



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones

CONAC ANEXO 1

Evaluación Institucional y Evaluación Integral FASP 2022.

CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	2
2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN	7
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN	14
4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA.....	17
5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMAS.....	2
6. DATOS DE CONTRATACIÓN DE LA EVALUACIÓN	4
7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN	5

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN

1.1. Nombre de la Evaluación:

Evaluación Institucional y Evaluación Integral FASP 2022.

1.2. Fecha de inicio de la evaluación:

08 de noviembre de 2022.

1.3. Fecha de término de la evaluación:

16 de enero de 2023.

1.4. Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:

Dirección de Evaluación del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública

1.5. Objetivo general de la evaluación:

***Evaluación Institucional** - Tiene por objeto conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública, relacionados con diferentes aspectos que se asocian con la aplicación de recursos del financiamiento conjunto del FASP.*

***Evaluación Integral** - la valoración de los resultados obtenidos del cumplimiento de las metas convenidas en los Anexos Técnicos y en los proyectos de inversión, con base en los PPN y subprogramas, asociando el avance en la aplicación de los recursos provenientes del financiamiento conjunto del FASP.*

1.6. Objetivos específicos de la evaluación

- *Primera solicitud de información*
- *Diseño de la metodología y aplicación de la fórmula para la muestra.*

- *Reunión de acercamiento con áreas técnicas*
- *Cronograma de trabajo de campo y coordinación con enlaces estatales para la Aplicación de las encuestas*
- *Análisis y sistematización de la información para el desarrollo del Informe anual de Evaluación*
- *Levantamiento de la Encuesta*
- *Reunión de seguimiento y realización de la segunda solicitud de información para el desarrollo del Informe anual de evaluación)*
- *Procesamiento de datos (Encuesta Institucional)*
- *Análisis y sistematización de la información (Informe anual de Evaluación)*
- *Integración del Informe Anual de Evaluación*
- *Generación del Informe (Encuesta Institucional)*
- *Actualización de información financiera al 31 de diciembre*
- *Envío de versión preliminar del Informe Gráfico de Resultados e Informe anual de Evaluación*
- *Retroalimentación y comentarios sobre versión preliminar del Informe Gráfico de Resultados e Informe anual de Evaluación*
- *Entrega final del Informe Gráfico de Resultados y sus bases de datos.*
- *Entrega de la versión final del Informe anual de Evaluación y sus bases de datos correspondientes.*

1.7. Metodología utilizada en la evaluación

Evaluación Institucional

- *Definición de Enlaces de Coordinación.*
- *Presentación de la Propuesta metodológica para la aplicación del cuestionario.*
- *Ajuste de la muestra conforme al estado de Fuerza Actualizado.*
- *Aplicación de Encuesta.*
- *Captura y Análisis de datos.*
- *Detección de problemas y generación de propuestas de mejora.*
- *Presentación del Informe de Resultados.*

Estructura:

Índice

Introducción
Nota metodológica
Personal Perfil Operativo
Aspectos Socioeconómicos
Profesionalización
Capacitación
Evaluación Policial
Equipamiento
Uso de la Tecnología
Infraestructura
Condiciones Laborales y Funciones Policiales
Hábitos en el Trabajo
Problemas en el Trabajo
Hallazgos
Recomendaciones
Conclusiones

Evaluación Integral

- *Establecimiento de Enlaces de Coordinación.*
- *Recopilación de información de cumplimiento de metas físico-financieras.*
- *Prellenado de la base de datos conforme al anexo 2.*
- *Actualización de información con corte al 31 de Diciembre.*
- *Análisis del alcance de metas logrado en el ejercicio.*
- *Presentación del Informe de Resultados incluyendo propuestas de mejora.*

Estructura:

Índice

INTRODUCCIÓN

PROGRAMAS CON PRIORIDAD NACIONAL (PPN)

AVANCE FINANCIERO GENERAL POR PROGRAMAS CON PRIORIDAD NACIONAL Y SUBPROGRAMAS

CAPÍTULO 1 Programa de Impulso al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica

Sección 1. Subprograma de Modelo Nacional de Policía

Sección 2. Subprograma de Dignificación Policial

Sección 3. Subprograma de Justicia Cívica

CAPÍTULO 2 Programa de Profesionalización, Certificación y Capacitación de los Elementos Policiales y las Instituciones de Seguridad Pública

