0%) y capacitación (98.0%); en estos tres rubros las respuestas fueron casi definitivas, un dato significativo.

De manera similar que, en las dos gráficas anteriores, el tema del mejor trato y motivación por

parte de los superiores (53.1%) arroja datos relevantes, pues nos indica posibles abusos de poder y maltrato de los superiores hacia los subalternos.

43. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

GRÁFICA 43.1 POLICÍA ESTATAL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.1 PERFIL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Estatal	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	168	338	68	574
		F. Relativa	29.3%	58.9%	11.8%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	134	314	126	574
		F. Relativa	23.3%	54.7%	22.0%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	232	292	50	574
		F. Relativa	40.4%	50.9%	8.7%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	242	292	40	574
		F. Relativa	42.2%	50.9%	7.0%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	290	255	29	574

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Estatal	F. Relativa	50.5%	44.4%	5.1%	100.0%	
	Falta de organización	F. Absoluta	302	258	14	574
	F. Relativa	52.6%	44.9%	2.4%	100.0%	
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	47	321	206	574
	F. Relativa	8.2%	55.9%	35.9%	100.0%	
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	140	347	87	574
	F. Relativa	24.4%	60.5%	15.2%	100.0%	
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	137	355	82	574
	F. Relativa	23.9%	61.8%	14.3%	100.0%	
	Ninguno	F. Absoluta	291	111	172	574
	F. Relativa	50.7%	19.3%	30.0%	100.0%	

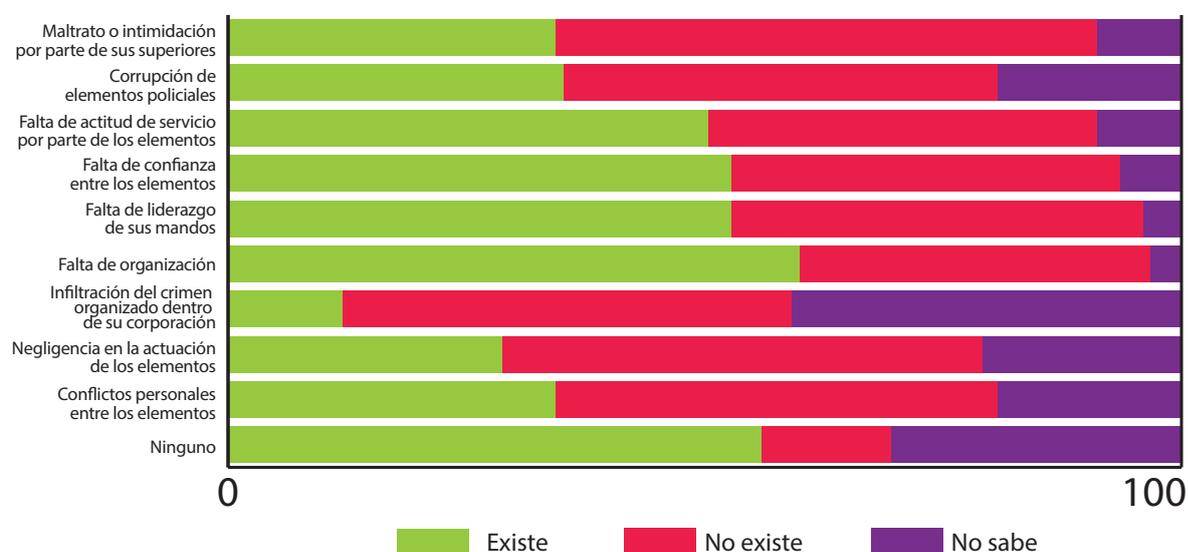
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior nos muestra algunos aspectos de la organización interna de la Policía Estatal y de la percepción que tienen sobre: corrupción, actitud de servicio e infiltración en el crimen organizado y relación con mandos. La gráfica nos dice que más de la mitad de los integrantes de la Policía Estatal considera que hace falta organización y que existe falta de liderazgo de los mandos en su institución; por otra parte, poco más de dos policías de cada diez consideran que existen conflictos personales entre compañeros y negligencia en la actuación de los elementos.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 23.3% considera que sí existe corrupción en la policía estatal; además, el 8.2% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado. Los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presentarse y que se percibe dentro de las instituciones policiales.

Por otra parte, como lo observamos en gráficas anteriores, la percepción de malos tratos por parte de los superiores confirma la percepción de los integrantes de la policía, pues la gráfica nos señala que casi tres de cada diez policías dicen que sí existe maltrato e intimidación por parte de los mandos.

GRÁFICA 43.2 POLICÍA MINISTERIAL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.2 PERFIL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	43	71	11	125
		F. Relativa	34.4%	56.8%	8.8%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	44	57	24	125
		F. Relativa	35.2%	45.6%	19.2%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	63	51	11	125
		F. Relativa	50.4%	40.8%	8.8%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	66	51	8	125
		F. Relativa	52.8%	40.8%	6.4%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	66	54	5	125
		F. Relativa	52.8%	43.2%	4.0%	100.0%

Perfil / Actividad / Respuesta			Existe	No existe	No sabe	Total
Policía Ministerial o equivalente	Falta de organización	F. Absoluta	75	46	4	125
		F. Relativa	60.0%	36.8%	3.2%	100.0%
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	15	59	51	125
		F. Relativa	12.0%	47.2%	40.8%	100.0%
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	36	63	26	125
		F. Relativa	28.8%	50.4%	20.8%	100.0%
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	43	58	24	125
		F. Relativa	34.4%	46.4%	19.2%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	70	17	38	125
		F. Relativa	56.0%	13.6%	30.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Lo que podemos observar en la gráfica 43.2 son algunos aspectos de la organización interna de la Policía Ministerial y de la percepción que tienen sus integrantes con respecto a: corrupción, actitud de servicio, infiltración del crimen organizado y relación con mandos.

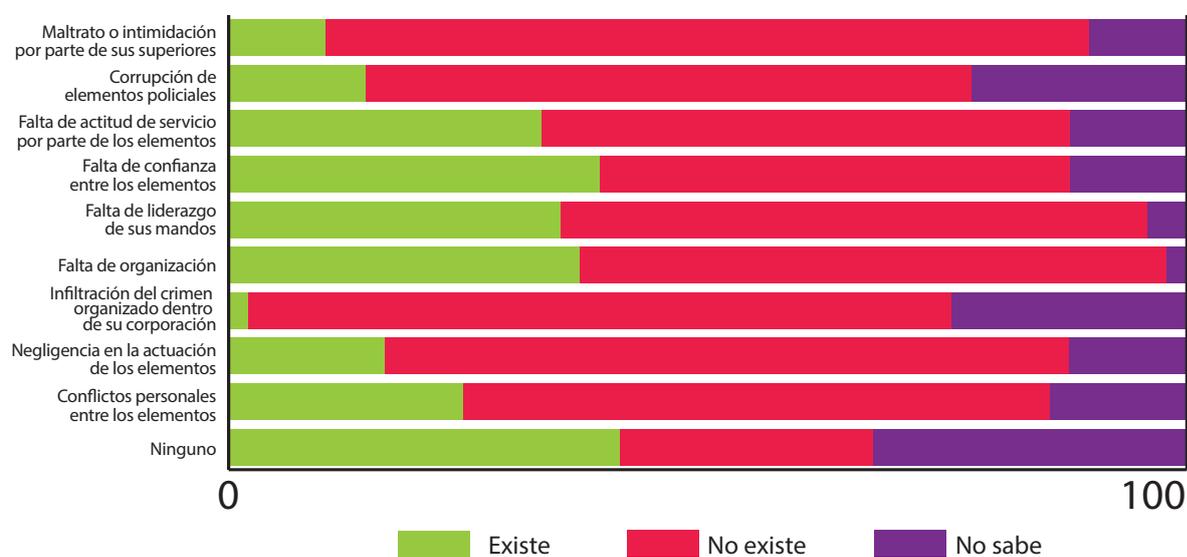
La gráfica nos dice que seis de cada diez encuestados consideran que falta organización en su institución, mientras que poco más de la mitad piensa que falta liderazgo en los mandos policiales.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 35.2% considera que sí existe corrupción en la Policía Ministerial, además el 12.0% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado, los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presen-

tarse y que se percibe dentro de las instituciones policiales.

