



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Evaluación Institucional FASP 2017

1. Descripción de la evaluación	
1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 16 de Octubre 2017	
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 29 de Diciembre 2017	
1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre: Mtra. Georgina Cesin Andrade	Unidad administrativa: Dirección de Evaluación del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
1.5 Objetivo general de la evaluación: 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 y aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.	
1.6 Objetivos específicos de la evaluación: <ol style="list-style-type: none">1. Establecer el perfil de las y los agentes encuestados.2. Determinar su condición socioeconómica3. Conocer su percepción respecto de las acciones desarrolladas a partir de cada eje estratégico, conforme a los siguientes subtemas: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de tecnología.4. Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran.5. Conocer sus principales hábitos en el trabajo.6. Detectar problemáticas en el trabajo.	
1.7 Metodología utilizada en la evaluación:	
Instrumentos de recolección de información: Cuestionarios <input checked="" type="checkbox"/> Entrevistas <input type="checkbox"/> Formatos <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Especifique:	
Descripción de las técnicas y modelos utilizados: Con el propósito de que de los resultados de la Encuesta Institucional constituyeran información y datos estadísticamente representativos respecto del estado de fuerza de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia de la entidad federativa, el diseño de la muestra fue el siguiente: Población objetivo: Elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Puebla. Tamaño de la muestra: La muestra se estableció en atención a lo señalado en el artículo 9 de los LGEFASP, por lo cual consistió de 654 elementos en total, de acuerdo a la siguiente distribución: Policía Estatal Policías Ministerial Custodios	



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Evaluación Institucional FASP 2017