Sección 1. Subprograma de Fortalecimiento de las Capacidades de Evaluación en Control de Confianza

Sección 2. Subprograma de Profesionalización y Capacitación de los Elementos Policiales de Seguridad Pública

CAPÍTULO 3 Programa de Equipamiento e Infraestructura de los elementos policiales y las Instituciones de Seguridad Pública

Sección 1. Subprograma de Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública

Sección 2. Subprograma de Infraestructura de las Instituciones de Seguridad Pública

Sección 3. Subprograma de Fortalecimiento de Capacidades para la Prevención y Combate a Delitos de Alto Impacto

Sección 4. Subprograma de Especialización de las Instancias Responsables de la Búsqueda de Personas

Sección 5. Subprograma de Fortalecimiento y/o creación de las Unidades de Inteligencia Patrimonial y Económicas (UIPES)

Sección 6. Subprograma de Desarrollo de las Ciencias Forenses en la Investigación de Hechos Delictivos

Sección 7. Subprograma de Modelo Homologado de Unidades de Policía Cibernética

CAPÍTULO 4 Programa de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana

Sección 1. Subprograma de Acceso a la Justicia para las Mujeres

Sección 2. Subprograma de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana

Sección 3. Subprograma de Fortalecimiento de Asesorías Jurídicas

CAPÍTULO 5 Programa de Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional y de Ejecución de Medidas para Adolescentes

Sección 1. Subprograma de Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional

Sección 2. Subprograma de Fortalecimiento de la Autoridad Administrativa Especializada del Sistema de Justicia Penal para Adolescentes

Sección 3. Subprograma de Acreditación (Certificación) de Establecimientos Penitenciarios

CAPÍTULO 6 Programa de Sistema Nacional de Información de Sistema Nacional de Información

Sección 1. Subprograma de Sistema Nacional Bases de Datos del SNSP

Sección 2. Subprograma de Sistema Nacional de Atención a Llamadas de Emergencia y Denuncias Ciudadanas

Sección 3. Subprograma de la Red Nacional de Radiocomunicaciones

Sección 4. Subprograma de Fortalecimiento de los Sistemas de Videovigilancia y Geolocalización

CAPÍTULO 7 Programa de Fortalecimiento Tecnológico de los Registros Vehiculares (REPUVE)

Sección 1. Subprograma de Registro Público Vehicular

CONCLUSIONES GENERALES

Principales hallazgos

• En lo que se refiere al Subprograma de Fortalecimiento de Capacidades para la Prevención y Combate a Delitos de Alto Impacto, la entidad manifiesta que la Unidad Especializada de Combate al Secuestro no cuenta con Asesores Jurídicos, lo anterior, deberá cuidar que se cumpla con los perfiles correspondientes

Análisis FODA

Recomendaciones

BIBLIOGRAFÍA

1.8. Instrumentos de recolección de la información:

Cuestionarios X Entrevistas Formatos X Otros X Especifique:

Mesas de trabajo con el Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública para la coordinación de actividades iniciales, Mesas de trabajo con las unidades administrativas que serán objeto de la evaluación, Aplicación de encuestas por unidad administrativa, Aplicación de entrevistas por unidad administrativa, Procesamiento de la información, Análisis de la información, Mesas de trabajo interinstitucionales para retroalimentación y corroboración de datos y Resultados preliminares.

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2022, Anexo 1 Encuesta Institucional 2022 y el Anexo Técnico.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Describir los hallazgos mas relevantes de la evaluación

Evaluación Institucional

Perfil

- *En relación con las edades promedio de los elementos que conforman las 3 corporaciones:*
 - o *Para la Policía Estatal es entre 36 y 47 años, situación que se ve reflejada en su antigüedad en la corporación ya que el 53% tiene más de 10 años perteneciendo a la corporación.*
 - o *La Policía ministerial, en promedio se encuentra entre 30 y 41 años, es decir, en este caso el 66.9% de la muestra, se encuentra por debajo de los 10 años de antigüedad.*
 - o *En el caso de los Custodios, se encuentran entre los 36 y 47 años, sin embargo tienen mayor permanencia en la corporación ya que el 66.5% tiene más de 10 años desempeñando su puesto.*

