



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Evaluación Institucional FASP 2021

1. Descripción de la evaluación	
1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 01/01/2021	
1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 31/12/2021	
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. Alma Nohemi Gómez Puente Aguilar	Unidad administrativa: Dirección General de Planeación, Vinculación, Seguimiento y 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 762 elementos en total, de acuerdo a la siguiente distribución: Policía Estatal Policía Ministerial Custodios	



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones Evaluación Institucional FASP 2021

2. Principales Hallazgos de la evaluación

2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

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 2021 (LGEFASP), del 19 al 25 de noviembre de 2021 se llevó a cabo el levantamiento de la Encuesta Institucional en el Estado de Puebla.

Los principales resultados obtenidos, conforme a las temáticas en que se estructura la Encuesta, son:

- a. **Perfil del personal policial**
 - De acuerdo a las medidas obtenidas del total y por estratos, los tres cuerpos de seguridad se encuentran mayormente integrados por hombres y solo un cuarto lo integran mujeres.
 - El estado de fuerza presenta amplias fortalezas en materia de escolarización, ya que poco más del 75% cuenta con estudios medio superior y superior. Destaca un 5% que cuenta con estudios de posgrado.
- b. **Aspectos socioeconómicos**
 - El 51% del estado de fuerza tiene ingresos que van de los 11 mil 201 pesos a 18 mil al mes y el 16% con más de 18 mil pesos mensuales.
 - De los ingresos que tiene el estado de fuerza por su trabajo, el 54% manifestó tener de 3 a 4 dependientes económicos de ese ingreso, incluyéndose ellos.
- c. **Profesionalización**
 - 57% del estado de fuerza manifestó conocer la existencia del Servicio Profesional de Carrera en su institución, el 16% menciona que no y el 26% no lo sabe.
 - 82% del estado de fuerza se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
 - El 97% de los elementos refirieron contar con Clave Única de Identificación Policial (CUIP) y el 69% cuenta con Certificado Único Policial (CUP)
- d. **Capacitación**
 - El 93% del estado de fuerza cuenta con cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación en la cual trabaja. El 78% fueron en formación continua y 95% de formación inicial.
 - Por su parte durante 2021, más de la mitad (64%), refirió recibir de uno a tres cursos de capacitación y 16% de cuatro a diez cursos.
- e. **Evaluación policial**
 - 87% del estado de fuerza refirió que le aplicaron los exámenes de control de confianza ya sea en 2019, 2020 o 2021. Lo que indica que, se cubre el requisito de ingreso o permanencia del estado de fuerza.
 - La gran mayoría del estado de fuerza (84%) considera que la evaluación del control de confianza contribuye al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública.
- f. **Equipamiento**
 - Se detectó que existe un déficit en la entrega de éstos, en los implementos de protección personal, de armamento y equipamiento al indicar la calidad de lo recibido, la mayoría del estado de fuerza coincide en la categoría "no recibieron"
- g. **Uso de la tecnología**
 - Se identifica que el 87% del estado de fuerza evalúa el IPH como regular y bueno. En este sentido 68% del estado de fuerza refiere sentirse entre muy capacitado y regularmente capacitado para llenar el IPH.
 - El 35% del personal encuestado confirma haber solicitado información del Sistema Único de Información Criminal (SUIC), teniendo un mayor uso en los policías estatales, seguido de los policías ministeriales o equivalentes.
- h. **Infraestructura**
 - El 39% del estado de fuerza evalúa que sí hubo mejoras físicas en las instalaciones en donde labora durante el 2021.
 - De manera general, el 55% del estado de fuerza reporta que las instalaciones le permiten operar de manera eficiente y eficaz. El 45% restante lo atribuye a falta de espacios y están en malas condiciones.
- i. **Condiciones laborales**
 - El 97% del estado de fuerza se siente orgulloso o muy orgulloso de su trabajo.
 - El 91% del estado de fuerza reporta contar con el respeto y reconocimiento en su comunidad.
- j. **Hábitos en el trabajo**
 - 95% del estado de fuerza reporta que, las leyes deben aplicarse a todos por igual. Cifra que muestra la fortaleza existente para cumplir la Ley.
 - Para obtener un ascenso, el estado de fuerza considera que los elementos decisorios son el desempeño laboral (40%), la capacitación (35%) y la antigüedad (12%).
- k. **Problemas en el trabajo**
 - Se identifican las primeras 5 áreas de oportunidad en los principales problemas de las instituciones en donde labora el estado de fuerza. Las que presentan mayor oportunidad de mejora son:
 - Falta de organización
 - Falta de liderazgo de sus mandos
 - Falta de confianza entre los elementos
 - Falta de actitud de servicio por parte de los elementos
 - Mejor trato y motivación por parte de los superiores

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.