Por otra parte, la gráfica anterior nos dice que la mitad de los encuestados percibieron que no hay confianza entre los elementos. Además, se corrobora la percepción de mal trato por parte de mandos, pues 34.4% de los policías dicen que sí existe maltrato e intimidación por parte de los superiores.

GRÁFICA 43.3 CUSTODIO / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.3 ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Custodio	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	5	39	5	49
		F. Relativa	10.2%	79.6%	10.2%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	7	31	11	49
		F. Relativa	14.3%	63.3%	22.4%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	16	27	6	49
		F. Relativa	32.7%	55.1%	12.2%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	19	24	6	49
		F. Relativa	38.8%	49.0%	12.2%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	17	30	2	49
		F. Relativa	34.7%	61.2%	4.1%	100.0%

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Custodio	Falta de organización	F. Absoluta	18	30	1	49
		F. Relativa	36.7%	61.2%	2.0%	100.0%
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	1	36	12	49
		F. Relativa	2.0%	73.5%	24.5%	100.0%
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	8	35	6	49
		F. Relativa	16.3%	71.4%	12.2%	100.0%
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	12	30	7	49
		F. Relativa	24.5%	61.2%	14.3%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	20	13	16	49
		F. Relativa	40.8%	26.5%	32.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior nos muestra que el 36.7% de los custodios(as) consideran que hace falta organización y 34.7% desearían mayor liderazgo de los mandos en su institución; además, poco más de dos policías de cada diez consideran que existen conflictos personales entre compañeros y el 16.3 % dice que percibe negligencia en la actuación de los elementos.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 14.3% considera que sí existe corrupción, mientras el 2.0% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado; los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presentarse y que se percibe dentro

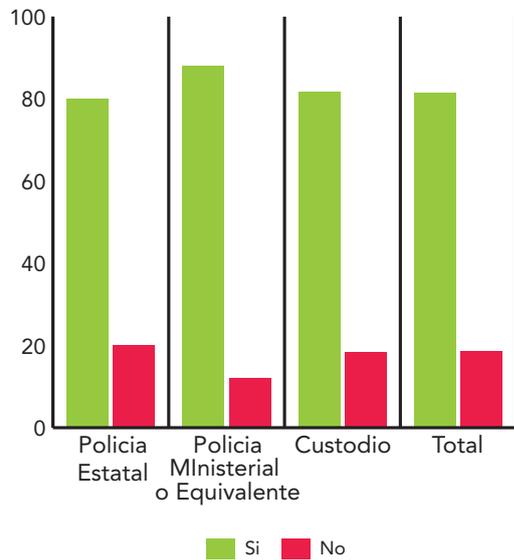
de las instituciones policiales. No obstante, es interesante observar que un 24.5% de los encuestados dijo no saber si existe infiltración.

Por otra parte, como lo observamos en gráficas anteriores, la percepción de malos tratos por parte de los superiores se ve corroborada por la percepción de los integrantes de los custodios(as), pues la gráfica anterior revela que uno de cada diez custodios piensa que existe el maltrato e intimidación por parte de los mandos. Además, la gráfica muestra que el 32.7% dice que prevalece la falta de actitud de servicio por parte de los elementos de custodia.

SATISFACCIÓN LABORAL

44. ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?

GRÁFICA 44. PERFIL / ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 44. PERFIL / ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?

Perfil / ¿Se siente a gusto con su trabajo?		Sí	No	Total
Policial Estatal	F. Absoluta	459	115	574
	F. Relativa	80.0%	20.0%	100.0%
Policial Ministerial o equivalente	F. Absoluta	110	15	125
	F. Relativa	88.0%	12.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	40	9	49
	F. Relativa	81.6%	18.4%	100.0%
Total	F. Absoluta	609	139	748
	F. Relativa	81.4%	18.6%	100.0%

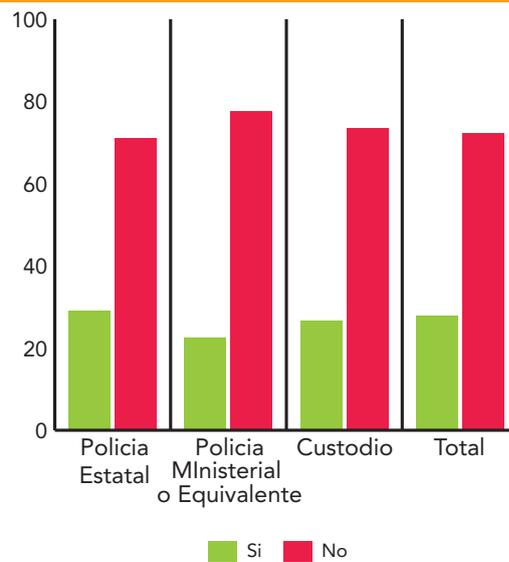
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Esta gráfica muestra que prácticamente 8 de cada 10 policías está a gusto con su trabajo, sin embargo, los policías estatales son quienes más declararon no sentirse a gusto con su trabajo (20.0%); por el contrario, los policías ministeriales fueron quienes menos dijeron no sentirse a gusto con su trabajo (12.0%), lo que nos puede dar la idea de que las condiciones laborales de los policías ministeriales pueden ser mejores que la de los policías estatales.

Sentirse a gusto con su trabajo es una variable que en ocasiones puede influir en la capacidad de respuesta, la eficiencia con la que el elemento desempeñe su labor y el tiempo que permanezca como integrante de la institución.

45. ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDES AL TRABAJO QUE REALIZA?

GRÁFICA 45. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDES AL TRABAJO QUE REALIZA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 45. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDES AL TRABAJO QUE REALIZA?

Perfil / ¿Considera que su salario y prestaciones son acorde al trabajo que realiza?		Sí	No	Total
Policial Estatal	F. Absoluta	167	407	574
	F. Relativa	29.1%	70.9%	100.0%

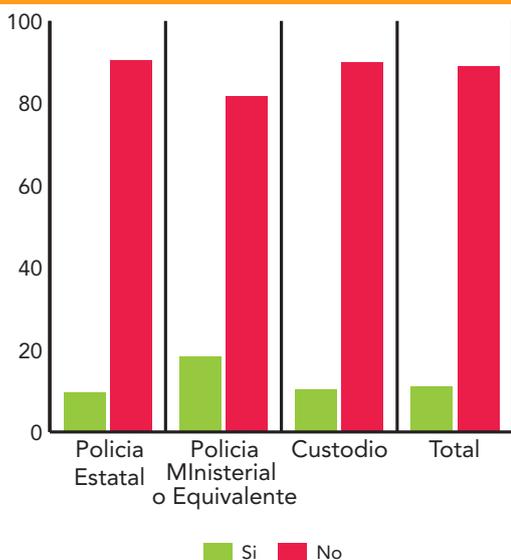
Perfil / ¿Considera que su salario y prestaciones son acorde al trabajo que realiza?		Si	No	Total
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	28	97	125
	F. Relativa	22.4%	77.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	13	36	49
	F. Relativa	26.5%	73.5%	100.0%
Total	F. Absoluta	208	540	748
	F. Relativa	27.8%	72.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Los resultados de la gráfica anterior refuerzan los resultados observados en las gráficas 35.1, 35.2 y 35.3, donde se reflejaba lo poco que le gusta su salario y prestaciones a los elementos encuestados y lo constante que esto es en los tres perfiles. Sentir que su salario y prestaciones no están acorde al trabajo que realiza podría desmotivar en algún momento al elemento y llevarlo a buscar una nueva fuente de trabajo, esto en los mejores casos, sin embargo, también lo podría conducir a la búsqueda de una fuente de ingreso de manera ilegal, ya sea con actos de corrupción o con cualquier otra actividad fuera de la ley, como en ocasiones se ha documentado.

46. ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?

GRÁFICA 46. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 46. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?

Perfil / ¿Considera que cambiar de empleo mejoraría su relación familiar?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	55	519	574
	F. Relativa	9.6%	90.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	23	102	125
	F. Relativa	18.4%	81.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	5	44	49
	F. Relativa	10.2%	89.8%	100.0%
Total	F. Absoluta	83	665	748
	F. Relativa	11.1%	88.9%	100.0%

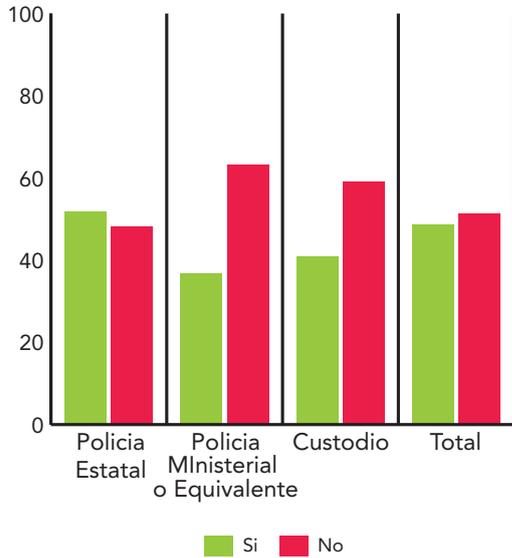
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

El 88.9% de los elementos encuestados considera que cambiar de empleo no mejoraría su relación familiar; de lo anterior se puede deducir que la esfera familiar no se ve afectada por la esfera laboral, y cuando esto llega a suceder, es en un porcentaje bajo (11.1%).

Lo anterior puede ayudar a tener elementos policiales con una mejor calidad de vida, ya que la familia cumple con funciones como proteger, sostener y dar movilidad a las personas.

47. ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?

GRÁFICA 47. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 47. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?

Perfil / ¿Considera que su trabajo es valorado por la institución en la que labora?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	311	263	574
	F. Relativa	54.2%	45.8%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	55	70	125
	F. Relativa	44.0%	56.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	24	25	49
	F. Relativa	49.0%	51.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	390	358	748
	F. Relativa	52.1%	47.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

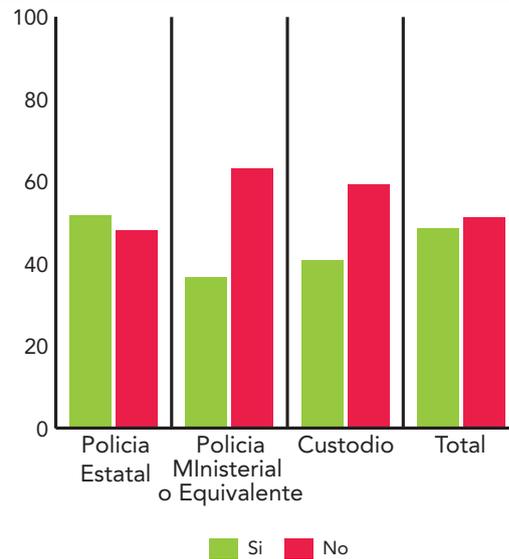
La gráfica anterior refleja un alto porcentaje (47.9%) de elementos que consideran que su trabajo no es valorado por la institución en la que

laboran; la gráfica no muestra una diferencia relevante entre lo que refieren los diversos perfiles, con lo que se podría decir que la falta de reconocimiento al trabajo que desempeñan los policías se da sin importar el cargo que éstos ocupen.

La psicología laboral ha demostrado que reconocer y valorar el trabajo de todos los miembros de una institución evita en buena medida el abandono laboral, mejora el desempeño de las funciones de cada trabajador y genera un alto sentido de pertenencia a la institución.

48. ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?

GRÁFICA 48. PERFIL / ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 48. PERFIL / ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?

Perfil / ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	298	276	574
	F. Relativa	51.9%	48.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	46	79	125
	F. Relativa	36.8%	63.2%	100.0%

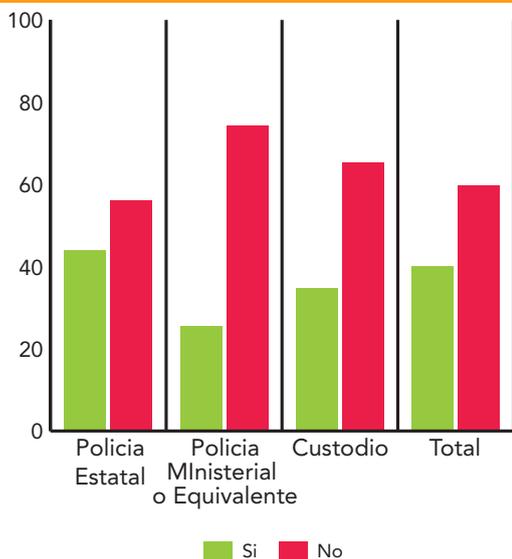
Perfil / ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?		Si	No	Total
Custodio	F. Absoluta	20	29	49
	F. Relativa	40.8%	59.2%	100.0%
Total	F. Absoluta	364	384	748
	F. Relativa	48.7%	51.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De acuerdo con la gráfica anterior, el 51.3% de los policías encuestados refirió que el trato que le da la sociedad como policía no es el adecuado, esto puede ser derivado de la mala imagen que la sociedad guarda respecto a su labor; es decir, la imagen de un policía corrupto, mal preparado o que brinda un mal servicio sigue en el imaginario social, lo cual repercute en el trato que la sociedad tiene con las y los policías.

49. ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?

GRÁFICA 49. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 49. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?

Perfil / ¿Considera que la ciudadanía confía en los policías?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	252	322	574
	F. Relativa	43.9%	56.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	32	93	125
	F. Relativa	25.6%	74.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	17	32	49
	F. Relativa	34.7%	65.3%	100.0%
Total	F. Absoluta	301	447	748
	F. Relativa	40.2%	59.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Esta gráfica muestra que existe una relación directamente proporcional entre la confianza que los oficiales consideran que la ciudadanía tiene en los cuerpos de seguridad (ver gráfica 48) y el trato que consideran ésta les da, es decir cuánto menos considera el policía que la ciudadanía confía en él, menos cree que la ciudadanía lo trata de manera adecuada.