Aspectos socioeconómicos

- *Hablando de ingresos, en promedio:*
 - o *El salario de los Policías Ministeriales se ubica entre los \$16,001 a \$18,000.*
 - o *Los Custodios se ubican entre los \$8,001 a \$11,200 pesos; y*
 - o *La Policía Estatal se encuentra entre los \$4,801 a \$8,000 pesos.*

En relación con lo anterior, y tomando como base lo establecido en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el 2022, los trabajadores formales en el estado tuvieron un ingreso medio mensual de \$5,320.00, por lo que en contraste, los elementos Ministeriales y los Custodios se ubican por encima, y la mayoría de la muestra de Policías Estatales está por encima.

Profesionalización

- *En lo que se refiere a los procesos del Servicio Profesional de Carrera de las plazas vacantes publicadas, la entidad registra una percepción positiva en cuanto a que los procesos se dan de forma pública y abierta, ya que más del 80% de los entrevistados refirió que así sucedía. (de las tres corporaciones)*

- En contraste, cuando los procesos se refieren a la promoción de elementos, la percepción cambia, ya que solo 25% de los elementos la Policía Ministerial señala que los procesos son públicos y abiertos, así mismo solo el 45% de los Custodios, sin embargo en la Policía Estatal se conserva la percepción que tiene de los procesos para ocupar las vacantes, es decir el 65% piensa que los procesos de promoción se dan de forma abierta y pública.
- La mayoría de los elementos, en las tres corporaciones, desconocen que es o declaran no tener un Plan Individual de carrera aprobado, siendo los custodios los que más señalan esta situación con el 76% de los entrevistados, seguido por la policía ministerial con el 74% y por último la policía Estatal con el 71%.
- En cuanto al Recurso de Rectificación, establecido en la legislación y normatividad federal y local como parte del Servicio Profesional de Carrera en contra de las resoluciones disciplinarias, cerca del 50% de los elementos manifiesta desconocer su existencia.

Evaluación Policial

- En materia de evaluación de control de confianza, el 99% de los entrevistados refirieron haber sido evaluados en los últimos cuatro años, es decir cuentan con evaluación vigente, dato que refleja estar en cumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia establecidos en el Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- La mayoría de los entrevistados califica de buena a regular los aspectos relacionados con la aplicación de la Evaluación de control de confianza, no obstante el 20% de los entrevistados no tienen la certeza de si dicha evaluación fue acorde a su grado y/o funciones.
- Para la evaluación de las competencias de la función, se observa un importante rezago en el perfil de la policía estatal, ya que el 34% de los elementos manifiesta que no se les ha aplicado. Además esta situación se agrava ya que más del 60% de los entrevistados, refiere que no fue capacitado en las siete competencias de la función previo a la presentación de la evaluación de competencias básicas.
- Conforme a lo declarado en el instrumento, del total de elementos que participaron, solo el 25% manifiesta que ha realizado la evaluación de desempeño o bien la de desempeño académico en el caso de los de nuevo ingreso.

Equipamiento

- Para el ejercicio fiscal 2022, sólo el 50% de los elementos pertenecientes a los perfiles de Policía Estatal y Custodios manifiestan haber recibido uniformes, mientras la policía

Ministerial refiere no haber recibido, situación que al parecer es recurrente ya que más del 70% de la Policía Ministerial refieren no haber recibido nunca este tipo de equipamiento.

• Además de uniformes, cerca del 90% de los elementos de los tres perfiles, refieren no haber recibido ningún tipo de equipamiento en el ejercicio, esta situación se refleja en que más del 70% de los entrevistados no cuentan con el equipo necesario para llevar a cabo las funciones de primer respondiente.

Uso de Tecnología

• Existe una fuerte percepción por los elementos de que el IPH es una herramienta regular, alrededor del 46% de la policía ministerial lo considera así, seguido por el 43% de los custodios y el 41% de la Policía Estatal, esta situación puede estar asociada al hecho de que solo el 8% de los entrevistados se siente muy capaz de llevar a cabo el llenado del instrumento, y el 90% señala que se requiere de capacitación para ejecutar de forma correcta esta tarea.