2.2.1 Fortalezas:

- Alto nivel de escolaridad del estado de fuerza.
- Ingresos altos que garantizan una dedicación exclusiva al estado de fuerza; favoreciendo con ello, un trabajo profesional.
- Alto porcentaje del estado de fuerza que forma parte del Servicio Profesional de Carrera, se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública y cuenta con Clave Única de Identificación Policial.
- Casi la totalidad del estado de fuerza cuenta con cursos de capacitación desde su ingreso.
- A la mayoría del estado de fuerza le han aplicado los exámenes de control de confianza.
- Los implementos de protección personal, de armamento y equipamiento que se entregaron, al indicar la calidad de lo recibido, la media del estado de fuerza coincide en la categoría "bueno".
- El estado de fuerza cuenta con conocimientos para el manejo del equipo de comunicación para la realización de su trabajo.
- El estado de fuerza considera que las instalaciones en las que opera le permiten hacerlo de manera eficiente y eficaz.
- El estado de fuerza casi en su totalidad se siente orgulloso o muy orgulloso del trabajo que desempeña.
- Las actividades diarias que desarrolla el estado de fuerza que demuestran la disciplina.
- Mejora constante de los programas de capacitación para los elementos del estado de fuerza.

2.2.2 Oportunidades:

- Relevancia generacional del estado de fuerza y aprovechar el bono demográfico existente en Puebla y el país.
- Aprovechar la dedicación casi total del estado de fuerza para alcanzar las metas establecidas en la planeación, programación y presupuestación del ejercicio fiscal.
- Elevar el número del estado de fuerza que conozca la existencia del Servicio Profesional de Carrera en su Institución.
- Generar mecanismos alternativos, como plataformas virtuales, para que el estado de fuerza continúe tomando cursos, esto con el objetivo de mejorar la percepción y evaluación de los mismos.
- Alto porcentaje del estado de fuerza que no conoce el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función.
- Aprovechar las condiciones sujetas al presupuesto para elevar la calidad del equipamiento que utiliza a diario el estado de fuerza.
- Capacitación del estado de fuerza en el manejo de equipo de comunicación más especializado.
- Es necesario que se lleven a cabo mejoras en ampliaciones y construcciones en el área en donde se labora.
- Incrementar el porcentaje del estado de fuerza que ha intervenido como primer respondiente.
- Mantener los altos porcentajes de los hábitos positivos que tiene el estado de fuerza en su trabajo diario.



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones Evaluación Institucional FASP 2021

2.2.3 Debilidades:

- Estado de fuerza que cuenta con menos de cinco años de experiencia.
- La posible existencia de menor dedicación a su trabajo por parte del estado de fuerza que refirió tener otros ingresos por actividades comerciales, financieras o profesionales
- El estado de fuerza no conoce todas las prestaciones con las que cuenta al formar parte de la Institución
- Los cursos de capacitación durante 2021, se vieron afectados al limitar la movilidad y los espacios provocados por la pandemia de la enfermedad de Covid-19
- Realizar la aplicación de evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso
- La falta de entrega de los implementos de protección personal, de armamento y equipamiento para el desarrollo de sus funciones
- Carencia de equipo en los espacios de trabajo para que el estado de fuerza consulte el Sistema Único de Información Criminal (SUIC)
- Falta de mejoras en la infraestructura en el lugar de trabajo.
- La falta de capacitación del estado de fuerza para participar en audiencias del Sistema Penal Acusatorio
- El 5% del estado de fuerza reportó que, se pueden hacer excepciones en algunos casos para aplicar la Ley.
- Posible existencia de pensamientos negativos que atenten contra el comportamiento y sentido de integridad del estado de fuerza

2.2.4 Amenazas:

- El relevo generacional del estado de fuerza
- Por el nivel de ingresos, los elementos pudieran ser propensos a formar parte de la corrupción.
- Que no todo el estado de fuerza tenga acreditado el CUIP y el CUP.
- Que durante 2022 continúe la pandemia de Covid-19 limitando así la movilidad y favoreciendo el distanciamiento social
- Que durante 2022 exista una disminución de los recursos federales y estatales destinados al equipamiento del estado de fuerza.
- Carencia de recursos económicos y financieros para adquirir la tecnología necesaria para la elaboración de reportes
- La carencia de recursos económicos que limiten la mejora de la infraestructura para la operación del estado de fuerza
- Falta de recursos económicos que lleven a que el estado de fuerza participe menos en el Sistema Penal Acusatorio.
- Agentes externos que contaminen el sentido de integridad del estado de fuerza
- Percepción de corrupción e infiltración del crimen organizado