También expresa que los elementos encuestados son conscientes de que la relación entre la policía y la sociedad no es la mejor, lo que permitirá trabajar con mayor juicio en mejorar dicho vínculo.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

PERFIL Y ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

De acuerdo con los datos que se obtuvieron en las evaluaciones que se realizaron de los días 23 al 27 de octubre de 2017, se hacen las siguientes recomendaciones, a fin de comprender la situación y las actividades que se desempeñan en las corporaciones que se evaluaron. Las recomendaciones son las siguientes:

- A pesar de que las tareas de seguridad se encuentran tradicionalmente concentradas en los hombres, es necesario que cada vez más se incluya a las mujeres en estas encomiendas, por lo tanto, también se sugiere propiciar mayor presencia de personal femenino en las evaluaciones.
- Se sugiere, evaluar y considerar el papel que las mujeres desempeñan dentro de las actividades policiales que se evaluaron, ya que los porcentajes fueron muy bajos en comparación con los hombres.
- Hacer una pequeña evaluación de por qué las edades que van de 18 a 23 años tienen baja presencia en las actividades policiales estatales, con el fin de cerciorarse si es verdad o no que se debe al grado de escolaridad que piden para ingresar a estas instituciones, y
- Del personal de más de 60 años que tiene una representatividad considerable en el perfil de la Policía Estatal, saber hasta qué edad pueden seguir laborando y qué actividades son las que desempeñan.

De acuerdo con las convocatorias que expide el Estado de México para incorporarse a las instituciones que se evaluaron, se pide como requisito contar con la preparatoria o carrera técnica terminada; por su parte, la Policía Ministerial requiere contar con la universidad concluida, ante esto y los datos recabados, podemos decir lo siguiente:

- Investigar qué actividades llevan a cabo las personas evaluadas que señalaron no tener algún grado de escolaridad, en el caso de la Policía Estatal y Ministerial o equivalente;
- Será necesario saber por qué hay un bajo porcentaje de personas que cuentan con la primaria y secundaria, ya sea incompleta o completa, a sabiendas del requisito que se pide para incorporarse respecto al grado de escolaridad, esto para los tres perfiles evaluados, una hipótesis es el momento en el que ingresaron a la corporación, sin embargo, es necesario fomentar que los elementos se profesionalicen ya que la formación universitaria dota de mayores herramientas para el desempeño de sus funciones;
- Saber si las personas que indicaron tener estudios de posgrado los han obtenido ya estando en su puesto actual, y qué papel desempeñan en sus actividades, es decir, si hay diferencia entre los que no han cursado estos estudios y valorar con ello la necesidad de fomentarlos;
- Del personal evaluado que señaló tener a personal bajo su mando o responsabilidad –Policía Ministerial o equivalente-, saber cuáles fueron los motivos, es decir, si han tomado cursos, si ha sido por el grado que tienen dentro de sus corporaciones o por los años de antigüedad que pudieran reunir;
- Saber si el personal que tiene menos de dos años de antigüedad, el cual es un porcentaje bajo para la Policía Estatal, es por motivos de bajas que se han dado o por la falta de estudios o capacidades para formar parte de las corporaciones;
- Saber si las personas que tienen más de 30 años están próximas a jubilarse o por qué otros motivos su porcentaje es bajo en cuanto a la Policía Estatal y Ministerial o equivalente;
- Considerar los sueldos mensuales que se les proporcionan a la policía Estatal y custodios(as), ya que estos podrían ser un factor que propicie la corrupción, y

- Señalar por qué hay personal que fue evaluado, que manifestó en un bajo porcentaje que ganan menos de \$1,600 mensuales –para el caso de la Policía Estatal-, lo cual se encuentra por debajo del salario mínimo, y si estos están relacionados con el personal que indicó no tener estudios escolares.

Considerar los ingresos mensuales que los custodios(as) reportaron, ya que éstos estén más propensos a formar parte de la corrupción que existe dentro del sistema penitenciario, esto con el fin de obtener mayores ingresos para poder mantener a las personas que dependen de ellos –más de 10 personas-.

Los custodios(as) señalaron tener mayor actividad en generar ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o servicios profesionales, sería preciso saber cuál de estas tres actividades llevan a cabo.

Conocer qué actividad adicional llevan a cabo o de donde proceden los incrementos en los ingresos adicionales en la Policía Estatal y Ministerial o equivalente, es decir, si son por actividades comerciales, financieras o servicios profesionales.

PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se sugiere brindar mayor especificidad en la pregunta correlativa acerca del término Servicio Profesional de Carrera.

Se sugiere brindar mayor especificidad en la pregunta correlativa acerca del registro.

Se sugiere especificar que el hecho de que no hayan hecho efectiva la prestación en cuestión no significa que no tengan expedito su derecho para ejercerla.

Se sugiere especificar que la formación inicial es aquella que atiende a la evaluación para el ingreso a la corporación y que la continua consiste en la que se imparte para la permanencia; pudiendo ser la misma de: actualización, especialización o complemento.

Se sugiere especificar a qué se refieren los rubros de formación complementaria, especializada y de desarrollo de habilidades ya que, en diversas ocasiones, las personas encuestadas percibían ambigüedad en tales preguntas.

EVALUACIÓN POLICIAL

Aunque el porcentaje de integrantes de los cuerpos de seguridad del Estado de México que no han realizado exámenes de control de confianza es del 0.6%, se recomienda que éstos sean aplicados al 100.0% de los integrantes los cuerpos de seguridad asignados a la entidad, en atención a la vigencia que la ley impone, el cual es no mayor a tres años a los elementos que ya han sido certificados, y a la ley que prohíbe la contratación o exige la baja de los elementos que no se hayan sometido a estas evaluaciones y las hayan aprobado.

En cuanto a la idoneidad de las evaluaciones de control de confianza aplicadas a policías estatales, ministeriales o con cargo equivalente y a custodios, se observa que existe una inconformidad por parte de los elementos al mencionar que éstos no son acordes a sus perfiles laborales. Se recomienda tomar en cuenta este planteamiento para que se reconsideren nuevas formas de evaluación que contemplen las diferencias entre grados, cargos y funciones en futuras aplicaciones.

En virtud de que uno de cada 4 integrantes de los cuerpos policiales del Estado de México no cree que las evaluaciones de control de confianza contribuyan a la mejora de sus instituciones, se recomienda que se difundan los logros de estos procesos y se haga énfasis en la importancia que tienen para cumplir con los objetivos institucionales.

Los resultados de los procesos de evaluación del desempeño, de control de confianza y de habilidades, destrezas y conocimientos generales, deben ser de fácil acceso para el personal que ha sido sometido a tales evaluaciones. De este cuestionario se puede observar que 81.4% de los elementos desconoce el resultado de sus evaluaciones de control de confianza, 63.7% el de sus evaluaciones de competencias policiales, y 45.5% el de sus evaluaciones de desempeño.

EQUIPAMIENTO

Asegurar la dotación anual de uniformes de acuerdo con su especialización, a fin de que cumplan con sus funciones.

Dotar de cascos y chalecos balísticos según funciones, con el objeto de asegurar la integridad de los cuerpos de seguridad, lo cual se traducirá en mejores condiciones de trabajo para los policías y por ende en una mejor actitud ante su labor. Garantizar la entrega de armamento moderno para que desempeñen sus funciones a cabalidad las fuerzas de seguridad interna.

Establecer mecanismos de coordinación entre las instituciones dedicadas a la dotación de equipamiento, con el objeto de que sean dotados los equipos a cada corporación según funciones.

Crear o mejorar instancias de entrega de equipamiento para el buen desempeño de los policías.

USO DE TECNOLOGÍAS

El uso de la tecnología es un fenómeno global, por lo tanto, la capacitación policial debe seguir las tendencias de profesionalización en las herramientas tecnológicas que pueden optimizar el trabajo y recursos, como también actualizar la forma de vida y expresión cultural.

Es importante que el documento IPH sea conocido y dominado en su uso por todos los miembros de la policía, no sólo con capacitaciones en aula, sino con prácticas y ejemplos con casos prácticos. El hecho de que un alto porcentaje de participantes del perfil custodio manifestó conocerlo, aunque no estén directamente relacionados o relacionadas, se puede considerar un acierto.