Infraestructura

• Existe la percepción generalizada del 70% de los elementos que el estado actual de las instalaciones en las que desarrollan sus labores se encuentra en condiciones que van de regular a malas, aunado a esto, el mismo porcentaje señaló que en el ejercicio 2022 no observaron labores de mejoras físicas a las instalaciones, el 30% restante que señala que si se generaron trabajos de mejora solo una tercera parte cree que las mejoras cumplieron con el objetivo de mejora planteado.

Condiciones Laborales y Funciones Policiales

• Existe un importante apego a las funciones que desempeñan ya que más del 90% de los tres perfiles señala que se encuentran orgullosos o muy orgullosos del trabajo que desempeñan, así mismo los perfiles de Policía Estatal y Ministerial tienen como principales razones para unirse al trabajo fue por vocación, desarrollo personal y porque siempre le gusto. Así mismo más del 90% de los entrevistados señalan que lo que les gusta de su trabajo es Proteger y servir a la sociedad. Es decir en términos generales cuenta con un estado de Fuerza comprometido y preocupado por resguardar el bienestar de los Poblanos.

Hábitos en el Trabajo

• Alrededor de una cuarta parte de los elementos de la policía Ministerial y Custodios, señalan que lo más importante para obtener un ascenso es el favoritismo, mientras que los Estatales señalan que la capacitación es indispensable para acceder a este beneficio.

Problemas en el Trabajo

• En cuanto a los requerimientos para mejorar el trabajo de su corporación, encontramos que en la Policía Ministerial el 99% coinciden en que son necesarias más capacitaciones, mientras que el personal de custodia refiere que es necesario más personal y la policía estatal que hace falta una mejora en sus salarios y prestaciones.

• Por otra parte los tres perfiles que los principales problemas que se encuentran al interior de su trabajo es en primer lugar la falta de organización, falta de liderazgo por parte de los mandos y falta de actitud de servicio por los compañeros.

Evaluación Integral

En 2019 se aprobó el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica²⁰, y desde 2020 forma parte de los Programas con Prioridad Nacional de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública (PPN), sin embargo, la entidad federativa no ha destinado en los ejercicios de 2020 a 2022 inversión alguna, lo que se traduce la inexistencia de avances en:

- Homologación de la Unidades de Investigación en policías Estatales y Municipales.
- No se ha realizado la homologación del Marco Normativo estatal al Modelo Homologado de Policía y Justicia Cívica y no se cuenta con una ruta crítica para su armonización para contemplar a las Unidades de Investigación y la implementación de la Justicia Cívica en los municipios.
- Pese a informar que cuentan con un diagnóstico en la materia, no se presentó evidencia que muestre que fue remitido al Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, además de que le hace falta un plan de implementación para la creación o fortalecimiento de las Unidades de Investigación.
- En la dignificación policial conforme a la información proporcionada por la entidad federativa, el salario reportado para el Inspector, no es el adecuado ya que es el menor de la corporación y no es proporcional a su categoría y responsabilidades de conformidad con el estándar sugerido por el modelo del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de

Seguridad Pública (SESNSP).

- *Acuerdos o convenios de colaboración con municipios para impulsar el tema.*
- *Carecen de un diagnóstico estatal para identificar Actores y Procesos relacionados con la Justicia Cívica.*

En el PPN Programa de Profesionalización, Certificación y Capacitación de los Elementos Policiales y las Instituciones de Seguridad Pública; existen metas que, a pesar de haber sido modificadas al 31 de diciembre del 2022, se reportan sin alcanzar, como son:

- *Nivelación Académica para Policía Estatal, Policía Municipal*
- *Formación Inicial (Aspirantes) (Policía Municipal)*
- *Metas de capacitación de Formación Continua de los elementos de Policía de Investigación*
- *Metas de Capacitación para Peritos*
- *Metas de capacitación para Agentes del Ministerio Público*
- *Metas de capacitación en materia de Prevención del Delito*
- *Metas para personal de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas Estatal (CEAV)*
- *Cabe destacar que, los entes capacitadores mostraron en su programación el interés por otorgar facilidades para que se pudiera cumplir con los cursos al establecer modalidades presenciales, en línea y mixtos. Aun así, el cumplimiento de metas no se tiene registro de que se haya alcanzado.*
- *Existe un considerable rezago en la obtención de los cuatro elementos básicos (Formación inicial o equivalente, Evaluación de control de confianza con resultado aprobatorio y vigente, Evaluación aprobatoria y vigente de competencias básicas policiales y Evaluación aprobatoria y vigente del desempeño) pues del total del estado de fuerza en la entidad solo el 77.0% cuenta con estos requisitos. Si se observa esta cifra por perfil encontramos que el atraso se presenta en diferentes proporciones, para el caso de la Policía de Investigación existe un retraso del 92.9%, seguido por Custodios con un 84.9% y finalizando con 71% de la policía estatal.*