<p>2. Principales Hallazgos de la evaluación</p> <p>2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:</p> <p>Conforme a lo estipulado en los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017 (LGEFASP), del 16 octubre al 17 de noviembre de 2017 se llevó a cabo el levantamiento de la Encuesta Institucional en el estado de Puebla.</p> <p>Los principales resultados obtenidos, conforme a las seis temáticas en que se estructura la Encuesta, son:</p> <p>a. Perfil del personal policial</p> <ul style="list-style-type: none">• Del total del personal entrevistado, 77.20 % fueron hombres y el 22.80 % mujeres.• El 42.70% de las y los encuestados afirmó tener la preparatoria terminada, mientras que el 21.00% cuenta con estudios universitarios. Si se observan años anteriores, los entrevistados con preparatoria terminada eran 49.00 % en 2016, 44.00 % en 2015 y 42% en 2014. En tanto que el personal que reportó estudios universitarios representaba un 23.00% en 2016, 17.00 % en 2015 y 5.00% en 2014. <p>b. Aspectos socioeconómicos</p> <ul style="list-style-type: none">• El 48.00 % de las y los entrevistados afirmó tener un sueldo entre \$4,801.00 y \$8,000.00 mensuales, en tanto que 13.50% percibe \$4,800.00 o menos.• Al 52.30 % mencionó que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso (incluyéndose), porcentaje similar al obtenido en 2016 y 2015. Un 18.70 % mencionó que de su salario dependen 5 o más personas. <p>c. Profesionalización</p> <ul style="list-style-type: none">• De entre las y los encuestados, el 49.50 % afirmó que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera..• En materia de prestaciones, el 92.50%refirió contar con servicio médico, 90.20%con seguro de vida, 59.30 %con apoyo para su familia en caso de caída en el cumplimiento de su deber, 52.40 % con becas para los hijos, 37.30 % con fondo de retiro y 21.29 % con créditos para la vivienda. <p>d) Evaluación Policial</p> <ul style="list-style-type: none">• En cuanto a los exámenes de control de confianza, el 28.40 % de las y los encuestados mencionó que fue evaluado este año y 48.80 % señaló que fue en el pasado año.• El 69.00 % de las y los entrevistados consideró que la Evaluación de Control de Confianza fue acorde a su grado, cargo y funciones; al tiempo, del 45%del personal que fue promovido recientemente, 45.45%volvió a aplicar la Evaluación de Control de Confianza. <p>d) Equipamiento</p> <ul style="list-style-type: none">• Por lo que hace al equipamiento, de acuerdo al personal entrevistado, lo que más se recibió durante el último año fue calzado, camisas o camisolas y pantalones.• Por otro lado, lo mejor valorado por las y los encuestados en cuanto a la calidad del equipo recibido fue el tolete, las esposas, las patrullas y el equipo de radiocomunicación, en general entre los diferentes estratos de la muestra, así como el rubro de "Accesorios" entre el personal de guarda y custodia. <p>e) Uso de la tecnología</p> <ul style="list-style-type: none">• Con referencia al uso de la tecnología, el 91.10 % afirmó que tiene conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación, 78.70 % señaló lo mismo sobre el internet, 78.40 % sobre la cámara fotográfica y el 74.00 % para la computadora.• Asimismo, el 83.20 % de las y los encuestados dijo conocer el Informe Policial Homologado (IPH); de éstos, el 78.70 % afirmó que lo utiliza para el registro de información de presuntos delitos y puesta a disposición de personas• Por otra parte, en esta ocasión se inquirió acerca de la utilidad del IPH, a lo cual el 76.00% de las y los encuestados afirmaron emplearlo en caso de detención en flagrancia, un 60.00 % para la localización de indicios y un 40.00 % para recabar denuncias• Con referencia a la redacción de reportes, informes u otros escritos de trabajo, el 38.50 %mencionó que la hace regularmente a mano, mientras que el 46.2%afirmó utilizar una computadora con este propósito <p>f) Infraestructura</p> <ul style="list-style-type: none">• El 46.60 % de las y los entrevistados consideró que el estado físico actual de las instalaciones en las que prestan sus servicios es "regular", es decir, un valor similar al reportado el pasado año (41.00 %)• Un 40.00% consideró que las ampliaciones o construcciones ejecutadas cumplieron con la calidad que esperaban; el 34.80 % identificó que las ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde opera resolvieron las necesidades que se tenía y un 49.80% refirió que estas ampliaciones o construcciones influyeron en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.• Un 86.10%de las y los encuestados consideró necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde desempeña habitualmente sus labores. <p>e. Condiciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none">• Del total del personal operativo entrevistado, un 66.7 % de los elementos dijo sentirse "muy orgulloso" de pertenecer a sus respectivas corporaciones.• Un 45.60 % realiza pases de lista de 5 a 6 veces por semana, y el 30.90%de las y los encuestados ejecuta mandamientos con la misma regularidad <p>f. Problemas en el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none">• Al inquirir sobre los aspectos faltantes en las diferentes corporaciones, el 92.8% consideró que hace falta equipo de trabajo (como lo hizo el 84.00% en 2016, el 85.00% en 2015 y el 90.00% en 2014• Un 92.5 %opinó sobre la necesidad de contar con mejores sueldos y prestaciones (84.00% en el ejercicio fiscal anterior, 80.00% en 2015 y 90.00 % en 2014).
<p>2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.</p>
<p>2.2.1 Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Respeto de las prestaciones laborales, el 92.50%refirió contar con servicio médico y 90.20%con seguro de vida.• El 96.50%de las y los encuestados señaló que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la Corporación a la que pertenecen. De ellos, 95.10%ha recibido cursos de formación inicial y 84.00% de formación continua.• Respeto del equipamiento, el personal entrevistado señaló que lo que más recibió durante el último año fue calzado, camisas o camisolas y pantalones.• Por su parte, lo mejor valorado por las y los encuestados en cuanto a la calidad del equipo recibido fue el tolete, las esposas, las patrullas y el equipo de radiocomunicación, así como el rubro de "Armamento".• Con referencia al uso de la tecnología, el 91.10 % afirmó que tiene conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación, 78.70 %señaló lo mismo sobre el internet, 78.40% sobre la cámara fotográfica y la cámara de video y 76.00 %sobre tablets o teléfonos inteligentes• Con respecto a su trabajo, el personal entrevistado señaló que lo que más le gusta de su trabajo es: ayudar a las personas (98.00 %), contacto con la ciudadanía (94.50%), proteger y servir a la sociedad (93.70%) y combatir a la delincuencia (93.70 %).
<p>2.2.2 Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se sugiere reforzar las estrategias de comunicación interna que se han venido llevando a cabo, a fin de que permitan dar a conocer elementos básicos de información estandarizada entre los miembros del personal operativo (incluyendo temas como el Servicio Profesional de Carrera y su forma de aplicación, así como las prestaciones laborales), puesto que dichos temas se han mantenido como poco claros para los participantes de la Encuesta Institucional a lo largo de los años.• De acuerdo con la percepción de las y los encuestados, resulta prioritario incrementar la programación y disponibilidad de cursos de capacitación sobre el Sistema de Justicia Penal para favorecer que los elementos de las corporaciones lo conozcan a cabalidad, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades. Existe una oportunidad importante en este sentido, dada la inminente incorporación de muchos de los elementos en tareas relacionadas con la implementación de este Sistema.• En cuanto al uso de la tecnología, se sugiere continuar con la extensión de planes de capacitación existentes para el personal operativo de las corporaciones, para insistir en la reducción de la brecha tecnológica que aparece en las respuestas de las y los encuestados y buscando con ello dotarlos de más herramientas para el desarrollo de sus funciones. Esta labor se deberá realizar de manera focalizada, atendiendo a los grupos más rezagados en este rubro de manera prioritaria (como el personal de guarda y custodia).