Se debe inculcar en las instituciones encargadas de la implementación y administración de justicia y seguridad pública, el conocimiento pleno, no sólo las actividades de cada servicio policial, sino también las eventualidades que se puede encontrar en el ejercicio de su labor, con lo cual se tenga un panorama más amplio de respuesta y con esto se pueda hacer un análisis más profundo del uso que cada policía podría hacer de este documento. Es importante realizar capacita-

ciones y sensibilizar a las y los elementos de policía y custodios sobre el uso adecuado de este instrumento.

El manejo del IPH implica saberlo utilizar en todo sentido, no sólo su contenido gráfico, sino la capacitación o instrucción que se otorgue a las y los elementos en relación a su aplicación, por consiguiente, una capacitación que abarque la importancia de la prevención del delito por la denuncia y no sólo ex post, o en flagrancia, con una adecuada difusión sobre la importancia del uso del formato también para la localización de indicios y para el acto de recabar denuncias, lo que resultará en un mejor uso de la herramienta. Asimismo, una adecuada explicación del instrumento y sus componentes evitará que quien no está relacionado con su uso se confunda respecto a si desea o debiera aplicarlo.

Vale la pena que instrumentos como el IPH se revisen de forma periódica en capacitaciones que trasciendan a la función y den cuenta de todos los escenarios en los que se puede usar, así como las formas óptimas de utilizarlo.

Debido a los avances tecnológicos que suceden a nivel mundial, es indispensable que se dote de tecnología a los diferentes servicios policiales, así como se brinde capacitación adecuada para su empleo en el ejercicio laboral. Se sugiere un incremento a los fondos que se destinan a las herramientas tecnológicas, por su carácter práctico.

Es necesario dotar de infraestructura y material tecnológico a los diferentes perfiles policiales, con afán de alinearse a las tendencias en el tema de progreso tecnológico y practicidad, así como de la capacitación pertinente, resaltando la importancia del conocimiento integral en materia de recursos de la función policial.

Si bien no se ha podido homologar la cuestión de la investigación con el uso de bases de datos, es importante considerar que el avance tecnológico es una tendencia a nivel global, por lo que es necesario dar capacitaciones con visión de futuro a mediano y largo plazo, y contemplar escenarios en las que el empleo de estas herramientas será indispensable en la función policial.

Invertir en sistemas de identificación para las instituciones policiales puede aumentar la seguridad y a la vez brindar un ambiente laboral que acerque de forma paulatina a los avances tecnológicos y a un esquema de trabajo ordenado.

INFRAESTRUCTURA

- Revisión minuciosa de las instalaciones para detectar necesidades reales.
- Dignificar espacios existentes para el buen desempeño policial.
- Mejorar el ejercicio responsable del gasto para optimizar la infraestructura.

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Generar dinámicas donde a los elementos de todos los perfiles se les reconozca la importancia de su trabajo y el papel que éste desempeña en la sociedad;
- Atender de manera inmediata la falta de materiales para que todos los elementos puedan realizar las tareas de "primer respondiente" como lo marca el Protocolo Nacional de Primer Respondiente;
- Trabajar en la imagen de la policía, para generar respeto por parte de la ciudadanía y que el elemento empiece a considerar en un corto plazo que el trato de la población hacia él es el adecuado; y
- Informar a los elementos de absolutamente todas las prestaciones con las que cuenta, con la finalidad de reducir la insatisfacción que los elementos refirieron sentir con respecto al rubro de salarios y prestaciones.

HÁBITOS DE TRABAJO

Es importante señalar que la labor policial implica promover y garantizar la seguridad de los ciudadanos con estricto apego a la ley, no obstante, el hecho de que, algunos policías consideraron que cuando se trata de la aplicación de la ley, a veces se pueden exceptuar algunos casos, nos da la posibilidad de analizar que posiblemente hay una tendencia hacia actos ilegales. Es preciso que las instituciones policiales en sus procesos de control

de confianza incluyan alguna variable que muestre tendencias hacia la corrupción, sobre todo en policías en activo.

La labor policial requiere características físicas particulares, entre ellas una buena condición física, la encuesta mostró que si bien es cierto los policías dijeron realizar entrenamiento físico al menos una o dos veces por semana, también es cierto que no se aclaró cuáles son las características de este entrenamiento. Por las condiciones del servicio, la función y horarios de los policías, en ocasiones no es posible desarrollar entrenamiento físico adecuado por lo que es importante crear un programa de acondicionamiento y entrenamiento físico acorde a los horarios y funciones de los integrantes de las diferentes policías. Además, durante la aplicación de la encuesta se pudo observar a policías con sobre peso, lo cual limita sus funciones físicas en el quehacer policial, lo cual insta en la necesidad de crear programas continuos de entrenamiento físico y promoción de una alimentación saludable por parte de las corporaciones.

La revisión del armamento es fundamental para la seguridad ciudadana e incluso de los mismos cuerpos policiales, por lo que la revisión de éste es primordial en la disciplina cotidiana.

La constante actualización de la normativa ayuda a los policías a tener mejores herramientas para su labor cotidiana, por lo que es importante poner mayor énfasis en la capacitación continua en estos rubros.

Parte de los estímulos profesionales que recibe un policía por su buen desempeño es la promoción de grado, es decir, los ascensos que reciben, si bien es cierto que hay una estructura jurídica donde se toman en cuenta características como la antigüedad, la profesionalización, el desempeño, el liderazgo y otras, también lo es que una parte de los policías refirió que estos se daban por favoritismo, esto nos lleva a sugerir la revisión de los mecanismos institucionales para el otorgamiento de promociones, tratando de evitar en todo momento actos de corrupción o favoritismo.

Es importante señalar que la percepción de los integrantes de las diferentes policías, en su mayoría, es que hacen falta mejorar un gran número de aspectos para que las diferentes instituciones puedan realizar su trabajo eficientemente. Es preciso exponer algunos de estos elementos:

Mejorar el salario y las prestaciones fue una de las respuestas que alcanzaron mayor porcentaje. Lo que lleva a preguntarnos ¿por qué la percepción de los policías sobre sus salarios es que son bajos? Quizá sería importante que las instituciones encargadas hagan un análisis más completo y pueden saber si hay una relación causal entre el desempeño policial y los bajos salarios.

La capacitación es otro aspecto que los integrantes de las diferentes policías consideraron que hace falta para mejorar su labor. Será importante analizar los mecanismos de capacitación continua a policías para poder crear un programa sólido de capacitación.

La relación entre mandos y subordinados es un tema que fue recurrente en la percepción de los policías, una buena parte consideró que hace falta un mejor trato por parte de los superiores y mayor motivación, esto nos puede indicar problemas de organización laboral y quizá problemas de abuso de poder y corrupción. Es necesario que las áreas correspondientes hagan una revisión de todas estas situaciones que precarizan y limitan la organización y el desarrollo de la labor policial.

Lo expresado por los integrantes de las diferentes policías nos muestra que en un número significativo los encuestados aceptan situaciones que por lo general no son expuestas, la metodología de la encuesta permitió el anonimato de los encuestados por lo que fue posible captar la percepción real de muchos policías. No obstante, un número importante mencionó no saber de las situaciones expresadas, esto quizá por no querer involucrarse en lo que pasa dentro de las instituciones de policía.

La negligencia, ética laboral y poca actitud de servicio son algunos de los temas que fueron mencionados como prevalentes en las diferentes policías; lo que es importante subrayar es que

los elementos respondieron en diferente grado sobre la existencia de estas situaciones, cuando en teoría no debería de pasar, por lo que es importante que el órgano encargado de la profesionalización y contraloría interna verifique la actuación de los integrantes de las diferentes policías.