En el Programa de Equipamiento e Infraestructura de los elementos policiales y las Instituciones de Seguridad Pública se detectan problemas de coordinación en el flujo de información y en el seguimiento de los alcances por una dinámica rotativa de responsabilidades en las funciones.

En el Subprograma de Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública, pese a reportarse el ejercicio de los recursos correspondientes a equipamiento, no se tiene registro del alcance de las metas con corte al 31 de diciembre.

• Los dispositivos Cellebrite UFED no cuentan con licencias vigentes desde julio de 2021; Al respecto, no se han realizado extracciones de información de dispositivos.

En lo que se refiere al Subprograma de Fortalecimiento de Capacidades para la Prevención y Combate a Delitos de Alto Impacto, la entidad manifiesta que la Unidad Especializada de Combate al Secuestro no cuenta con Asesores Jurídicos, lo anterior, deberá cuidar que se cumpla con los perfiles correspondientes.

• Pese a que en el ejercicio Fiscal 2022 se realizó una inversión en SEMEFOS, la percepción institucional de los servidores públicos sobre el equipo e instalaciones indicaron en el cuestionario que es mala.

Se registró como Pagado el presupuesto asignado al Programa Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana (7.09 mdp) sin embargo, con fecha de corte al 31 de diciembre informa el cumplimiento de 2 de las 6 metas convenidas para ese PPN.

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

Evaluación Institucional

No presenta análisis FODA

Evaluación Integral

FORTALEZAS

- La entidad comprobó haber comprometido y pagado el 96.92% del total de los recursos que conforman el financiamiento conjunto del FASP.*
- Operar 3 Centros de Justicia para Mujeres (CJM). La entidad, a partir de 2013 inició la operación del primero en Puebla, seguido de Tehuacán y Acatlán. De esos 3, los dos primero cuentan con una la Certificación en el Sistema de Integridad Institucional.*

OPORTUNIDADES

- *En materia de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana, la entidad cuenta con 20 personas con Certificado de Estándar de Competencias Laborales en el diseño e impartición de cursos de formación de capital humano. Esta buena práctica se deberá replicar al demás personal en diferentes temáticas para garantizar una homologación a nivel estatal.*
- *Certificación del CJM de Acatlán en el Sistema de Integridad Institucional.*

DEBILIDADES

- *En relación con el dato proporcionado por la entidad federativa sobre el Programa de Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional y de Ejecución de Medidas para Adolescentes, se registró en 2022, un incremento significativo en el número de incidentes, pasando de 2 el año anterior a 30.*
- *En relación con los Programas implementados por la entidad en materia de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia con Participación Ciudadana, en lo que corresponde a las acciones destinadas en 2022, específicamente la referente a la Proximidad Social se estima que no se realizó en un enfoque transversal, al respecto cabe destacar: La proximidad es un mecanismo de gestión policial que busca que la seguridad se construya de manera colectiva. Asimismo, es una filosofía que se debe adoptar en toda la corporación policial, la cual debe tener como prioridad a la ciudadanía y la percepción que ésta tiene de la institución. Es de principal importancia que las policías generen interacciones positivas con los ciudadanos se genere una relación de confianza por la cual se pueda obtener información importante para la atención y prevención de los delitos. ²¹*
- *Se requiere fortalecer los mecanismos de registro y de coordinación institucional para el seguimiento y cumplimiento de las obligaciones de la entidad en materia de Seguridad Pública y Procuración de Justicia, en específico aquellos relativos al FAP para eficientar la planeación, ejecución de los recursos, metas y objetivos de los PPN.*