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones Evaluación Institucional FASP 2017

2.2.3 Debilidades:

- Se recomienda la implementación de estrategias adecuadas de difusión y comunicación, que contribuyan a revertir la tendencia poco favorable en los indicadores acerca de dificultades en los centros de trabajo, como falta de capacitación, confianza, liderazgo y organización.
- Se sugiere atender la percepción de que se tienen bajos salarios y pocas oportunidades de desarrollo, concatenando esfuerzos en torno a la difusión del Servicio Profesional de Carrera y prestaciones laborales que se tienen, así como en acciones concretas que puedan favorecer la opinión de los elementos en ocasiones futuras.
- Al mismo tiempo, 91.7 % de las y los encuestados señaló la capacitación como faltante (frente al 81.00% en 2016, 80.00 % en 2015 y 90.00 % en 2014)

2.2.4 Amenazas:

- Un 92.5 % opinó sobre la necesidad de contar con mejores sueldos y prestaciones (84.00% en el ejercicio fiscal anterior, 80.00% en 2015 y 90.00 % en 2014).

3. Conclusiones y recomendaciones de la evaluación

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

Del ejercicio evaluativo realizado se concluye, en términos generales, que la Encuesta Institucional es una herramienta fundamental para la toma de decisiones pública, en tanto que ofrece información útil para conocer no sólo las principales necesidades y problemáticas que enfrentan los agentes operativos de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia en su labor día a día; sino también los resultados que ha tenido la puesta en marcha de acciones orientadas al fortalecimiento de estas corporaciones en los últimos años.

Algunos ejemplos de esto último que resulta conveniente destacar aquí son a) las oportunidades que se le han ofrecido a las y los agentes para completar sus estudios de educación media y media superior, b) el fortalecimiento a las políticas de prestaciones laborales con las que cuentan las corporaciones, c) la puesta en marcha de acciones orientadas a la mejora continua del proceso de evaluación en control de confianza y d) la incorporación de los intereses temáticos de las y los agentes en el currículo de capacitación, entre muchas otras acciones tal y como se puede observar en el apartado anterior de este Informe.