La corrupción y la infiltración de elementos en el crimen organizado fueron dos de las respuestas que mostraron que desde la percepción policial estas conductas sí existen al interior de las corporaciones. En ese sentido es importante que los organismos de control policial revisen los procedimientos de reclutamiento y verifiquen si se producen actos ilegales, de corrupción y criminalidad.

La relación entre elementos y con los mandos es un tema quizá poco abordado, la encuesta mostró que existe desconfianza entre los integrantes de las diferentes policías, así como maltrato e intimidaciones por parte de los mandos policiales, por lo que es necesario hacer un análisis más profundo para ubicar algunas causas al fenómeno y analizar cuál es la relación con el desempeño laboral, con ello sería posible generar propuestas para un cambio positivo.

RECOMENDACIONES AL CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

- Se recomienda que la encuesta se especialice para cada perfil de los encuestados, ya que algunas preguntas no son aplicables para las funciones de alguno de los perfiles. Por ejemplo, las referidas al IPH no son aplicables a Custodios o bien cuando se trata de equipo y se pregunta acerca de dispositivos como el PR24 no son aplicables para los policías ministeriales.
- Se sugiere revisar a detalle la estructura de las preguntas ya que, en algunas preguntas se incluye la respuesta de Ninguno al final de una serie de respuestas, por ejemplo, en la serie de preguntas del numeral 23, por lo cual se presta a la confusión en la aplicación.
- En la pregunta 17.12 se apunta al Desarrollo de habilidades, sin embargo, no queda claro a qué tipo de habilidades se

refiere, por ejemplo, si son operativas, pues si bien es cierto que se diferencian de las habilidades administrativas e informáticas a las que se refiere la pregunta 17.13, la pregunta es ambigua y en la aplicación se prestó a confusión. Esto es importante cuando el elemento pregunta a qué tipo de habilidades se refiere ya que una pregunta ambigua genera una respuesta ambigua y con ello la validez de la pregunta se ve comprometida.

- En la pregunta 26 se sugiere se explique si es posible llenar dos opciones o más.
- En la pregunta 32 se sugiere agregar, en caso de contestar que Sí.
- 32.1.3 especificar a qué se refiere "no hay suficiente capacidad"
- Se puede prestar a confusión con la pregunta 32.1.1. El razonamiento es el siguiente: si faltan espacios ¿hay suficiente capacidad? o bien si No hay suficiente capacidad ¿es porque faltan espacios? El señalamiento de esta observación es por la falta de correspondencia que se puede presentar en el análisis.

CONCLUSIONES

PERFIL Y ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

En la evaluación que se realizó de los días 23 al 27 de octubre de 2017 a personal de la Policía Estatal, Ministerial o equivalente y custodios(as) del Estado de México, se obtuvieron datos que son necesarios aclarar en cuanto al perfil del personal operativo.

Los resultados nos arrojaron que la mayor parte del personal proviene de la Policía Estatal, teniendo una menor presencia los custodios(as) y la Policía Ministerial o equivalente; así mismo, se señaló que la mayoría del personal que fue evaluado son hombres y las edades van de los 36 a los 47 años principalmente. Podemos observar que dentro de este rango las personas están en pleno desarrollo profesional y físico, pero cabe señalar que las mujeres evaluadas obtuvieron un porcentaje muy debajo frente a los hombres, es decir, la igualdad de género en esta evaluación estuvo

más inclinado hacia el sexo masculino, en tanto que el estado civil de los evaluados se balanceo entre estar casados y ser solteros.

Los grados escolares se situaron entre la preparatoria y la universidad concluida, en este punto es preciso señalar que de acuerdo a las convocatorias que el Estado de México emite a la sociedad para formar parte de estas corporaciones, se detallan requisitos precisos para poderse postular, entre estos se menciona que el grado mínimo solicitado es la preparatoria o carrera técnica concluida para pertenecer a la Policía Estatal y ser custodio del Sistema Penitenciario; por su parte, se debe contar con la universidad concluida para formar parte de la Policía Ministerial. Dentro de este rubro algunos evaluados señalaron contar con posgrados, sin embargo, se registró que hay personal que no cuenta con estudios, así como personas que cuentan con la primaria y secundaria completa o incompleta. De ahí desprende el hecho de que a la Policía Ministerial se le permita tener de una a cinco personas bajo su mando, gracias a los estudios que ostentan.

La policía que destacó por tener al personal con más años de antigüedad fue la Policía Estatal, ya que del personal evaluado una buena proporción señaló que llevan entre 16 y 20 años de antigüedad; mientras que los custodios(as) y los policías ministeriales o equivalentes están en menos de 2 años y de 2 a 5 años. En el caso de los custodios(as) no se registró personal con más de 30 años de servicio. Los motivos que se deducen es que: este personal ya ha sido jubilado, a que hay muchas bajas por el tipo de labor, el ambiente en el que se tiene que desarrollar y el estrés que éste puede generar o el bajo sueldo que tienen.

Los sueldos que se registran van de los \$8,001 a \$11,200 para Policía Estatal y custodios(as) y de \$11,201 a \$16,000 para policías ministeriales; por otra parte, se señaló que para el caso de la Policía Estatal y Ministerial de 3 a 4 personas dependen económicamente del personal evaluado, mientras que por el lado de los custodios(as) más de 10 personas dependen económicamente de ellos. Ante este panorama, los custodios(as) hicieron referencia a que cuentan con ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o

servicios profesionales, con ingresos que van de \$1,000 a \$3,000 (tanto para custodios(as) como para Policía Estatal), mientras que para la Policía Ministerial ascienden de \$8,001 a \$15,000.

Por tanto, se puede observar que el problema que se presenta con los custodios es que ante el bajo sueldo que perciben, deben encontrar otras fuentes para poder generar más dinero, lo que podría hacerlos proclives a la corrupción.

PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Al momento de aplicar la encuesta se advirtió que a diversas personas encuestadas no les es familiar el término Servicio Profesional de Carrera.

Si bien es cierto que un mayor número de personas encuestadas tiene conocimiento de su inscripción en el registro, lo cierto es que al momento de aplicar la encuesta se encontró que en diversas ocasiones el personal encuestado titubeaba antes responder; por lo que se estima que no en todas las ocasiones les es familiar el nombre del registro en cuestión.

En numerosas ocasiones, el personal encuestado al momento de la aplicación del instrumento agregaba que en lo particular no habían hecho efectivas las diferentes prestaciones respectivas. De que se colige que el encuestado piensa que se le está preguntando si ya ejerció la prestación y no que se le está solicitando indicar si sabe que tiene el derecho para solicitar lo conducente.

Al momento de aplicar la encuesta se advirtió que a distintas personas les generaba duda la distinción entre formación inicial y formación continua; por lo que se ignora si comprenden con precisión la diferencia entre ambos términos.

Se sugiere especificar a qué se refieren los rubros de formación complementaria, especializada y de desarrollo de habilidades, ya que en diversas ocasiones las personas encuestadas percibían ambigüedad en tales preguntas.

EVALUACIÓN POLICIAL

Casi la totalidad de los integrantes de los cuerpos policiales y de seguridad pública del Estado de México realizaron exámenes de control de con-

fianza para cumplir con los periodos de vigencia que otorgan este tipo de certificaciones reguladas por leyes federales y estatales como requisito indispensable para que una persona ingrese a laborar en tales instituciones.

En sentido inverso, sólo 0.1% de los elementos de estos cuerpos nunca ha presentado los exámenes de control de confianza y 0.6% lo hizo hace más de cuatro años, lo que rebasa el periodo de vigencia de estas certificaciones, que una vez aprobadas es de tres años.