AMENAZAS

- *Posible incumplimiento de lo establecido en el Ley General de Sistema Nacional de Seguridad Pública, debido al rezago que se tiene en las diversas instituciones de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia en generar que los elementos cumplan con los 4 elementos básicos para la permanencia. Se deberá asegurar que los requisitos de permanencia se cumplan conforme a la periodicidad de su vigencia.*
- *Rezago a nivel estatal en la implementación y Homologación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.*
- *El no tener la información disponible y el no tener claridad en su cumplimiento, puede generar que la entidad, al no presentar en tiempo y forma se pueda interpretar como un subejercicio de los recursos del FASP así como un posible reintegro.*

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1. Describir brevemente las conclusiones de la evaluación

Evaluación Institucional

Con la finalidad de mejorar la percepción de los elementos sobre los procesos del Servicio Profesional de Carrera en las instituciones relacionadas en la entidad federativa, con la Seguridad Pública y Procuración de Justicia, se deberá impulsar:

- *Campañas de difusión de los procesos de promoción y ascenso, en general para participar por las plazas dentro de las instituciones, por lo que las convocatorias y los resultados deberán ser parte de la difusión, esto independientemente del perfil o rango que se esté concursando.*
- *Generar una campaña de comunicación en cada una de las instituciones policiales (Estatales, Ministeriales y Custodios) en las que se dé a conocer que el Servicio Profesional de Carrera, su objetivo, ventaja, procesos, requisitos de permanencia, evaluaciones, ingreso, permanencia y retiro.*
- *Generar procesos de retroalimentación para los candidatos que participaron en los procesos de ascenso y promoción y que no resultaron ganadores, lo anterior con la finalidad de establecer sus áreas de oportunidad y mejora para los procedimientos posteriores.*

- *En lo que se requiere a los procesos sancionadores contemplados en los Reglamentos del Servicio Profesional de Carrera, sus resoluciones, así como los recursos para su impugnación, la campaña de comunicación deberá contemplar:*

- o Sesiones de Capacitación en las políticas y procedimientos disciplinarios de la organización, enfatizando en los aspectos más importantes, como el derecho a la revisión y rectificación de resoluciones disciplinarias.*

- o Creación de un manual de usuario que describa en detalle los procedimientos para la revisión y rectificación de resoluciones disciplinarias, incluyendo información sobre plazos y requisitos.*

Así mismo derivado del desconocimiento de la existencia del Plan Individual de Carrera, llevar a cabo una campaña interna de difusión que incluya:

- *Comunicación directa con los elementos, a través de sus mandos, o bien reuniones y presentaciones, para informarles sobre la existencia del Plan Individual de Carrera y cómo generar y dar seguimiento de sus propios avances.*

- *Creación de material de difusión ya sea de forma electrónica o física como folletos donde se explique detalladamente en que consiste el Plan Individual de Carrera, así como los beneficios que ofrece.*

- *Realización de talleres o sesiones informativas para que los empleados puedan conocer en profundidad cómo funciona el Plan Individual de Carrera y cómo pueden aprovecharlo.*

En lo que refiere a equipamiento, para de las 3 corporaciones, se recomienda:

- *Mejorar y priorizar los procesos administrativos para ejercer los recursos destinados a equipamiento de los elementos, sobre todo aquellos que tienen que ver con Uniformes y equipo de protección, dignificar el trabajo de los elementos debe ser una de las prioridades de la administración gubernamental estatal.*

- *En lo que se refiere a los elementos ministeriales y custodios, mencionan no haber recibido en el ejercicio 2022 ni en anteriores uniformes, (los porcentajes en los que se manifiesta no haber recibido son altos) por lo que se deberá contemplar, ya sea con recursos federales o estatales, la compra de uniformes y así garantizar que los elementos de ambas corporaciones cuenten con los insumos necesarios para desempeñar su función.*

En relación con la infraestructura:

- *Se requiere llevar a cabo un diagnóstico de necesidades operativas para identificar las necesidades específicas todas y cada una de las instalaciones y poder generar*

un plan de mejora a corto, mediano y largo plazo. Lo anterior, permitiría priorizar las áreas de mayor necesidad y asegurarse de que los recursos de ejercicios posteriores se asignen adecuadamente.