Existe evidencia, entonces, de que el gobierno del estado de Puebla recupera los resultados aquí descritos como parte de un ejercicio valioso que le permite conocer de viva voz de las y los agentes encuestados tanto las áreas prioritarias de atención para incorporarlas en las acciones planificadas para los ejercicios fiscales posteriores; como las fortalezas de las cuales echar mano para propiciar la mejora continua sus instituciones, tal y como lo ha venido realizando hasta ahora.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

Profesionalización

Se sugiere reforzar las estrategias de comunicación interna que se han venido llevando a cabo, a fin de que permitan dar a conocer elementos básicos de información estandarizada entre los miembros del personal operativo (incluyendo temas como el Servicio Profesional de Carrera y su forma de aplicación, así como las prestaciones laborales, puesto que dichos temas se han mantenido como pocos claros para los participantes de la Encuesta Institucional a lo largo de los años.

Capacitación

De acuerdo con la percepción de las y los encuestados, resulta prioritario incrementar la programación y disponibilidad de cursos de capacitación sobre el Siste de Justicia Penal para favorecer que los elementos de las corporaciones lo conozcan a cabalidad, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades. Existe una oportunidad importante en este sentido, dada la inminente incorporación de muchos de los elementos en tareas relacionadas con la implementación de este sistema.

Dado que las y los entrevistados identifican áreas de oportunidad en relación con la calidad de los cursos ofrecidos (no así en la diversidad y disponibilidad de los mismos), se recomienda revisar los contenidos y técnicas con las que se imparten a efecto de involucrar con mejores resultados al personal a efecto de mantener, procurar y reforzar el alcance e impacto de los programas de capacitación.

Evaluación

Se sugiere emprender campañas o estrategias de comunicación a nivel interno destinadas a difundir la importancia de la Evaluación de Control de Confianza para el desarrollo y mejora de las instituciones y como cada uno de los miembros, al ser evaluado, contribuyen al mejoramiento de su corporación, a efecto de contribuir en una mejor percepción sobre el proceso y su relevancia.

Resulta importante promover la difusión de los resultados de los diferentes componentes de evaluación como el control de confianza, competencias policiales y evaluación de desempeño (o examen de conocimientos, en su caso) toda vez que la Encuesta Institucional muestra que pocos elementos los conocen.

Uso de tecnología

En cuanto al uso de la tecnología, se sugiere continuar con la extensión de planes de capacitación existentes para el personal operativo de las corporaciones, para insistir en la reducción de la brecha de la tecnología que aparece en las respuestas de las y los encuestados y buscando con ellos dotarlos de más herramientas para el desarrollo de sus funciones. Estalabor se deberá realizar de manera focalizada, atendiendo a los grupos más rezagados en este rubro de manera prioritaria (como el personal de guardia y custodia)

A efecto de promover la utilización de sistemas como el Sistema Único de Información Criminal (SUIC) en el desempeño de la labor policial, se hace necesario fortalecer la disponibilidad de equipos de cómputo en los centros de trabajo que permitan a los elementos operativos, familiarizarse con el empleo de estas herramientas informáticas.

Existe una importante área de oportunidad en relación con el Informe Policial Homologado, para lograr su utilización extendida y con propósitos definidos. A ello se pueden sumar acciones de capacitación y difusión específicas, que permitan un conocimiento externo solo empírico acerca de la herramienta.

Infraestructura

Considerando que el estado físico de las instalaciones donde laboran los entrevistados fue calificado como regular en su mayoría, se recomienda tomar en consideración los resultados de esta Encuesta para determinar prioridades de inversión en la mejora de espacios, que presenten características adversas al desempeño de las labores policiales (por ejemplo, falta de espacios, insuficiencia de áreas de trabajo o lugares inadecuados/en malas condiciones)

Considerando los resultados de la Encuesta Institucional, se sugiere emplear nuevas herramientas para la detección de necesidades y el monitoreo de la calidad de las obras en las instalaciones, de manera que se pueda mejorar la percepción de los elementos en relación con las acciones que se emprendan.

Condiciones laborales

Se recomienda la implementación de estrategias adecuadas de difusión y comunicación, que contribuyen a revertir la tendencia poco favorable en los indicadores acerca de dificultades en los centros de trabajo, como falta de capacitación, confianza, liderazgo y organización. Todo ello con la finalidad de que percepciones equivocadas deriven situaciones en problemáticas al interior de las corporaciones de seguridad pública estatal.

En particular, para la Policía Preventiva Estatal se sugiere atender la percepción de que se tiene bajos salarios y pocas oportunidades de desarrollo, concatenando esfuerzos en torno a la difusión del Servicio Profesional de Carrera y prestaciones laborales que se tienen, así como en acciones concretas que puedan favorecer la opinión de los elementos en ocasiones futuras

4. Datos de la Instancia Evaluadora

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación:

Mtra. Ámbar Varela Mattute

4.2 Cargo:

Coordinadora de Evaluación

4.3 Institución a la que pertenece:

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.

4.4 Principales colaboradores:

Sergio Rivera, Ernesto Gómez, Luis Enrique Pérez, Marco Antonio Torres, Jesús Evangelista Rosas, Aguayo González, Marco Antonio Luis Sherman, Carlos Gabriel Torrealba Méndez.

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación:

va_matute@yahoo.com.mx

4.6 Teléfono (con clave lada):

(01 55) 52.86.58.47



**Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Evaluación Institucional FASP 2017**

5. Identificación del (los) programa(s)
5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal
5.2 Siglas: FASP
5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s): Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública del Estado de Puebla
5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s): Poder Ejecutivo <input checked="" type="checkbox"/> Poder Legislativo ___ Poder Judicial ___ Ente Autónomo ___
5.5 Ambito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s): Federal <input checked="" type="checkbox"/> Estatal ___ Local ___
5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):
5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):
5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):

Unidad Administrativa	Titular	Teléfono	Correo electrónico
Oficialía Mayor Fiscalía General del Estado	C.P. Roberto García Velarde	222 211.79.00 ext 2002 y 2003	rgvelarde@hotmail.com
Subsecretaría de Desarrollo Institucional y Administración Policial de la Secretaría de Seguridad Pública	Lic. Carlos Abraham Belchez Contreras	222 213.81.50 ext 8170	administracion.ssp@puebla.gob.mx
Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla-Iniciativa Mérida "General Ignacio Zaragoza"	Dra. María de Lourdes Rosales Martínez	222 273.28.00 ext 30150	lourdes_rm4@hotmail.com
Centro Estatal de Evaluación de Control y Confianza C3	Lic. David González Martínez	222 273.28.00 ext 30500	david.gonzalez.mtz@gmail.com
Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento del CECSNSP.	Lic. Arturo Santiago Sánchez	222 273.28.00 ext 10661	arturo.santiago9@gmail.com
Coordinación General de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5) del C.E.C.S.N.S.P.	Tte. Cor. Braulio Fernando Domínguez Torres.	222 122.39.00 ext 10008	braulio.dominquez@complejopuebla.gob.mx
Dirección de Administración y Finanzas del CECSNSP	Mtro. Luis Delfino González Rodríguez.	222 273.28.00 ext 10680	luisdgonzalezr@gmail.com
Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del CECSNSP	Mtro. Alejandro Romero Parra	222 303.46.00 ext 2542	a.romero17@hotmail.com

6. Datos de Contratación de la Evaluación
6.1 Tipo de contratación:
6.1.1 Adjudicación Directa ___ 6.1.2 Invitación a tres <input checked="" type="checkbox"/> 6.1.3 Licitación Pública Nacional ___ 6.1.4 Licitación Pública Internacional ___ 6.1.5 Otro: (Señalar) ___
6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Dirección de Administración y Finanzas
6.3 Costo total de la evaluación: \$299,420.01 CON IVA
6.4 Fuente de Financiamiento :
6.4.1 Recursos fiscal ___ 6.4.2 Recurso propio ___ 6.4.3 Créditos ___ 6.4.4 Otro: Convenio <input checked="" type="checkbox"/> ___

7. Difusión de la evaluación
7.1 Difusión en internet de la evaluación: http://cecsnsp.puebla.gob.mx/ Sección Rendición de Cuentas, apartado Evaluaciones
7.2 Difusión en internet del formato: http://cecsnsp.puebla.gob.mx/ Sección Rendición de Cuentas, apartado Evaluaciones