Se realizó una valoración entre los miembros de los cuerpos de seguridad del Estado de México sobre aspectos relacionados con las evaluaciones de control de confianza, en la que la calificación con mayor porcentaje de mención para los rubros de: aplicación de las evaluaciones de confianza, el trato de los evaluadores, el tiempo utilizado para realizarlas, las condiciones del equipo utilizado y de las instalaciones, fue calificada como buena, en una escala que iba de malo, regular, bueno y muy bueno, hasta excelente. Por lo que se puede afirmar que la mayoría de los elementos a los que se les realizaron evaluaciones de control de confianza encontraron aceptables las condiciones bajo las cuales se les aplicaron dichas pruebas.

8 de cada 10 elementos que integran las policías del Estado de México no conoce los resultados de sus evaluaciones de control de confianza.

Los elementos de las policías del Estado de México consideraron que las evaluaciones de control de confianza no correspondían a sus grados, cargos y funciones (8 de cada 10 elementos así lo mencionaron).

Casi 2 de cada 10 elementos afirman que previo a una promoción de grado o de cargo, se les realizó una evaluación de control de confianza, misma que podría servir como criterio de promoción o permanencia dentro de la institución policial. El 77.9% de los elementos policiales han realizado exámenes toxicológicos sorpresivos, sin previa notificación.

Uno de cada cuatro integrantes de los cuerpos policiales del Estado de México no cree que las

evaluaciones de control de confianza contribuyan a la mejora de sus instituciones.

Por su parte, 74.7% de los elementos de las policías del Estado de México afirmó que les han aplicado evaluaciones de competencias policiales, de los cuales 63.7% no conoció el resultado de las mismas. Aunque se mencionó que la ley sólo obliga a las instituciones a inscribir los resultados de las evaluaciones en el Registro Estatal de Personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 98, párrafo tercero, del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.

A 8 de cada 10 elementos de nuevo ingreso a los cuerpos de policía del Estado de México les realizaron evaluaciones de desempeño o de conocimientos.

El acceso a los resultados de las evaluaciones está más limitado que en el caso de las evaluaciones de control de confianza. Para las evaluaciones de competencias policiales el acceso a los resultados por parte de los elementos policiales es también algo restringido, pero para las evaluaciones de desempeño, el acceso a éstos es mayor.

INFRAESTRUCTURA

En cuanto al tema de infraestructura, a pesar de que las instalaciones donde actualmente se opera, según respuesta expresa de los encuestados, se encuentran en regular o buen estado, esto no es suficiente ya que las mejoras que se han hecho no son de buena calidad, así lo indican cerca del 50.0% de los entrevistados. Por lo cual, es elemental que tales mejoras realmente vayan encaminadas a cubrir las necesidades, características y funciones de cada corporación policiaca. En este contexto, es importante que las autoridades encargadas hagan una introspección de las condiciones en las que laboran los policías en la actualidad.

USO DE TECNOLOGÍAS

Existen tecnologías específicas asociadas a las necesidades de ciertos servicios policiales, que explican por qué algunos perfiles los dominan predominantemente y otros no (ejemplo, equipo

de radiocomunicación), sin embargo, tecnologías generales como el internet debieran ser conocidas y dominadas por individuos que ejercen su labor en un entorno urbano.

Aunque las funciones a realizar por los custodios no se encuentren relacionadas con la información que es vaciada al llenar un Informe Policial Homologado, en virtud de que no se supone que tengan que realizar detenciones, recolectar indicios o tomar denuncias, es importante que este formato sea conocido por todo aquel que forme parte de algún proceso en el sistema penal o judicial, con lo que de hecho, se esperaría que el porcentaje del resto de los perfiles fuera del 100.0%.

El tema del porcentaje de usos del IPH para puestas a disposición se puede leer desde distintas ópticas, en términos generales el hecho de que los grupos más representativos manifiesten haber utilizado la herramienta de esta forma explica a cabalidad la política criminal actual de respuesta al delito a manera de enfrentamiento y con el uso de la fuerza del Estado, y no como prevención social y a priori.

El "uso ocasional" del IPH llega a ser de hasta 22.0%, en la encuesta las cifras más altas las tiene el uso específico para recabar denuncias, lo que denota tanto la condición de uso, como la instrucción sobre la herramienta en la práctica. Es notable que quienes se posicionaron en opciones negativas o positivas y menormente en cuestiones dubitativas u ocasionales, son quienes pertenecen al perfil de Policía Ministerial o equivalente, con lo que se puede disgregar un posicionamiento más firme ante la función desempeñada y una confianza en el hecho de conocer un instrumento de trabajo, sin importar si sea acertada o errónea su interpretación.

Al igual que en los incisos anteriores, los porcentajes obtenidos muestran tanto los efectos de una política criminal orientada a la administración del delito por medio de la persecución y el uso de la fuerza, como el ambiente de trabajo percibido, alineado con la percepción de inseguridad de la ciudadanía y con el deseo de involucramiento en lo que las y los participantes de los distintos perfiles considerarían su aportación a la sociedad.

La practicidad o los medios que se otorgan a perfiles distintos a los de Policía Ministerial o equivalente, sugieren que no se opta por la utilización mayoritaria de tecnología en la labor policial relacionada a documentos e informes. Y dejan en evidencia un déficit en el material tecnológico que pueda encontrarse en los diversos centros de trabajo.

Si bien la necesidad de información puede variar entre cada función es deseable que cada perfil policial conozca las bases de datos que de manera directa o indirecta están relacionadas con su ejercicio laboral.

Aun tomando en cuenta la función que realiza cada una de las personas que participó en la encuesta institucional y considerando que las funciones del perfil de custodio son sumamente distintas a las funciones del resto de los perfiles policiales, se nota que las bases de datos criminales siguen operando sin coordinación de los organismos gubernamentales que tienen acceso a éstas; y por consiguiente, la persona que trabaja en un servicio policial ignora o asume la inoperatividad de estos sistemas, por lo menos en lo que respecta a su función.

A pesar de que se reconoce que las instituciones cuentan con medios de registro personal, es notable la falta que hace agregar servicios como el reconocimiento de huellas dactilares y reconocimiento de voz, para complementar esta situación en las instituciones.

EQUIPAMIENTO

El desarrollo de este trabajo ha pretendido descubrir los ejes de preocupación central a que se refieren los rubros de "equipamiento e infraestructura" con los que cuentan los policías tanto estatales, ministeriales o equivalentes y custodios. Situación que hace reflexionar sobre este tema. En este sentido, la principal conclusión es que, en el tema de equipamiento, sin duda alguna se observa una carencia total de ellos, puesto que los insumos materiales tanto físicos como lógicos con los que deben contar los policías para poder llevar a cabo sus funciones son en muchos casos inexistentes, además de que cada equipamiento, ya sea armamento, equipo de radio comunica-

ción, uniformes, equipos de cómputo, vehículos, etcétera, debe tener particularidades conforme a las funciones específicas de cada área, a las necesidades que se atienden y a su interrelación con otras áreas o instituciones. Por lo anterior, es un reto ineludible para la gente tomadora de decisiones, mejorar las condiciones de trabajo de las fuerzas de seguridad en todos los ámbitos.

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL

Durante la interpretación de los ramos de condiciones laborales y satisfacción laboral, se detectó por parte de los perfiles encuestados que existe un alto sentimiento de orgullo por el hecho de ser policías; así mismo, las actividades competentes que realizan cada perfil son de su agrado y están altamente relacionadas con los objetivos de servicio a la sociedad.

La relación entre sentirse orgulloso de su trabajo y que le gusten las actividades que realiza puede desembocar en que los policías se mantengan laborando para la institución por varios años más, sin embargo, hay que atender los elementos relacionados a la insatisfacción laboral que, aunque son pocos, son importantes, por ejemplo el hecho de que los encuestados señalaran en buena cantidad no sentir que su trabajo es valorado por la institución en la que laboran.

Con respecto a los salarios y prestaciones se marcó una clara tendencia entre los policías que les gustaba y los que no les gustaba su salario y prestaciones, es decir, todos los perfiles se dividían en dos grupos prácticamente iguales, con opiniones a favor y en contra.

Por otra parte, se interpretó que existe conciencia en la mayoría de los elementos con respecto a su relación con la ciudadanía, más específicamente en la forma en que se manifiesta el trato de la población civil a los policías y la confianza que la ciudadanía le tiene a los uniformados.

Uno de los elementos más preocupantes y en los que hay que poner mayor atención es en la falta de material que tienen todos los perfiles para realizar tareas de "primer respondiente"; los resultados mostraron que muchos elementos han

participado en audiencias del Sistema de Justicia Penal Acusatorio, sin embargo, existen perfiles donde más de la mitad no cuentan con los elementos necesarios para realizar las tareas de "primer respondiente".

HÁBITOS DEL TRABAJO

Los integrantes de las diferentes policías consideran que la ley debe de aplicarse a todos por igual, no obstante, algunos de ellos piensan que a veces se pueden hacer excepciones, esto quizá tenga que ver dos cosas en principio, por un lado, con la lógica propia de las funciones y actividades de los policías y el apego a la legalidad, y por otra parte, con la subjetividad y discrecionalidad que conlleva su labor como policía.

La mayor parte de los policías dicen realizar una actividad física, aunque no se especifica qué tipo de actividad se desarrolla. Es importante señalar que las funciones y los horarios de los policías a veces no permiten realizar entrenamiento físico, pero es fundamental para su labor profesional.

El cumplimiento de mandatos es una de las actividades que hacen con mayor frecuencia y de manera cotidiana los policías encuestados.

La revisión de armamento (arme y desarme) no es una actividad que se haga todos los días, no obstante, sería necesario analizar si es necesario realizar una revisión de forma cotidiana, sobre todo para conocer el estado físico y antigüedad del armamento.

Si bien es cierto que los integrantes de las diferentes policías perciben que los ascensos y/o promociones se dan por desempeño laboral, capacitación y antigüedad - lo que podría demostrar que estos procesos buscan dar seguimiento a la carrera policial-, también lo es que un pequeño porcentaje dijo que hay favoritismos, algo que quizá debería ser tomado en cuenta por las organizaciones competentes.

La mayor parte de los policías consideraron que hacen falta mejores instalaciones, mejor equipo de trabajo y capacitación. En los últimos años, la modificación e instauración del nuevo sistema de justicia penal genera la necesidad de una capaci-

tación especializada para policías en el tema del "primer respondiente", el cual implica acciones específicas por parte de los diferentes cuerpos de policía. Además, en los últimos años un tema prioritario para todas las instituciones de seguridad ha sido la capacitación. No obstante, un gran número de policías consideraron que no tienen la suficiente, por ello es importante analizar el ejercicio del presupuesto dedicado a este rubro, ya que tiene especial importancia.

Un dato importante que surge de esta pregunta es con respecto a la mejora de sueldos y salarios; todos los integrantes de la policía encuestados consideraron, en porcentajes que fueron del 80.5% al 98.0%, que hace falta un mejor salario y prestaciones.

Una parte significativa de los encuestados señaló que hace falta un mejor trato por parte de los superiores y motivación de éstos, lo que puede evidenciar quizá que la percepción del ejercicio de poder en los mandos policiales puede ser alto.

Un tema que refleja la parte subjetiva e interna de los hábitos en el trabajo es la lealtad y ética profesional de los integrantes de las diferentes policías. Aunque la percepción de los encuestados está dividida, la mayoría de las respuestas coincide en que hace falta lealtad y ética profesional, los rangos estuvieron entre 60.8% a 69.6% (poco más de la mitad). Es evidente que esto sugiere problemas internos y probables acciones ilegales cotidianas por parte de algunos elementos policiales.

Con respecto a la relación laboral, encontramos que hay tres temas en la encuesta realizada que nos dan pauta de la forma en la que se relacionan y perciben su ámbito laboral los integrantes de los cuerpos policiales. Aunque poco más de la mitad dijeron que no existen conflictos laborales, un porcentaje (del 23.9% a 34.4%) dijo que sí existían conflictos personales entre los elementos; además manifestaron que existe falta de confianza entre ellos, en este rubro hubo un número más alto de encuestados que respondieron afirmativamente, y el tema del maltrato fue una constante, y aunque no hubo una respuesta muy alta, sí fue una percepción marcada del 10.2% al 34.4%.

Esto nos puede indicar que el ambiente laboral no es favorable para los elementos de la policía, pues no existe mucha confianza, ni compañerismo y se da el maltrato por parte de los mandos, por lo que es necesario hacer un análisis más profundo sobre las causas y elementos que generan estas situaciones y hacer así más eficiente el desempeño laboral.

Otro tema relevante es la organización en la institución, con respecto a ello los integrantes de la policía indicaron en un buen porcentaje que no hace falta organización, sin embargo, un número considerable consideró que sí se requiere mejorarla en sus instituciones (rango de 36.7% el más bajo y 60.0% el más alto); además, consideran que hace falta liderazgo (rango de 34.7% el más bajo y 52.8% el más alto porcentaje). Lo que perciben los policías es que no hay buena organización al interior de las instituciones, algo que es de suma importancia para cualquier organización de seguridad y procuración de justicia.

La actitud laboral es de suma importancia pues refleja el desempeño y la ética profesional de los integrantes de las diferentes policías, éstos respondieron en un margen de 16.3% el menor a 32.2% el mayor que prevalece una actitud negligente por parte de los elementos policiales; mientras tanto, en todos los perfiles, poco más de la mitad de los elementos dijeron que no había negligencia. No obstante, al preguntarles sobre la falta de una buena actitud por parte de los integrantes de policía, un número significativo indicó que sí falta esta buena actitud (52.9% el más bajo y 32.7% el más alto). Esto es sustancial porque nos muestra quizá la falta de interés de los integrantes de la policía por realizar su trabajo de manera profesional y eficiente, sobre todo con vocación de servicio que es uno de los principios regentes de las instituciones policiales.

La corrupción en las organizaciones policiales es un tema polémico que es necesario e importante analizar, aunado a esto la infiltración de elementos policíacos al crimen organizado es un tema relevante para todas las organizaciones policiales. La encuesta arrojó información importante a este respecto, pues si bien es cierto que un buen porcentaje de los policías dijeron que no

existe corrupción (46.6% los más bajos a 63.3% los más altos); no obstante, un número importante dijo que sí existe corrupción al interior de la policía (14.3% el más bajo y al 35.2% el más alto). Tema sin duda preocupante que debería investigarse por las autoridades correspondientes a profundidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad*, publicada en el diario Oficial de la Federación 02/01/2009.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, Ley Abrogada DOF 02-01-2009.
- Diario Oficial de la Federación, *Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública, aprobados en su Trigésima Octava Sesión Ordinaria*, celebrada el 21 de agosto de 2015.
- Legislatura del Estado de México, *Ley de Seguridad del Estado de México*, publicada en la Gaceta del Gobierno el 13 de septiembre de 2017.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Lineamientos Generales de evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017*, México, 2017.
- SESESP, *Evaluación FASP*, documento interno, México, 2017.