En lo que refiere a los problemas en el trabajo a los que se enfrentan de forma cotidiana los elementos, se recomienda para las 3 corporaciones, al ser un área de oportunidad en común:

- Implementar un programa de desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo para los mandos.*
- Se recomienda fortalecer, por medio de la capacitación y adiestramiento en técnicas de comunicación afectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo positivo.*
- Generar un sistema de incentivos y reconocimientos para aquellos elementos que demuestren una actitud de servicio sobresaliente y un desempeño destacado en sus labores.*

Evaluación Integral

- Realizar un análisis de las disposiciones normativas estatales para impulsar el Modelo Homologado de Policía y Justicia Cívica.*
- Involucrar a los municipios en el impulso de la Justicia Cívica, puede realizarse de manera progresiva a partir de un análisis de las llamadas al 911 por municipio.*
- Revisar el método utilizado para realizar la proyección para la programación y modificación de metas.*
- Implementar mayor constancia en el seguimiento de metas, resulta importante revisar los mecanismos de seguimiento y evaluación de las dependencias y deberán hacer una revisión de sus proyecciones presupuestales destinadas a cursos.*
- La entidad deberá actualizar la información al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en relación con el cierre definitivo del ejercicio fiscal 2022, toda vez que, al regirse el Fondo por el principio de anualidad, aquellos recursos que correspondan a metas que no se hayan alcanzado en tiempo y forma deberán ser reintegrados a la Federación conforma a la legislación y normatividad vigente.*
- En la programación sobre inversiones en las instalaciones de los SEMEFOS, para atender el tema de la mala percepción de los mismos servidores públicos, puede realizarse un ejercicio de programación presupuestal integral con el personal operativo para establecer las prioridades a atender en el corto, mediano y largo plazo.*

• Respecto a la falta de Asesores Jurídicos para la Unidad Especializada de Combate al Secuestro y que además cumplan con los perfiles correspondientes puede establecerse algún mecanismo de coordinación y colaboración con la Academia, Organizaciones de la Sociedad Civil y/o instituciones Federales o Estatales para poder brindar las asesorías jurídicas requeridas.

• En relación la Proximidad Social es conveniente en la programación de acciones abordarlo con un enfoque transversal como un método efectivo para la Prevención de la violencia, el delito y de conflictos dentro de la comunidad y no como un método aislado a las demás estrategias en la materia en la entidad federativa.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

4.1. Nombre del Coordinador de la Evaluación

Dra. María de los Ángeles Fromow Rangel

4.2. Cargo

Coordinadora de la Evaluación

4.3. Institución a la que pertenece

MAFR Consultoría Estratégica, S.C.

4.4. Principales colaboradores

Nombre: Emmanuel Martínez Suazo

Grado académico: Lic. en Derecho

Teléfono: 55-43-57-44-92

correo electrónico: emartínez@mafyasociados.com

Nombre: Carlos Eduardo Maya Rayas

Grado académico: Maestro en Ciencias Sociales

Teléfono: 55-39-96-87-01

correo electrónico: cmaya@mafyasociados.com

Nombre: José Gabriel Uribe Acevedo

Grado académico: Maestro en Planeación y Políticas Metropolitanas

Teléfono: 55-34-57-61-09

correo electrónico: juribe@mafyasociados.com

Nombre: Néstor Gustavo Ruiz Hernández

Grado académico: Licenciado en Economía

Teléfono: 55-83-67-04-03

correo electrónico: nruiz@mafyasociados.com

Nombre: Héctor Eduardo Vidal Díaz

Grado académico: Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública

Teléfono: 55-29-54-04-28

correo electrónico: hvidal@mafyasociados.com

Nombre: Noemi Rodríguez Vega

Grado académico: Licenciada en Relaciones Internacionales

Teléfono: 22-27-57-14-63

Correo electrónico: nrodriguez@mafyasociados.com

Nombre: Alexis Flores Godínez

Grado académico: Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública

Teléfono: 55-60-19-25-46

Correo electrónico: aflores@mafyasociados.com

Nombre: Manuel Correa Zavala

Grado académico: Licenciado en Ingeniería

Teléfono: 55 5402 7767

Correo electrónico: mcorrea@mafyasociados.com

Nombre: Michel Jiménez Osorio

Grado académico: Licenciada en Turismo

Teléfono: 228 177 3230

Correo electrónico: mjimenez@mafyasociados.com

Nombre: Mario Antonio Ávila Varguez

Grado académico: Licenciado en Derecho

Teléfono: 55-35-24-09-67

Correo electrónico: *mavila@mafyasociados.com*

4.5. Correo electrónico del coordinador de la evaluación

contacto@mafyasociados.com

4.6. Teléfono

55-78-25-10-14

5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMAS

5.1. Nombre del (los) programa (s) evaluado (s)

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública

5.2. Siglas

FASP

5.3. Ente público coordinador del (los) programa (s)

Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública

5.4. Poder público al que pertenece(n) el (los) programa(s)

Poder Ejecutivo

5.5. Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el (los) programa (s)