3. Conclusiones y recomendaciones de la evaluación

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

El presente reporte es el resultado del análisis estadístico descriptivo e inferencial de 762 encuestas efectivas aplicadas al estado de fuerza para la evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2021 para el Estado de Puebla. Dicha información cumplió con el muestreo aleatorio simple, con tres universos distintos de población:

- De investigación en la Procuraduría General o Fiscalía: 173 encuestas.
- De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal): 435 encuestas.
- De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio): 154 encuestas.

El periodo del levantamiento se efectuó entre el diecinueve y 25 de noviembre de 2021, cuyos principales resultados globales se describen a continuación:

La incorporación de las mujeres en el estado de fuerza, ejemplifica la creciente igualdad laboral y de oportunidades en las Instituciones de Seguridad Pública.

El estado de fuerza cuenta con una elevada escolaridad, el 75% indicó tener educación media superior y superior.

Se cuenta con un estado de fuerza amplio, principalmente por elementos jóvenes que constituyen el relevo generacional de los elementos adultos y adultos mayores.

Más de la mitad del estado de fuerza recibe ingresos superiores a los 11 mil 201 pesos mensuales, es decir, cuentan con ingresos arriba del salario mínimo.

El estado de fuerza está capacitado principalmente en cursos de formación inicial y continua.

Los exámenes de confianza son aplicados de forma constante, en el periodo de 2019 a 2021 más de la mitad del estado de fuerza realizó dichos exámenes.

El trabajo desempeñado por el estado de fuerza es calificado por su comunidad como una labor de respeto y reconocimiento. El estado de fuerza se siente orgulloso y muy orgulloso de desempeñar su labor.

Las principales áreas de oportunidad se centran en la mejora de la infraestructura respecto a las necesidades de cada centro de trabajo y la entrega del implemento de protección personal, de armamento y equipamiento al estado de fuerza.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

1. Perfil del personal policial

- Promover una mayor participación de jóvenes y mujeres en los cuerpos policiales. Diseñando una estrategia que refuerce los procesos de reclutamiento y fije metas de captación de estos perfiles.
- Aprovechar el bono demográfico de la población joven de Puebla para su futura incorporación en actividades de seguridad como primera alternativa de desarrollo profesional.
- Aprovechar el alto nivel de escolaridad del estado de fuerza mediante la preparación e instrucción constante de esta en materia de seguridad y protección ciudadana.

2. Aspectos socioeconómicos

- Las actividades de seguridad pública están conferidas a personas que, por su nivel de ingresos, pudieran ser propensos a formar parte de la corrupción.
- Por lo anterior, se sugiere incrementar el ingreso del personal operativo a través de un análisis de los salarios del estado de fuerza con el objetivo de proponer una homogenización en la cual se contemplen parámetros para otorgar sueldos mensuales netos superiores a la media nacional y en función de sus responsabilidades.

3. Profesionalización

- Se sugiere adoptar las medidas necesarias para que la totalidad del personal operativo tenga conocimiento de del Servicio Profesional de Carrera, lo cual le permitirá brindar un servicio policial profesionalizado.
- Adoptar las medidas necesarias para la difusión del esquema de prestaciones otorgadas al personal, haciendo énfasis de que, el hecho de que no hayan ejercido la prestación en cuestión no significa que no tengan el derecho de ejercerla en su momento.

4. Capacitación

- Difundir con las academias locales de policías, los resultados presentados en este documento, sobre la percepción que los elementos plasmaron sobre las capacitaciones, para que sea considerado en la programación anual de sus cursos de actualización y especialización
- Identificar a los elementos que tengas aptitudes para transmitir los conocimientos adquiridos con la finalidad de que sean replicadores como método de fortalecimiento de conocimientos permanente.

5. Evaluación policial

- En el caso de evaluación del desempeño y del desempeño académico las dependencias deben señalar donde presentaron debilidades, con la finalidad de generar una retroalimentación que les permita seguir mejorando.

6. Equipamiento

- Evaluar la dotación anual de equipamiento que, en función de las actividades a realizar por el personal operativo, le debiera ser entregado en calidad y cantidad, lo cual se traducirá en mejores condiciones laborales y de seguridad para dichos prestadores de servicios, lo cual se traducirá en una mejor actitud en el desempeño de sus funciones.
- Priorizar la gestión de recursos económicos o en especie para la adquisición exclusiva de implementos de protección personal, de armamento y equipamiento.