Federal: X Estatal: Local:

5.6. Nombre de las unidades administrativas y de los titulares a cargo de los programas

5.6.1 Nombres de las unidades administrativas a cargo de los programas

- *Dirección de Administración y Finanzas*
- *Dirección de Evaluación*
- *Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento.*
- *Dirección General del Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia*
- *Dirección General del Centro Único de Evaluación y Control de Confianza*

- *Dirección General del Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla – Iniciativa Mérida General Ignacio Zaragoza*
- *Fiscalía General del Estado*
- *Secretaría de Seguridad Pública*
- *Subsecretaria de Desarrollo Institucional de Administración Policial*
- *Coordinación General Centro de Control, Comando, Comunicaciones, Cómputo e Inteligencia (C5I)*

5.6.2. Nombres de los titulares de las unidades administrativas a cargo de los programas

Nombre	Unidad Administrativa	Teléfono	Correo Electrónico
<i>Alberto Burguete Riquelme</i>	<i>Dirección de Administración y Finanzas</i>	<i>2222732800 ext.: 10874</i>	<i>alberto.burguete@puebla.gob.mx</i>
<i>Armando García Neri</i>	<i>Dirección de Evaluación</i>	<i>2222732800 ext.:10682</i>	<i>de.cecsnsp1@gmail.com</i>
<i>Ernesto Hernández Contreras</i>	<i>Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento</i>	<i>2222732800 ext.:10640</i>	<i>dpvs.cecsnsp1@gmail.com</i>
<i>Gómez Montaña Gabriela</i>	<i>Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia</i>	<i>2222732800 ext.:10750</i>	<i>gabriela.gomez@puebla.gob.mx</i>
<i>Aldo Damián Monteagudo Ramírez</i>	<i>Centro Único de Evaluación y Control de Confianza</i>	<i>2222732800 ext.:30500</i>	<i>aldo.monteagudo@puebla.gob.m x</i>

<i>Eduardo Chairez Cos</i>	<i>Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla – Iniciativa Mérida General Ignacio Zaragoza</i>	<i>2222732800 ext.:30011</i>	<i>rectoriaaiz@gmail.com</i>
<i>Gilberto Higuera Bernal</i>	<i>Fiscalía General del Estado</i>	<i>2222117900 ext.:2002</i>	<i>fiscalinea@fiscalia.puebla.gob.mx</i>
<i>Daniel Iván Cruz Luna</i>	<i>Secretaría de Seguridad Pública</i>	<i>222 1 22 36 00 Ext. 60002, 60003</i>	<i>agenda.ssp.pue@gmail.com</i>
<i>Roberto A. Juárez Montoya</i>	<i>Subsecretario de Desarrollo Institucional y Administración Policial</i>	<i>2222138150 Ext.:8112</i>	<i>subsecretaria.admon@puebla.gob.mx</i>
<i>Iliana Ancelmo Flores</i>	<i>Centro de Control, Comando, Comunicaciones, Cómputo e Inteligencia (C5I)</i>	<i>2222118000 Ext.: 10001</i>	<i>iliana.ancelmo@complejopuebla.gob.mx</i>

6. DATOS DE CONTRATACIÓN DE LA EVALUACIÓN

6.1. Tipo de contratación

6.1.1. Adjudicación directa _____

6.1.2. Invitación a tres X

6.3. Licitación Pública Nacional _____

6.1.4. Licitación Pública Internacional _____

6.1.5. Otro _____

6.2. Unidad Administrativa responsable de contratar la evaluación

Dirección de Administración y Finanzas del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

6.3. Costo total de la evaluación

\$ 680,000.00

6.4. Fuente de financiamiento

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública.

Subprograma: Seguimiento y Evaluación.

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN

7.1. Difusión en internet de la evaluación

<http://cecsnsp.puebla.gob.mx/rendicion-de-cuentas>

7.2. Difusión en internet del formato