7. Uso de la tecnología

- Implementar cursos para el personal operativo para que, dentro de su formación se contemple el uso y aplicación de las tecnologías en el desempeño de sus funciones.
- Dada la importancia de una adecuada elaboración de reportes policiales se sugiere profundizar en la importancia y correcta implementación del IPH mediante la constante capacitación.

8. Infraestructura

- Realizar un diagnóstico del uso y capacidades de la infraestructura actual de las instituciones, con el fin de identificar y priorizar las demandas y necesidades de las áreas, proyectando la demanda presente y futura de los servicios. Toda esta información deberá revisarse y, en su caso, actualizarse cada seis meses para que en la integración del presupuesto anual de las dependencias se tome en cuenta.

9. Condiciones laborales

- Generar campañas de comunicación social que tengan como objetivo enaltecer la labor del estado de fuerza y con ello reforzar la percepción que se tiene de la sociedad.
- Capacitaciones para que el estado de fuerza interesado participe en audiencias del Sistema Pena Acusatorio.

10. Hábitos en el trabajo

- Homogenizar el número de veces de las actividades que realiza el estado de fuerza a la semana, así como establecer los estándares mínimos bajo los cuales se deben llevar a cabo.
- Tratándose de las promociones y/o ascensos de personal, si bien es cierto existen criterios definidos para su otorgamiento, se deben establecer los controles de medición que otorguen seguridad y confianza en que las personas promovidas cumplen con dichos criterios, con lo cual se incentivaría el desempeño de los integrantes de los cuerpos de seguridad pública.

11. Problemas en el trabajo

- Se sugiere verificar la relación entre los mandos y sus subordinados, llevar a cabo la capacitación de los mandos en áreas de dirección y manejo de grupo; así como, revisar y mejorar, en su caso, los sueldos y prestaciones en favor del personal operativo.

4. Datos de la Instancia Evaluadora

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación:

Cristian Barrientos López

4.2 Cargo:

Coordinador de Evaluación

4.3 Institución a la que pertenece:

SHASANVI S.A. DE C.V.

4.4 Principales colaboradores:

Edgar López Hernández

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación:

sycue@hotmail.com

4.6 Teléfono (con clave lada):

(52) 961 399 9432



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Evaluación Institucional FASP 2021

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 <input type="checkbox"/>
5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s): Federal <input checked="" type="checkbox"/> Estatal <input type="checkbox"/> Local <input type="checkbox"/>
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
Oficial Mayor Fiscalía General del Estado	C. Cristóbal Arrieta Desentis	222 211.79.00 Ext. 2002 y 2003	carrietat@hotmail.com
Secretaría de Seguridad Pública	C. Rogelio López Maya	222 213.81.50 Ext. 8170	-
Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla-Iniciativa Mérida "General Ignacio Zaragoza"	C. Aldo Damián Monteagudo Ramírez	222 273.28.00 Ext. 30150	rectoria.aiz@puebla.gob.mx
Centro Estatal de Evaluación de Control y Confianza C3	C. Enrique Cabrera Aguilar	222 273.28.00 Ext. 30500	dirgeneralc3pue@gmail.com
Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento del CECSNSP.	C. Concepción Castillo Jiménez	222 273.28.00 Ext. 10661	dvys.subv.cecsnsp@gmail.com
Coordinación General de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5) del C.E.C.S.N.S.P.	C. Jesús Canela Manzo	222 122.39.00 Ext. 10008	-
Dirección de Administración y Finanzas del CECSNSP	C. Alberto Burguete Riquelme	222 273.28.00 Ext. 10680	daf.cecsnsp@gmail.com
Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia del CECSNSP	C. María Guadalupe Ibañez Linares		cepsvd.pue@gmail.com

6. Datos de Contratación de la Evaluación
6.1 Tipo de contratación:
6.1.1 Adjudicación Directa <input type="checkbox"/> 6.1.2 Invitación a tres <input checked="" type="checkbox"/> 6.1.3 Licitación Pública Nacional <input type="checkbox"/> 6.1.4 Licitación Pública Internacional 6.1.5 Otro: (Señalar) <input type="checkbox"/>
6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Dirección de Administración y Finanzas
6.3 Costo total de la evaluación: \$280,000.00 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, apartado 2021
7.2 Difusión en internet del formato: