



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

Evaluación estratégica de la Política de Seguridad Pública y Protección Ciudadana del ejercicio fiscal 2023; con énfasis a los recursos del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Tabasco (Informe Institucional e Informe Estatal de Evaluación).

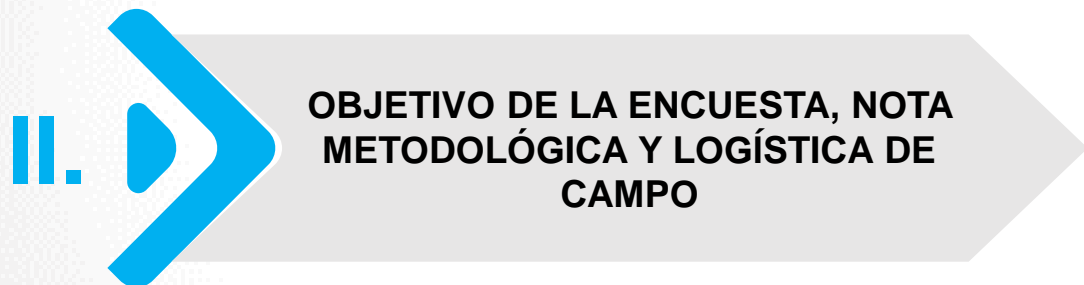
ÍNDICE



INTRODUCCIÓN



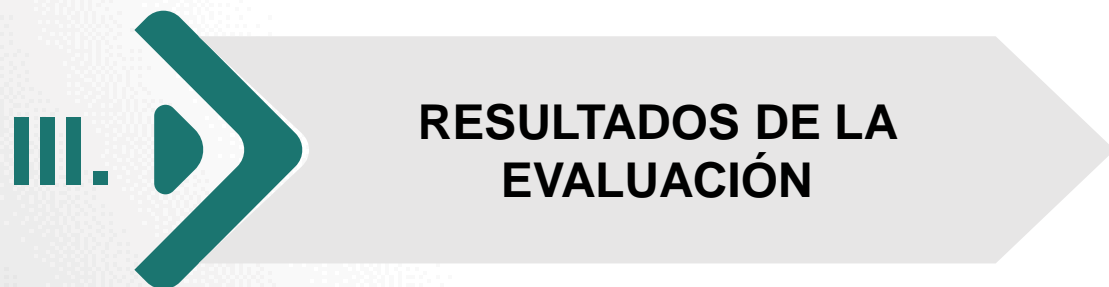
PRINCIPALES HALLAZGOS



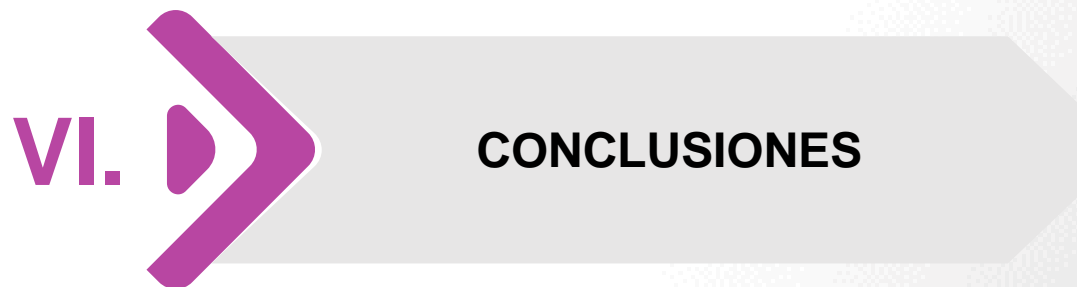
**OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA
METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE
CAMPO**



RECOMENDACIONES



**RESULTADOS DE LA
EVALUACIÓN**



CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN

El informe que a continuación se presenta describe los resultados de la Encuesta Institucional aplicada a los elementos operativos que integran las dependencias de seguridad pública, de la policía ministerial y de vigilancia y custodia del sistema penitenciario del estado de Tabasco durante el ejercicio fiscal de 2023. La encuesta tiene como principal objetivo conocer la percepción del personal operativo respecto de aspectos que inciden en su desempeño. Tiene su fundamento legal en los lineamientos generales de la evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y la Ciudad de México (FASP) para el ejercicio fiscal 2023 y se compone de 4 grandes apartados.

El informe está compuesto por cuatro grandes apartados

Descripción de Objetivos

Describe el objetivo de la evaluación, la nota metodológica del diseño muestral y la logística de campo realizada para la aplicación de los cuestionarios.

Resultados Obtenidos

Muestra los resultados obtenidos de cada uno de los reactivos del cuestionario que fueron aplicados y que se anexa en los lineamientos generales del FASP 2023.

Hallazgos

Delinea los hallazgos después del procesamiento de la base de datos y las recomendaciones que derivan de estos.

Informe Final

Presenta las conclusiones del informe.

De acuerdo a los lineamientos del FASP, la base de datos se presentó en el programa estadístico IBM SPSS, utilizando la estructura de la base de datos proporcionada por el Secretariado Ejecutivo.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO



La Encuesta

Consta de 740 entrevistas cara a cara, realizadas entre el 25 de octubre y el 29 de diciembre de 2023, en distintos puntos de las instalaciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia. Los resultados de la encuesta tienen validez a nivel del estado de fuerza policial que incluye los elementos de la policía estatal, ministerial y del sistema penitenciario.



Contenido

- Aspectos socioeconómicos de los entrevistados (edad, escolaridad, ingresos, entre otros).
- Aplicación de los recursos del Fondo Aportaciones a la Seguridad Pública (FASP), en áreas de profesionalización, capacitación, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología e infraestructura.
- Evaluación respecto a sus condiciones, hábitos y problemas de trabajo.



Objetivo

Recoger la percepción del personal operativo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del estado de Tabasco.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.**

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO



II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Marco muestral

Personal operativo que pertenece a las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Tabasco.

Requisitos para poder ser seleccionado en la muestra

- Pertenecer a las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Tabasco y en las siguientes corporaciones: policía estatal, policía ministerial y custodios penitenciarios.

Técnica de recolección de datos

- Entrevista cara a cara con cuestionario impreso.

Diseño muestral

- Muestra probabilística seleccionada mediante un muestreo simple (las unidades de selección tienen una probabilidad conocida y distinta de cero de ser seleccionadas) y bietápico (en primera instancia se seleccionaron los estratos y luego al entrevistado).

Lugar de aplicación

- Instalaciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Marco muestral

Alcance del estudio

Fecha

Tamaño muestral

Margen de error

Personal operativo que pertenece a las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Tabasco.

- Estado de la fuerza policial de estado de Tabasco.
- Del 25 de octubre al 29 de diciembre de 2023.

Estrato	Población	Muestra
Polici�a estatal.	3,563	546
Polici�a ministerial.	579	91
Custodio y/o vigilancia	773	103
Total	4,915	740

- Aunque el porcentaje de cada ítem tiene su error asociado, el diseño de la muestra garantiza un margen de error teórico para un nivel de confianza del 95% y una proporción de 0.50 de +/- 3.3%.

II. OBJETIVO DE LA ENCUESTA, NOTA METODOLÓGICA Y LOGÍSTICA DE CAMPO

Logística de Campo

Levantamiento de la Encuesta

Se buscaron los contactos asignados por parte de la policía estatal, la policía ministerial y los custodios penitenciarios.

Se les hizo llegar la muestra obtenida en cada una de sus corporaciones.

Muestreo Aplicado

Se definieron los puntos y las fechas en donde se iban a realizar las entrevistas.

Respecto a los elementos que originalmente fueron seleccionados y por alguna razón no podían (incapacidad u otras funciones distintas a la operativas), se procedió a su sustitución siguiendo los mismos criterios metodológicos.

Se eligieron salones específicos, y con ayuda de encuestadores previamente capacitados en el manejo del cuestionario, se realizaron las entrevistas al personal seleccionado.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

III. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

- ✓ Perfil del personal operativo
- ✓ Aspectos socioeconómicos
- ✓ Profesionalización
- ✓ Capacitación
- ✓ Evaluación policial
- ✓ Equipamiento
- ✓ Uso de tecnología
- ✓ Infraestructura
- ✓ Condiciones laborales y funciones policiales
- ✓ Hábitos de trabajo
- ✓ Problemas en el trabajo





SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

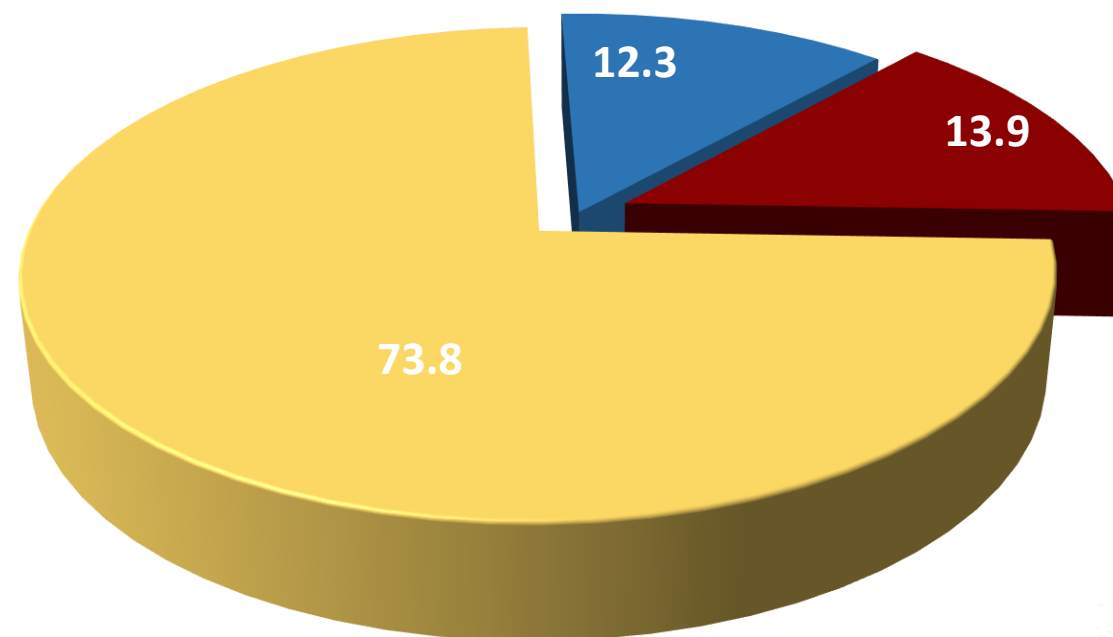
PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Del total de entrevistas (740), el 73.8% fue aplicada a los policías de prevención, reacción o de investigación de la Policía Estatal, el 13.9% a los policías del Sistema Penitenciario y el 12.3% a elementos de la Policía Ministerial o equivalente.

1. ¿CUÁL ES LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE? (%)



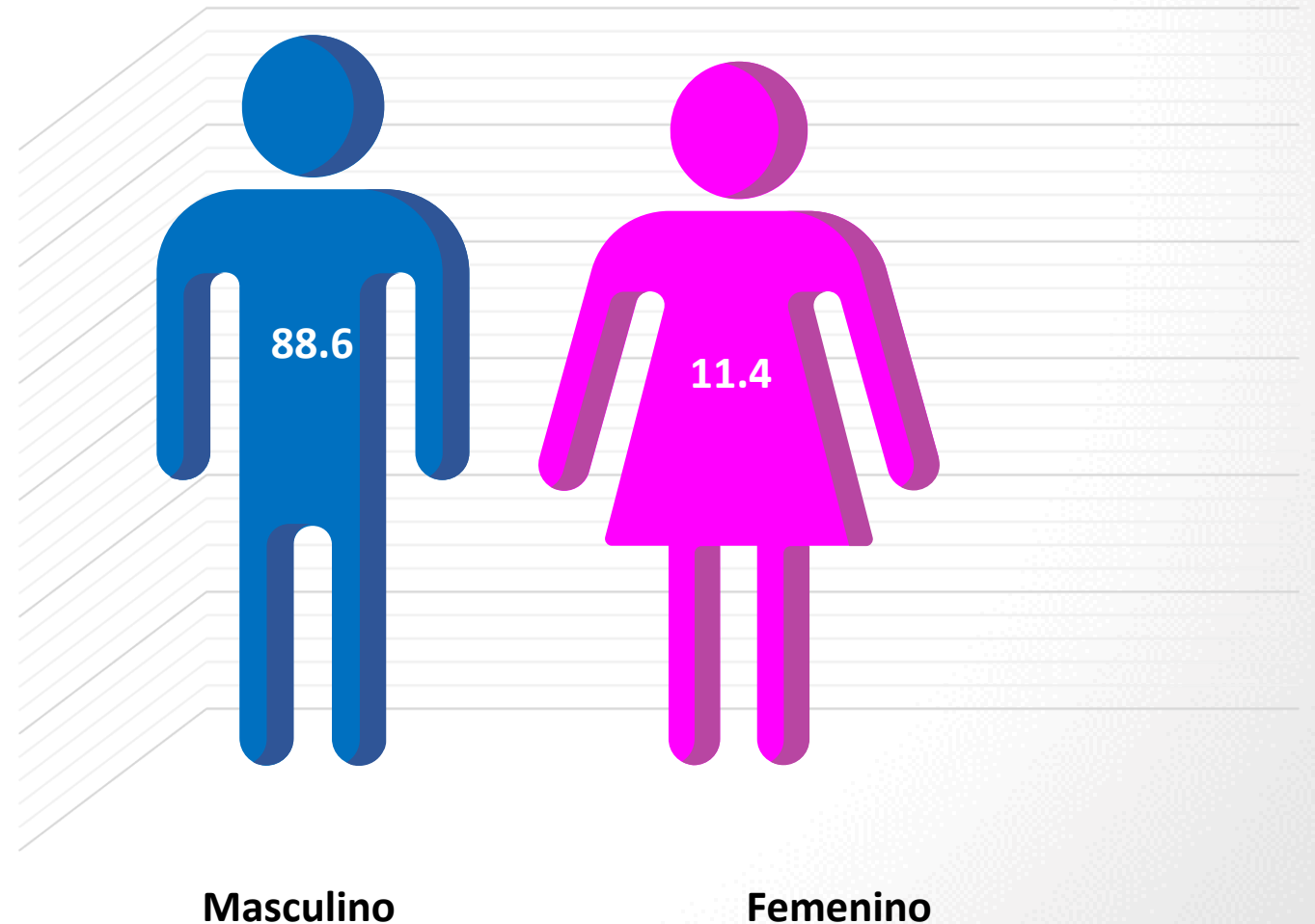
- De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)
- De investigación en la Procuraduría General o la Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)
- De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Del total de encuestados, 88.6% fue hombres y 11.4% mujeres.

Variables	Población encuestada	%
Masculino	656	88.6
Femenino	84	11.4
Total	740	100

2. SEXO (%)

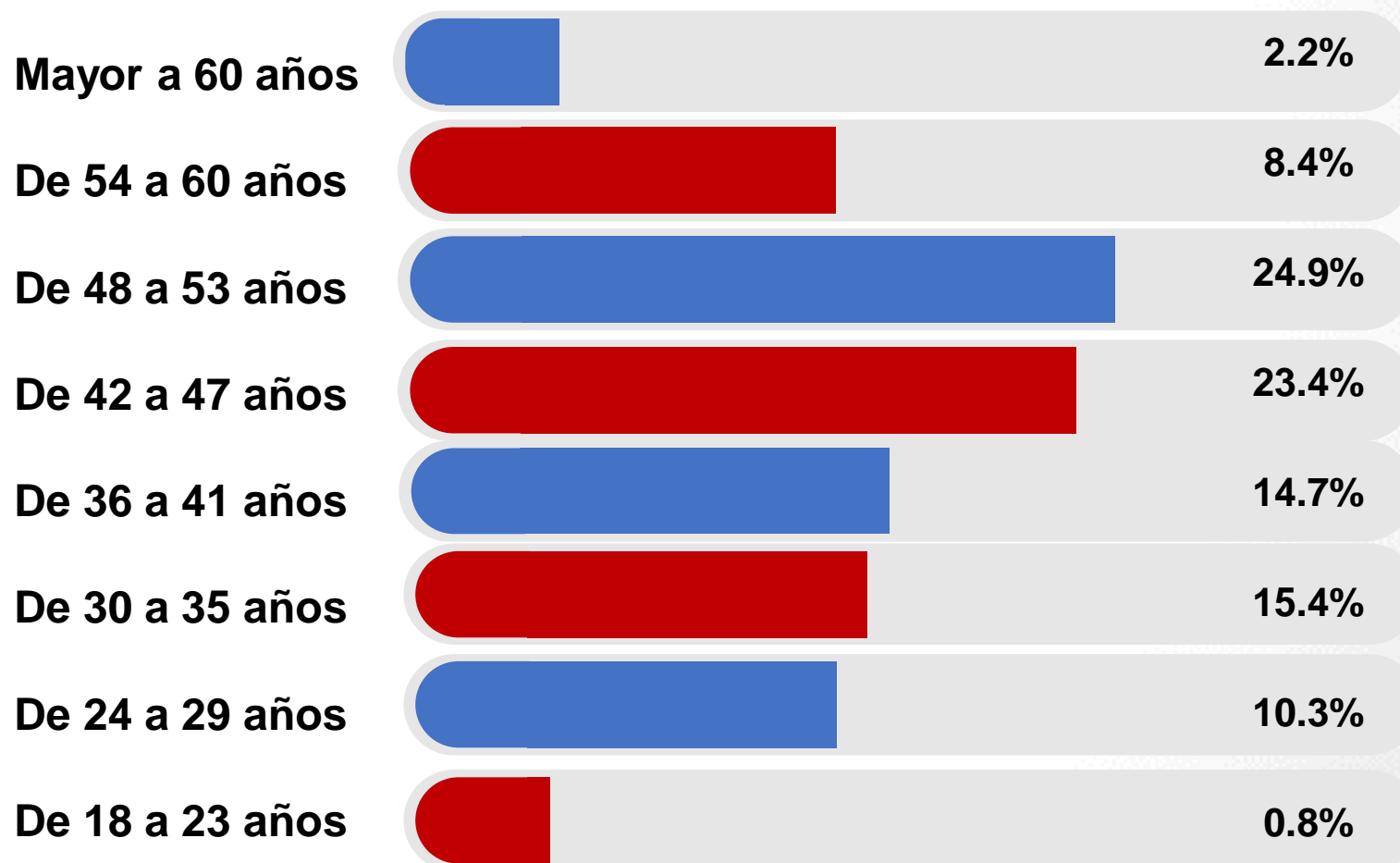


PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La edad de la mayoría de los entrevistados varía entre 24 y 47 años (representa el 63.8% del total de la muestra). Sólo el 0.8% tiene entre 18 y 23 años, mientras que un 35.5% tiene 48 años o más.



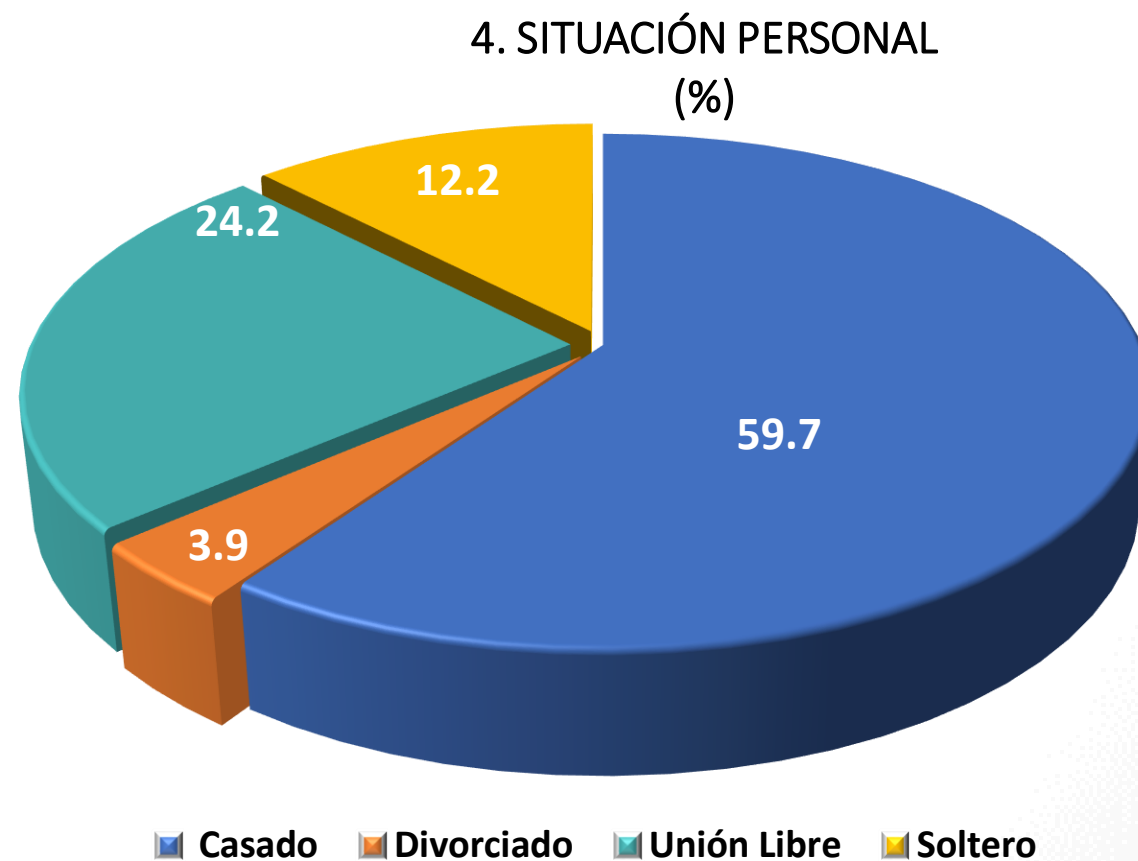
3. EDAD (%)



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La mayoría de los elementos encuestados tiene un estado civil de casado (59.7%), mientras que el 24.2% refirió vivir en unión libre. Los solteros y los divorciados representan el 12.2% y el 3.9%, respectivamente.

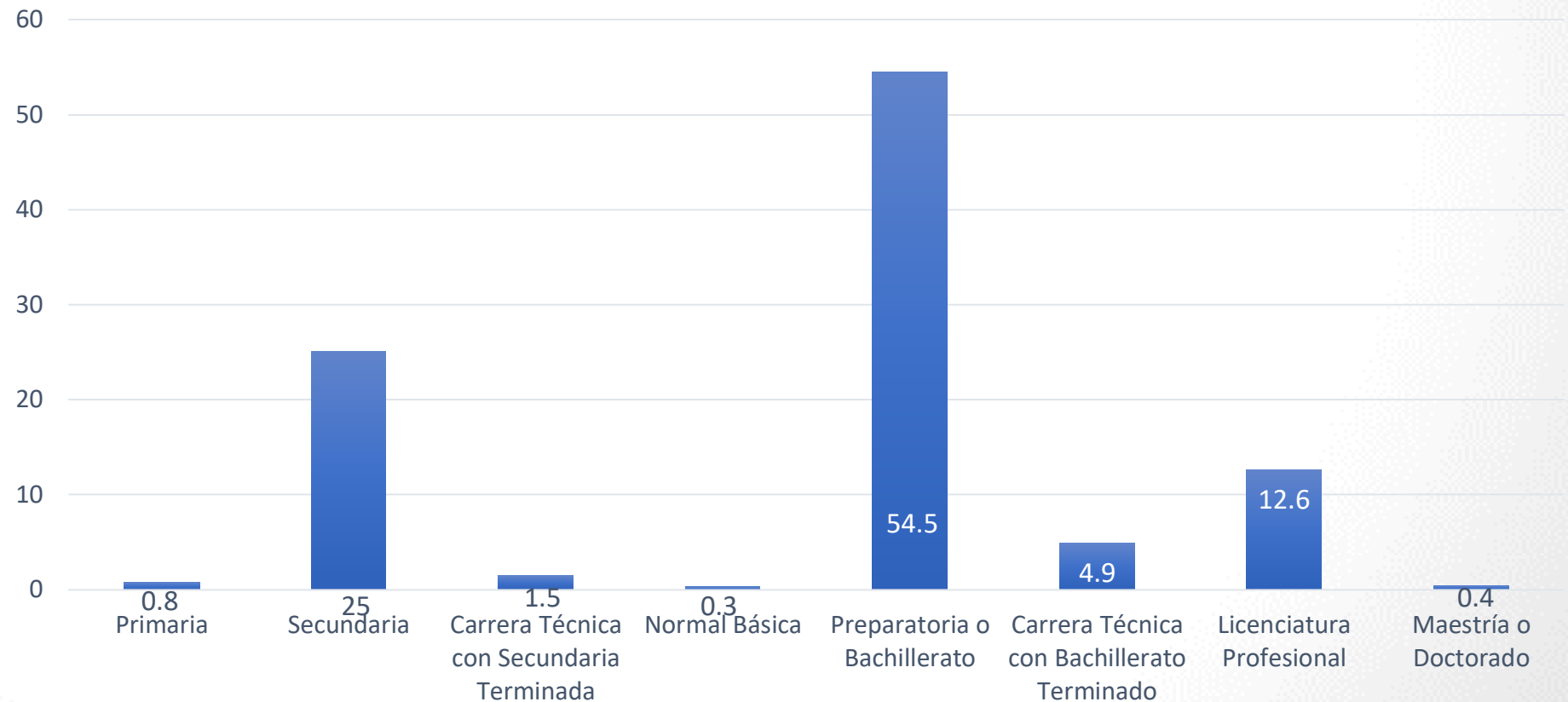
Variables	Frecuencia	%
Casado	442	59.7
Divorciado	29	3.9
Unión Libre	179	24.2
Soltero	90	12.2
Total	740	100



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

La mayoría cuenta con Preparatoria o Bachillerato (54.5%), seguidos por los que tienen Secundaria (25%), el 12.6% cuenta con Licenciatura y un 4.9% con Carrera Técnica o Bachillerato. Solo un 0.4% tiene el grado de Maestría o Doctorado, el 0.8% tiene Primaria, el 1.5% Carrera Técnica y el 0.3% dijo tener Normal Básica.

5. ESCOLARIDAD (%)



PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

8 de cada 10 entrevistados mencionó no tener personal bajo su mando, mientras que casi 2 de cada 10 mencionó que sí tiene (18.6%). Entre quienes tienen personal bajo su mando, la mayoría tiene entre 1 y 5 elementos (13.8%).

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 5	102	13.8
De 6 a 10	4	0.5
De 11 a 30	21	2.8
De 31 en adelante	11	1.5
Ninguna	602	81.4
Total	740	100

6. EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?

(%)

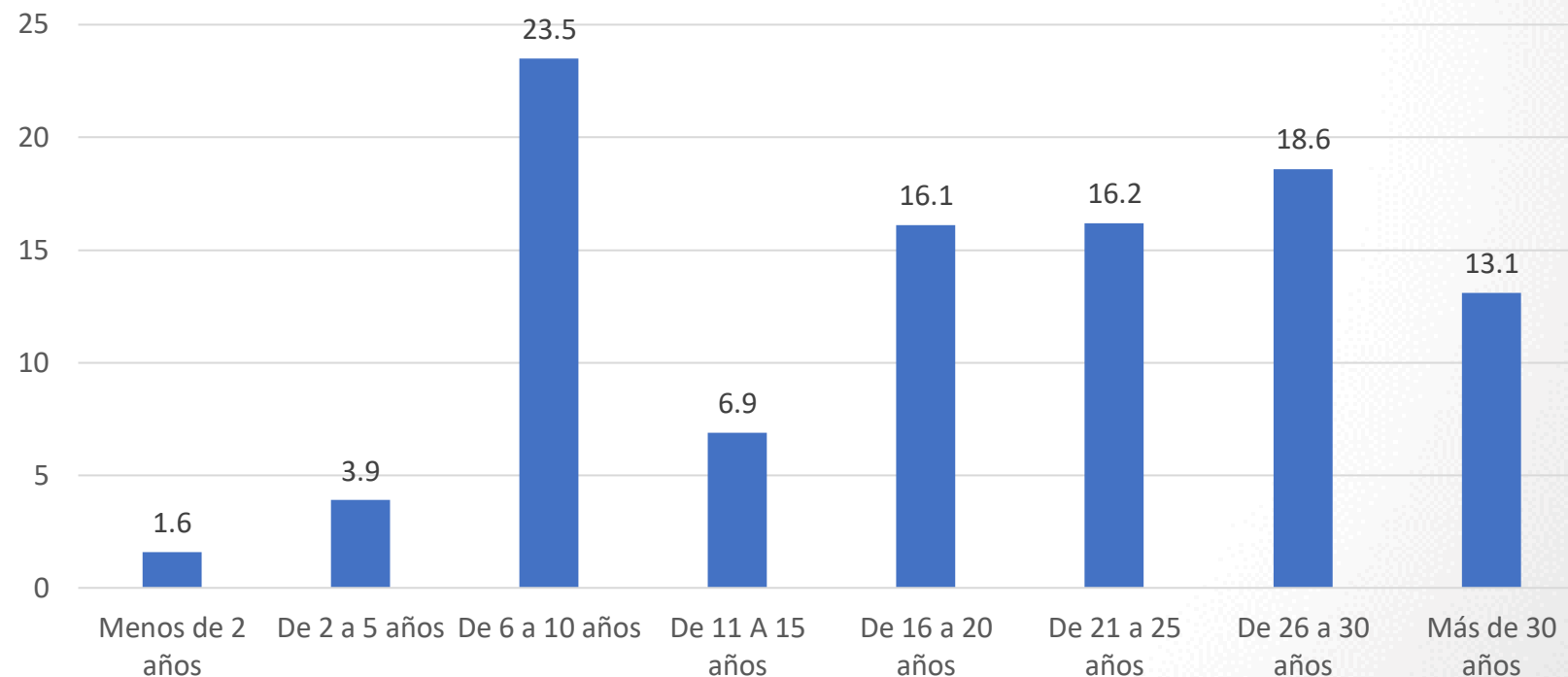


PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

De la totalidad de los encuestados, son mayoría los que tienen entre 16 a 25 años laborando, ya que en su conjunto representan el 32.3%, los que tienen 26 años en adelante son el 31.7% y los que llevan de 6 a 10 años son el 23.5%.

En contraste, el grupo de los que tienen entre 1 a 5 años de labores apenas equivalen al 5.5 % del total.

7. ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN SU ACTUAL INSTITUCIÓN? (%)





SEESP
SECRETARÍA EJECUTIVA
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



SECRETARÍA EJECUTIVA
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

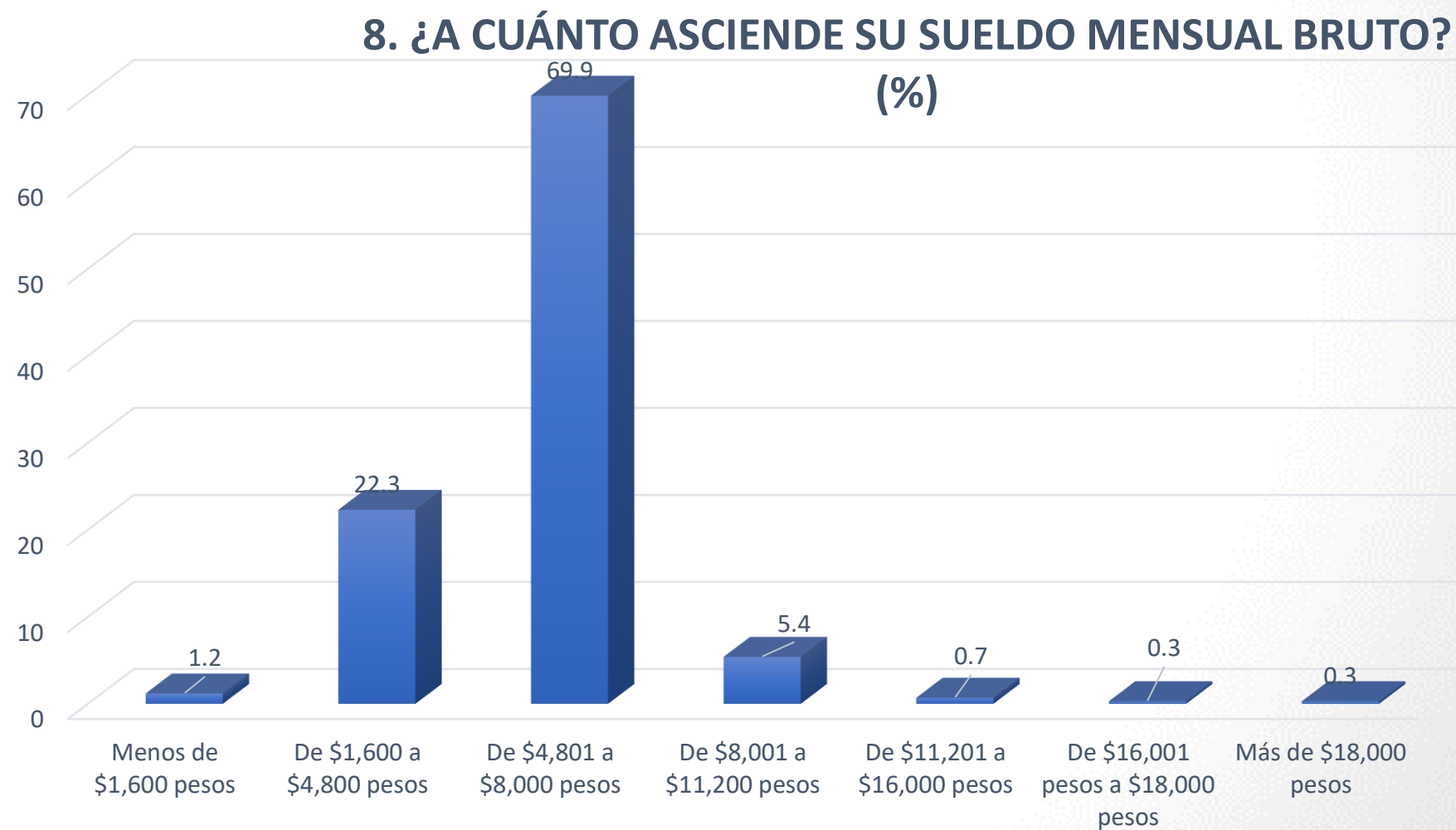
ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS



ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

En cuanto a los ingresos percibidos, más de la mitad (69.9%) de los elementos entrevistados indicó percibir un sueldo mensual de entre 4,801 y 8,000 pesos. El 22.3% percibe entre \$1,600 y \$4,800 pesos y el 5.4% entre \$8,001 y \$11,200 pesos.

En conjunto, los que ganan más de \$11,201 pesos son el 1.3% y los que perciben menos de \$1,600 pesos son el 1.2% sobre el total.

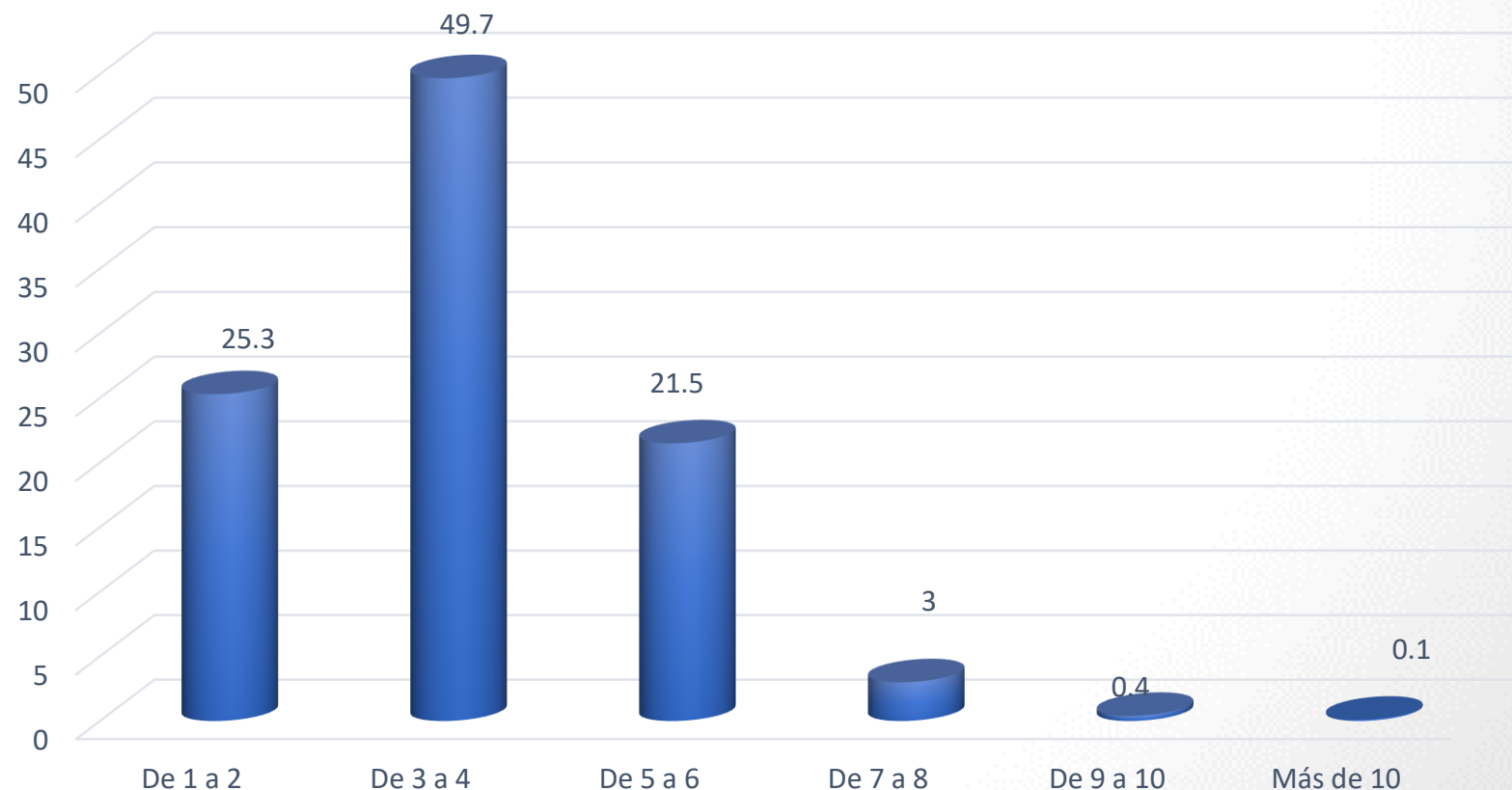


ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

Del ingreso de 49.7% de los encuestados dependen entre 3 y 4 personas. Sobresale el hecho respecto a que del ingreso de 25% de los elementos dependen entre 5 a más de 10 personas.

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 2	187	25.3
De 3 a 4	368	49.7
De 5 a 6	159	21.5
De 7 a 8	22	3.0
De 9 a 10	3	0.4
Más de 10	1	0.1
Total	740	100

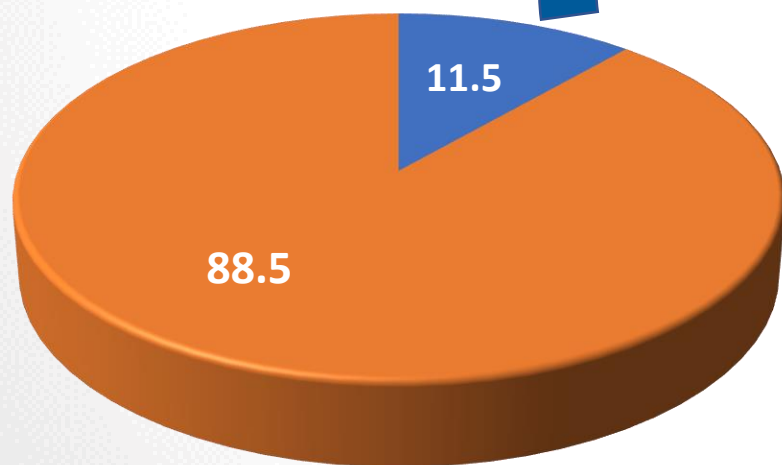
9. ¿CUÁNTAS PERSONAS DEPENDEN DE ESE INGRESO (INCLUYÉNDOSE)? (%)



ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

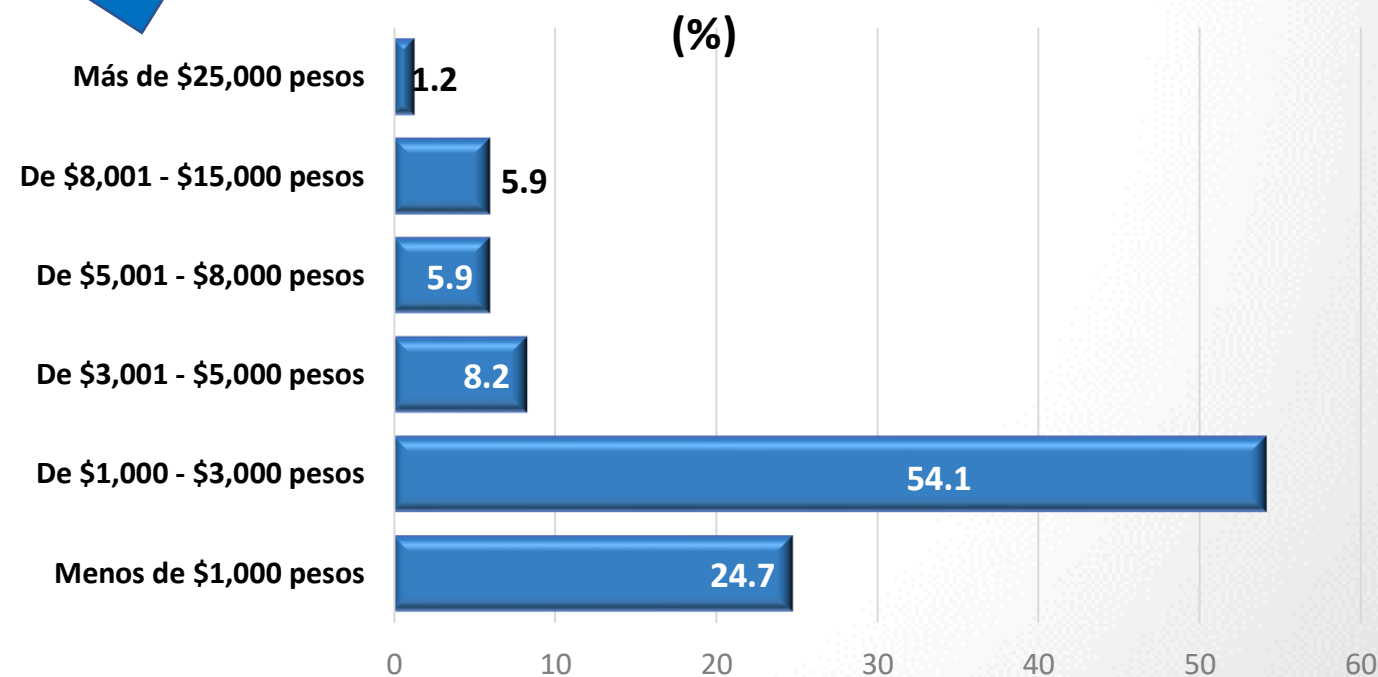
10. ¿CUENTA CON OTROS INGRESOS POR ACTIVIDAD COMERCIAL, FINANCIERA O SERVICIOS PROFESIONALES? (%)

■ Sí ■ No



Sólo el 11.5% de los entrevistados dijo tener ingresos adicionales por alguna otra actividad económica complementaria, entre los cuales, el 54.1% dijo percibir entre \$1,000 y \$3,000 pesos, el 24.7% percibe menos de \$1,000 pesos y el 21.2% en su conjunto de \$3,001 en adelante.

10.1. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional? (%)





SESESP
SECRETARADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

PROFESIONALIZACIÓN

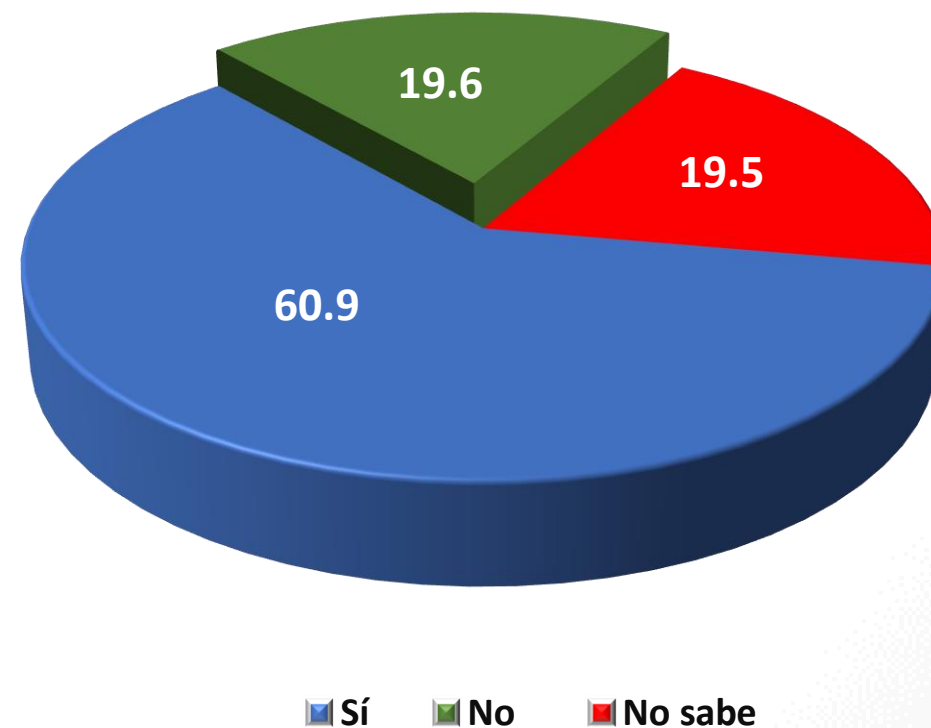


PROFESIONALIZACIÓN

6 de cada 10 elementos afirmó que su institución contaba con un servicio profesional de carrera. En comparación, en su conjunto el 39.1% dijo que su corporación no contaba con un servicio profesional y que no sabía de la existencia de la profesionalización de los servidores públicos.

Variables	Frecuencia	%
Sí	451	60.9
No	145	19.6
No sabe	144	19.5
Total	740	100

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

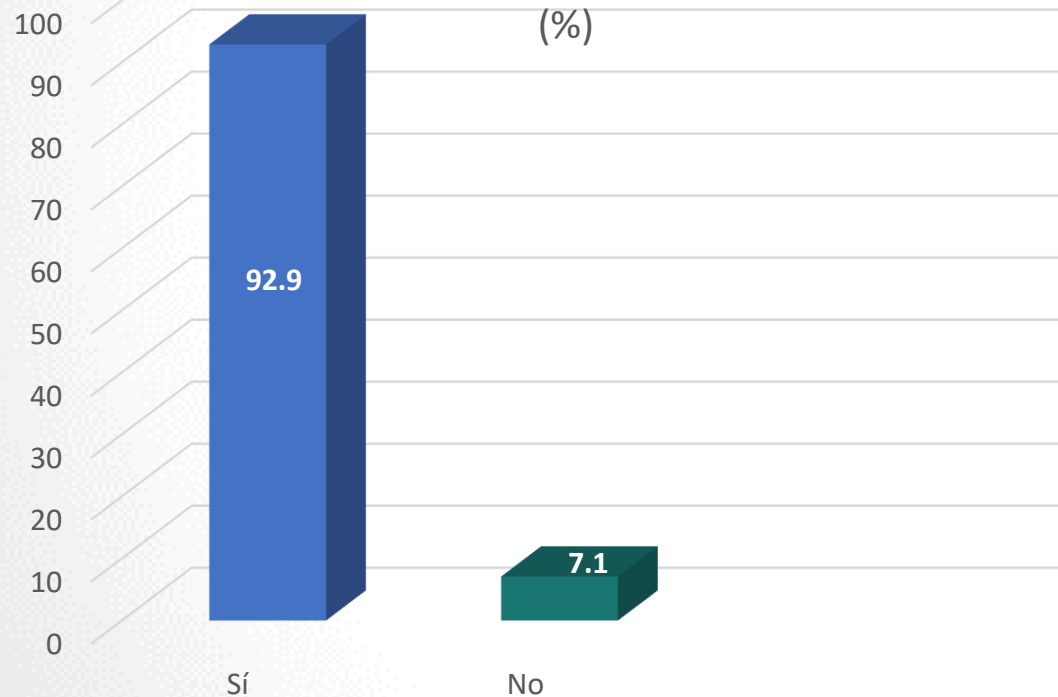


PROFESIONALIZACIÓN

11.1 ¿CONOCE LAS FUNCIONES Y REQUISITOS QUE DEBE CUBRIR PARA EL PUESTO QUE ACTUALMENTE

OCUPA?

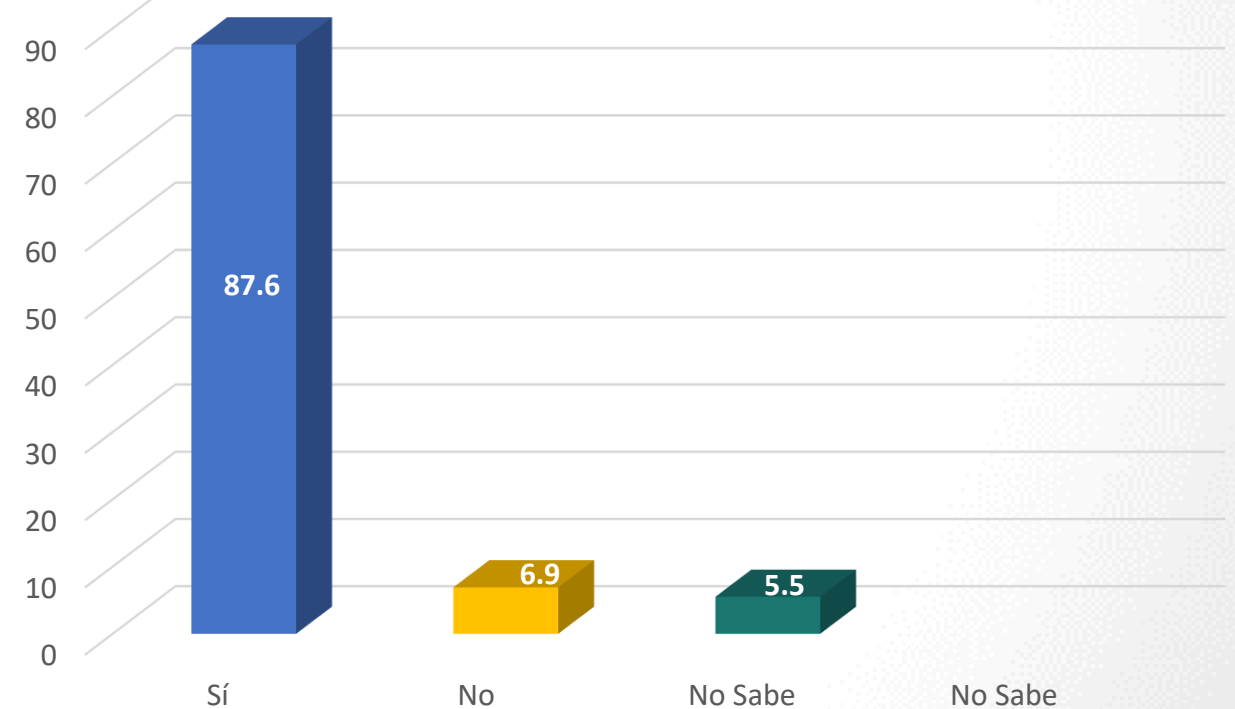
(%)



El 92.9% de los entrevistados afirmó conocer las funciones y requisitos de su puesto, mientras que el 7.1% declaró no saber al respecto.

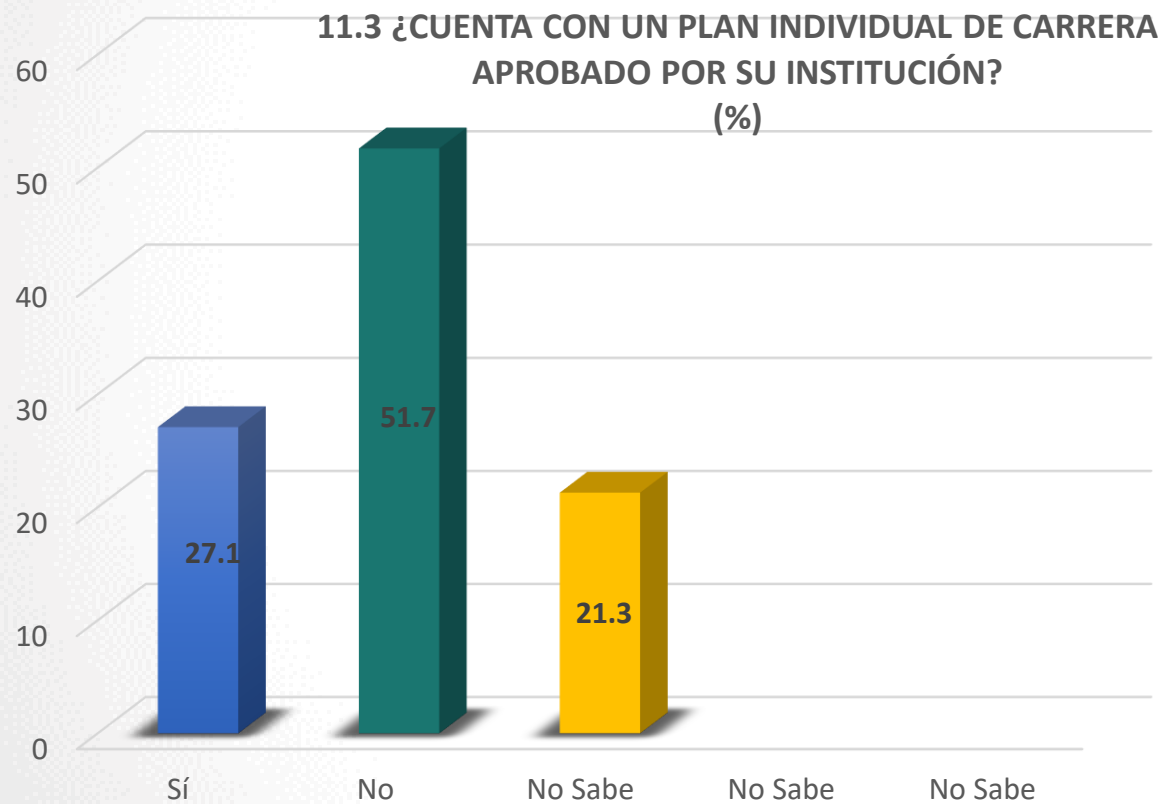
11.2 ¿SU INSTITUCION EMITE CONVOCATORIA PUBLICA Y ABIERTA PARA OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES?

(%)

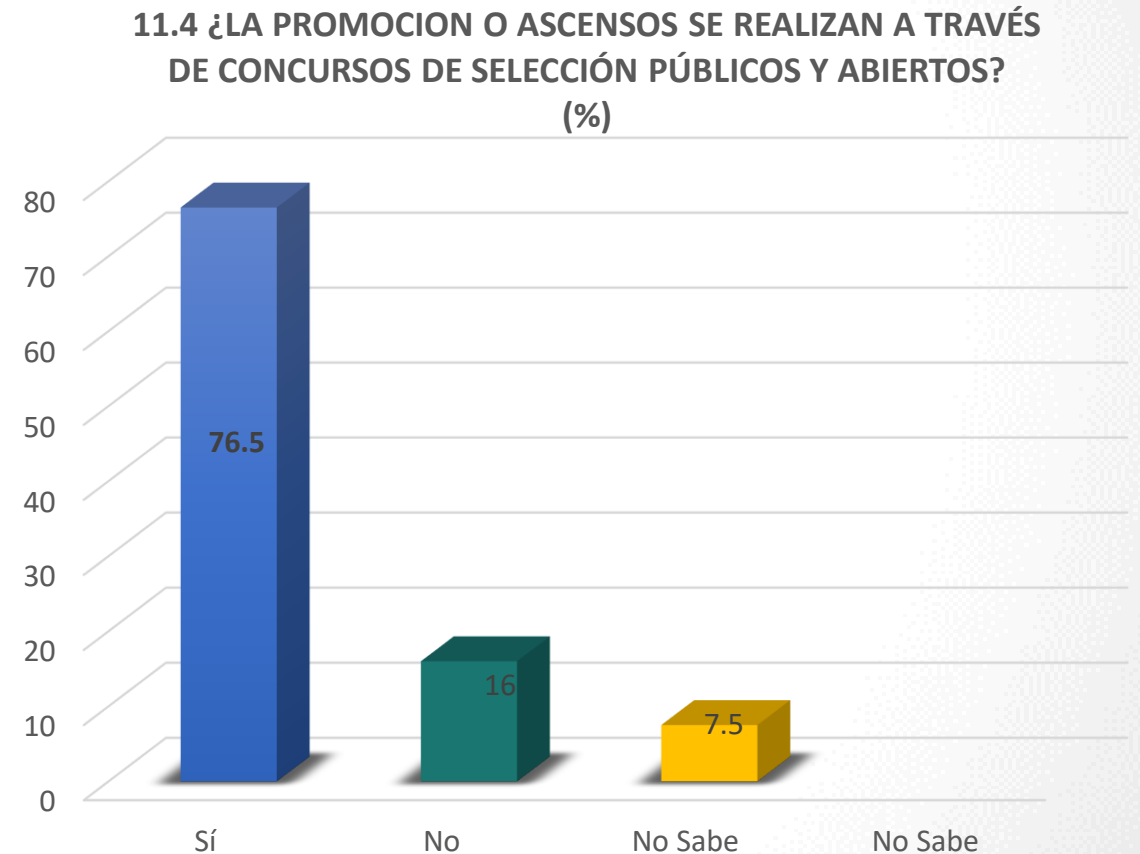


El 87.6% de los entrevistados declaró que su institución sí emite convocatoria pública para las plazas vacantes, el 6.9% indicó que no se emite convocatoria y el 5.5% desconoce si las emiten en su caso.

PROFESIONALIZACIÓN



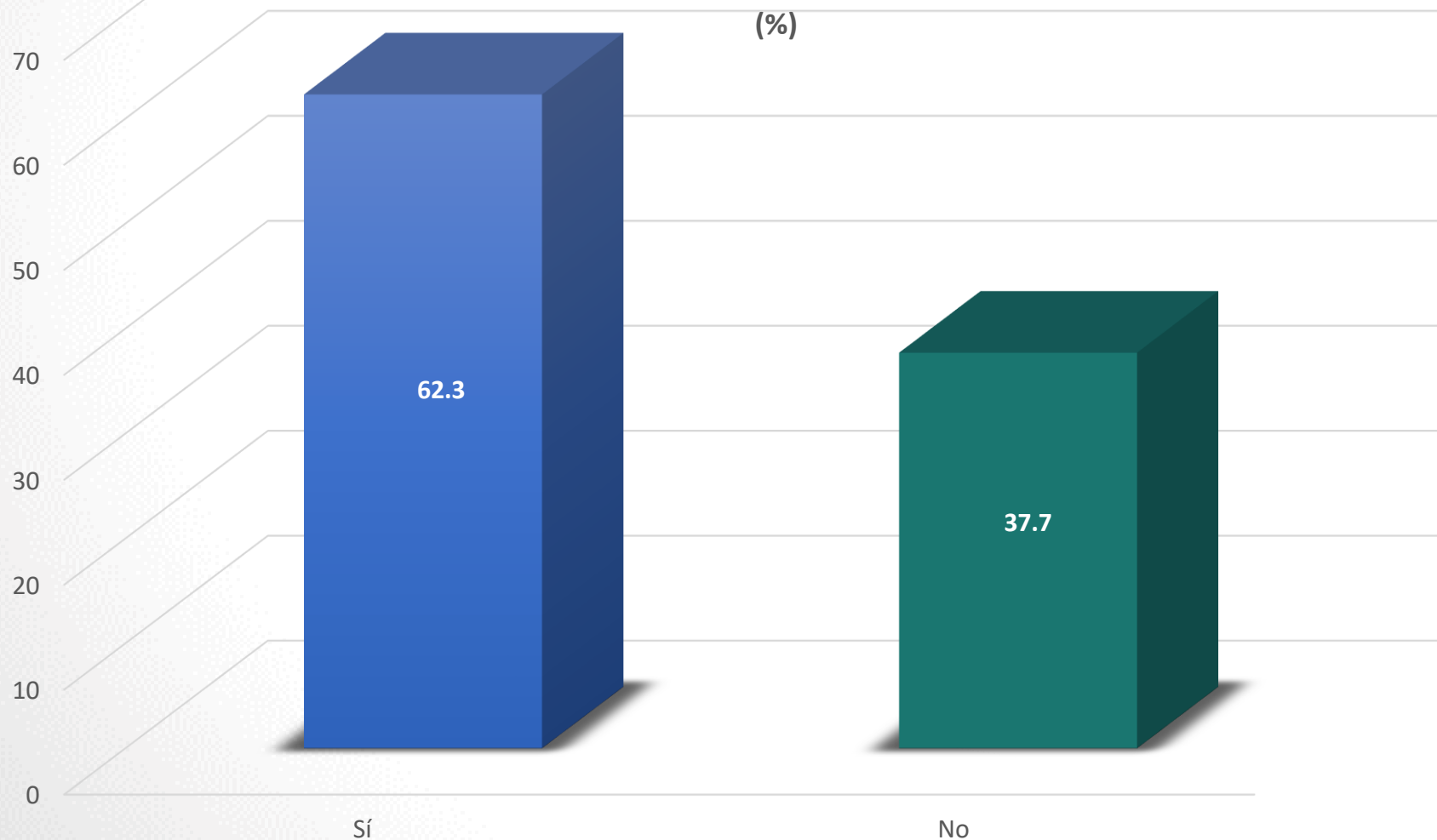
El 27.1% de los entrevistados respondió que sí cuenta con un plan de carrera aprobado, el 51.7% declaró que no cuenta con un plan y el 21.3% no estaba informado al respecto.



El 76.5% de los encuestados afirmó que los ascensos sí se realizan a través de concursos públicos, el 16% declaró que no se realizan así y el 7.5% desconoce al respecto.

PROFESIONALIZACIÓN

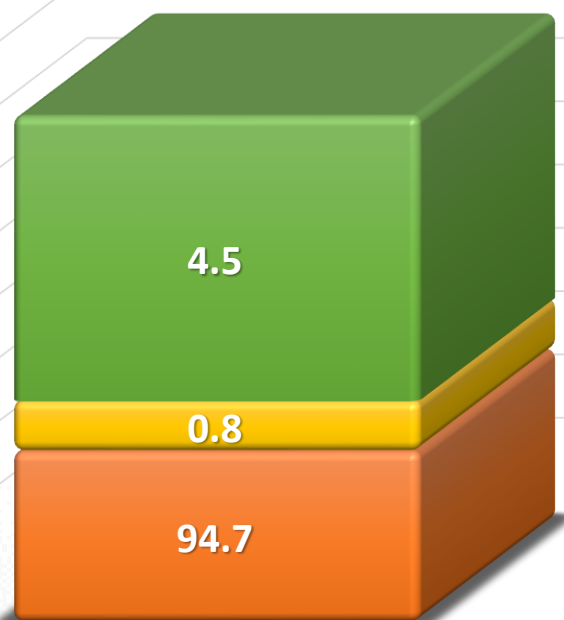
11.5 ¿SABÍA QUE, COMO INTEGRANTE DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, TIENE DERECHO A QUE SE REVISEN LAS RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS EMITIDAS EN SU CONTRA MEDIANTE EL RECURSO DE RECTIFICACIÓN?



El 62.3% de los elementos está informado de la finalidad de los recursos de rectificación, mientras que el 37.7% no lo está.

PROFESIONALIZACIÓN

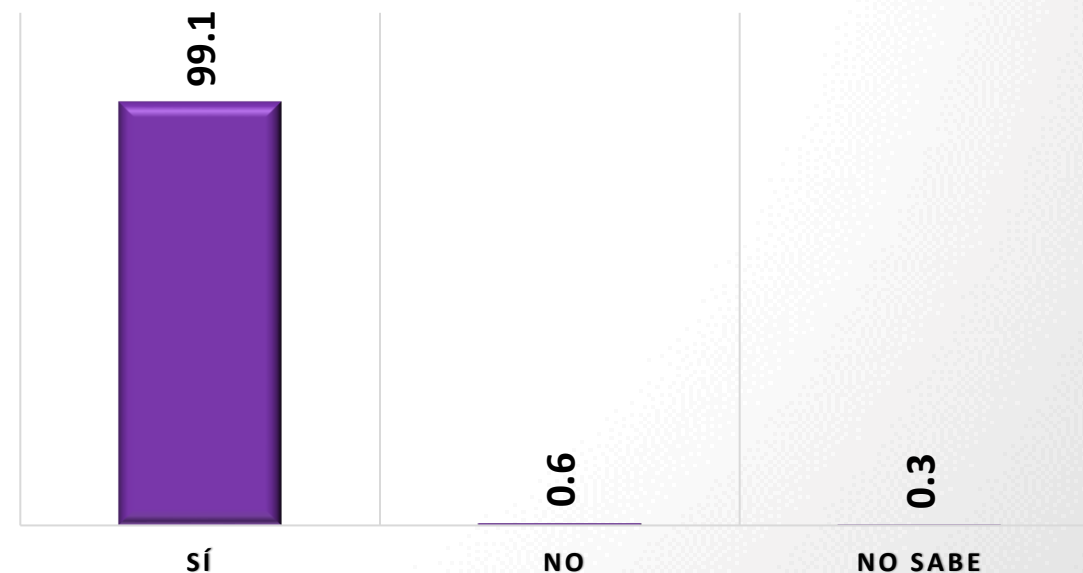
12. ¿SE ENCUENTRA INSCRITO EN EL REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA? (%)



■ Si ■ No ■ No sabe

El 94.7% de los encuestados se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPSP), de los cuales, el 99.1% afirmó que cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP).

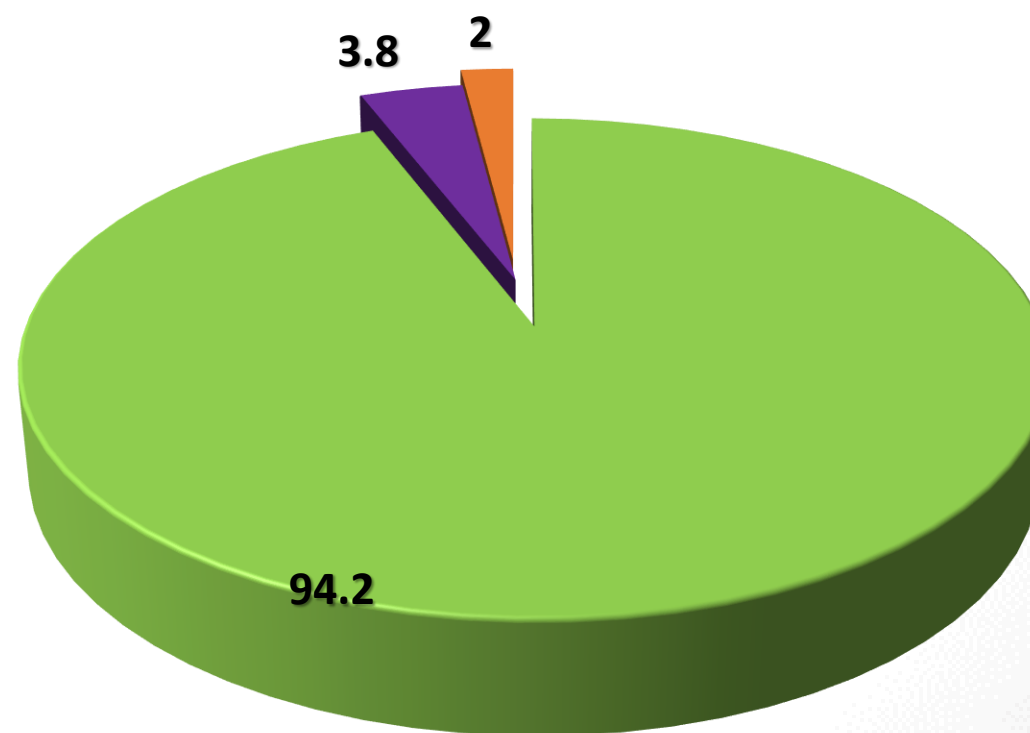
12.1. ¿CUENTA CON CLAVE ÚNICA DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL (CUIP)? (%)



PROFESIONALIZACIÓN

De 94.2% de los encuestados que se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 94.2% afirmó que cuenta con el Certificado Único Policial (CUP).

12.2 ¿CUENTA CON EL CERTIFICADO ÚNICO POLICIAL (CUP)? (%)



■ Si ■ No ■ No sabe

PROFESIONALIZACIÓN

De las 25 prestaciones sobre las que se preguntó a los elementos policiacos: aguinaldo, vacaciones, seguro de vida, seguridad social estatal y vales de despensas, son con las que cuenta la mayoría.

Ayuda para transporte, créditos automotrices, becas para sus hijos, apoyo para la vivienda, y guardería, son las prestaciones con las que menos cuentan.

13. ¿CON CUÁLES DE LAS SIGUIENTES PRESTACIONES CUENTA? (%)

	Tipo de Prestación	Si	No	No sabe
13.1	Aguinaldo	99.6	0.4	
13.2	Vacaciones	98.2	1.8	
13.3	Seguro de vida	93.6	3.6	2.7
13.13	Vales de despensa	86.1	13	0.9
13.8	Servicios médicos dentro de las instalaciones	70.4	27.2	2.4
13.24	Seguridad social estatal	88.6	9.7	1.6
13.12	Áreas deportivas	52.8	44.1	3.1
13.5	Días de permiso	29.7	61.8	8.5
13.11	Comedor dentro de las instalaciones	32.2	65	2.8
13.4	ISSSTE, IMSS	7	92.3	.7
13.10	Apoyo para gastos funerarios	27.6	58.8	13.6
13.6	Fondo para el retiro	24.6	56.2	19.2
13.15	Servicios psicológicos	30	61.8	8.2
13.7	Licencia de maternidad/Paternidad	25.1	60.9	13.9
13.25	Otras prestaciones	11.5	46.4	42.2
13.9	Créditos para la vivienda	6.5	85.7	7.8
13.18	Apoyo económico para viudas	4.7	79.5	15.8
13.19	Seguro de gastos médicos mayores	6.5	80.8	12.7
13.16	Apoyo educativo	6.2	88.2	5.5
13.17	Apoyo para la vivienda	2.4	91.2	6.4
13.14	Becas para sus hijos	3.2	91.4	5.4
13.21	Guardería	3.2	88.8	8
13.20	Ahorro solidario	1.4	88.8	9.9
13.22	Créditos automotrices	.8	92.2	7
13.23	Ayuda para transporte	1.9	93.1	5



SESESP
SECRETARADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



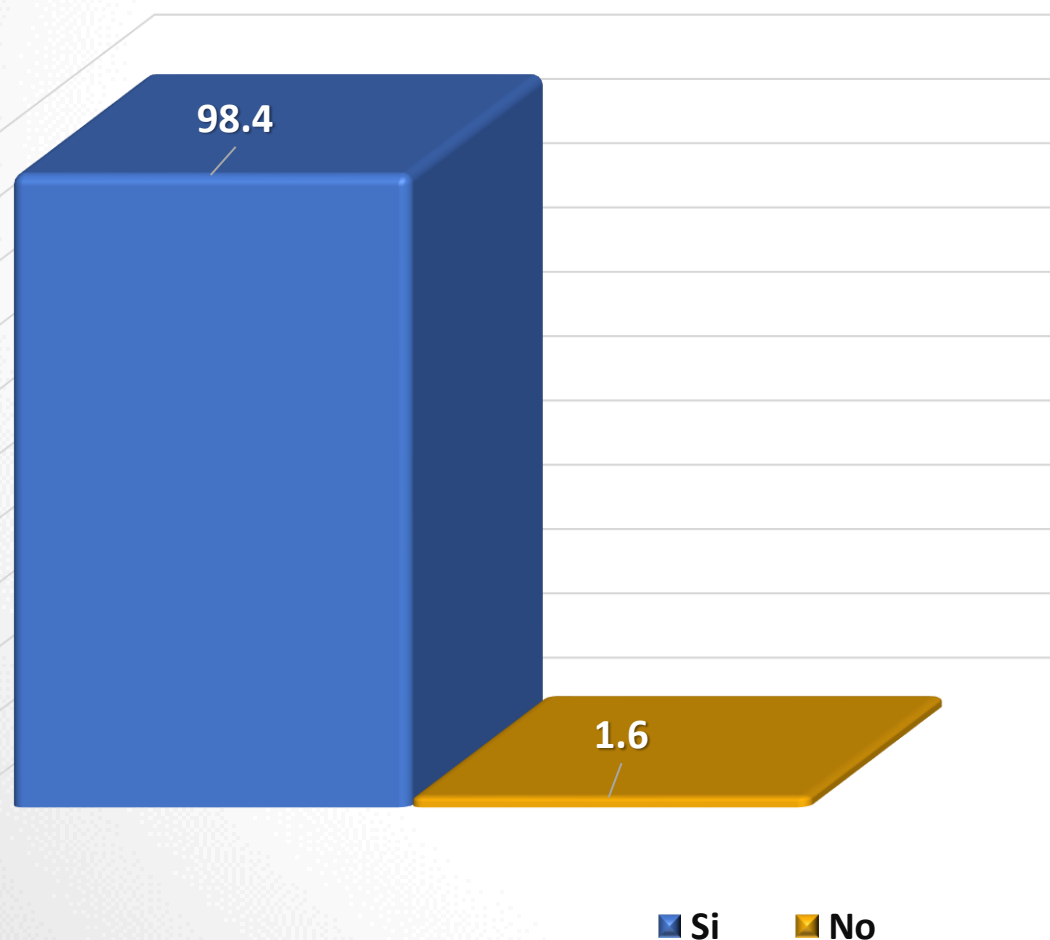
INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

CAPACITACIÓN



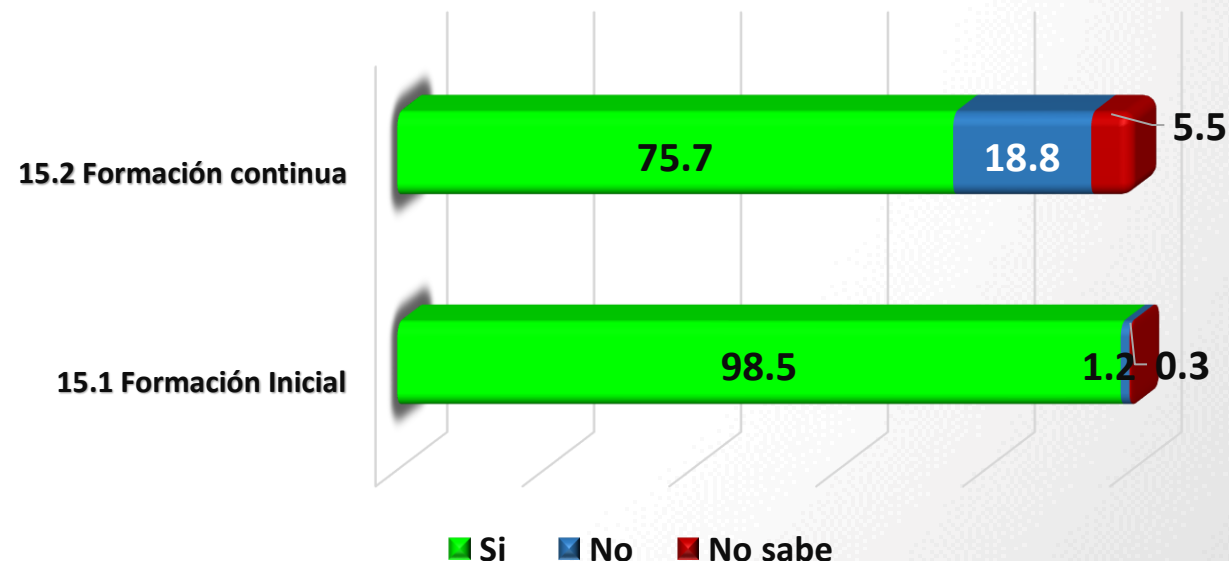
CAPACITACIÓN

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



Prácticamente, la totalidad de los elementos policiales encuestados desde su ingreso a sus puestos de trabajo, ha recibido algún curso de capacitación (98.4%). Del total que mencionó haber recibido algún tipo de capacitación, el 98.5% ha tomado algún curso de formación inicial y un 75.7% algún tipo de curso de formación continua.

15. TIPO DE FORMACIÓN (INICIAL / CONTINUA) (%)

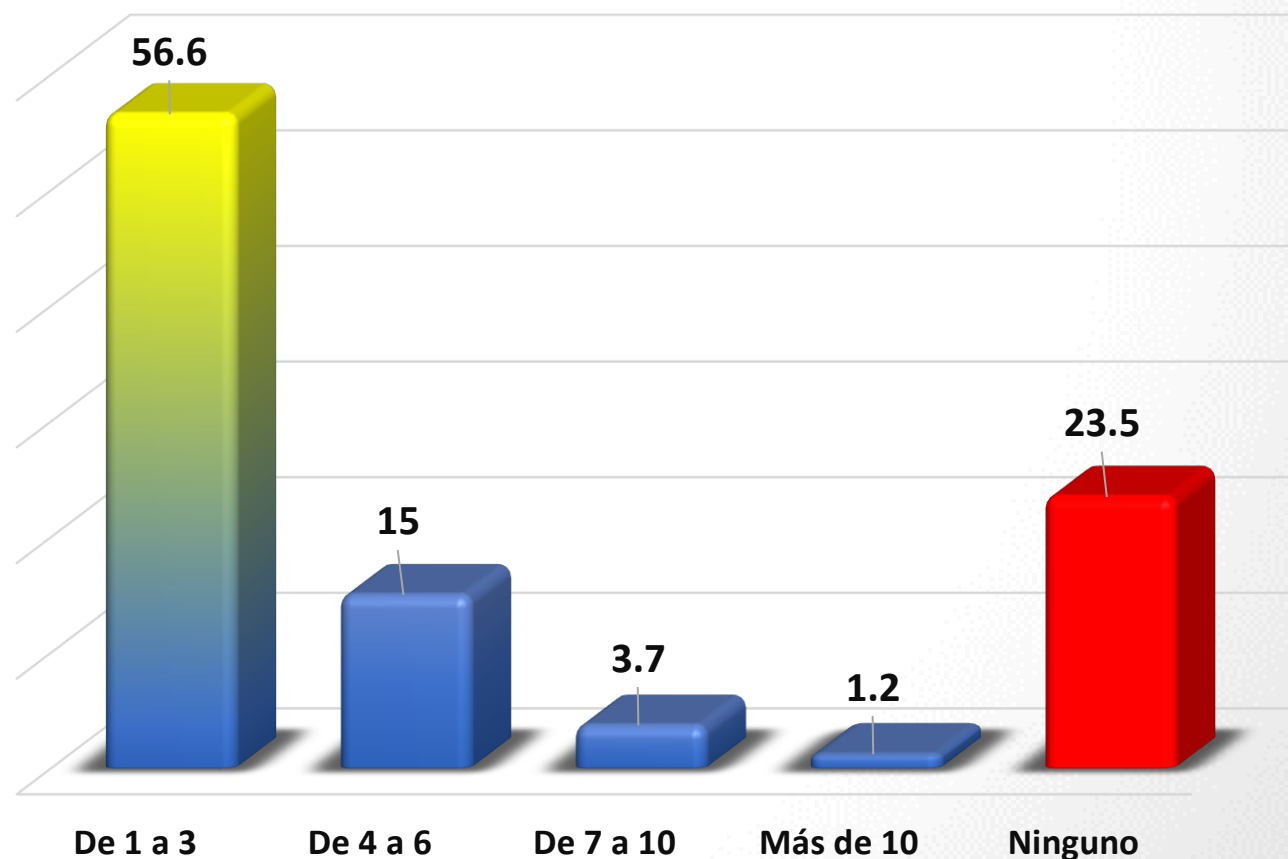


CAPACITACIÓN

Del total de elementos que mencionó haber tomado algún tipo de capacitación, 5 de cada 10 tomó entre 1 y 3 cursos durante el último año, mientras que 2 de cada 10 en su conjunto cursó de 4 en adelante. Destaca que el 23.5% declaró no haber recibido algún tipo de capacitación durante el último año.

Variables	Frecuencia	%
De 1 a 3	412	56.6
De 4 a 6	109	15.0
De 7 a 10	27	3.7
Más de 10	9	1.2
Ninguno	171	23.5
Total	728	100

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



Cursos	NP	M	R	B	MB	E
Competencias Básicas de la Función	21.4	2.3	9.5	35.4	18.5	12.9
Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	61.2	.7	2.7	18.9	9.0	7.5
Formación Inicial	61.2	1.3	3.4	19.2	7.9	7.0
Cursos de actualización u Otros	85.8	1.4	.7	7.0	2.9	2.2
Medicina Táctica	92.6	.5	.5	2.7	2.0	1.6
Curso sobre DH de las víctimas (Trata de personas)	92.8	.7	.7	3.6	1.4	.7
Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Femicidios	53	1.8	3.8	18.3	12.4	10.8
Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el SJP	99.5	.2	0	.4	0	0
Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP	89.6	.5	1.8	4.8	2.2	1.1
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	97.1		.4	2.0	.4	.2
Curso sobre DH de las Víctimas (Reparación Integral)	92.1	.2	.9	3.8	2.3	.7
Curso sobre DH de las Víctimas (Perspectiva de género)	81.0	.9	1.8	9.0	4.3	3.1
Curso de especialización para integrantes de las UPC	98.4	0	0	.4	.7	.5
Curso de especialización para Operadores del SIJP para Adolescentes	99.1	0	.2	.5	.2	0
Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	92.5	.4	.5	4.1	1.4	1.1
Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	72.9	.7	2.0	12.9	6.6	4.8
Curso de actualización para Intervinientes en el SIJP para Adolescentes	98.7	0	.5	.4	.4	0
Formación Inicial para Guías Técnicos en el SIJP para Adolescentes	99.5	.2	0	.4	0	0
Curso de especialización para Facilitador en MASC en materia penal	98.6	0	.2	.7	.4	.2
Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	98.7	.2	0	1.1	0	0
Curso de especialización para Unidades Especializadas contra el Secuestro (UECS)	98.7	0	.2	.4	.2	.5
Curso de especialización para los Operadores del SIJP para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	99.1	0	.4	.4	.2	
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	99.8	0	0	.2	0	0

CAPACITACIÓN

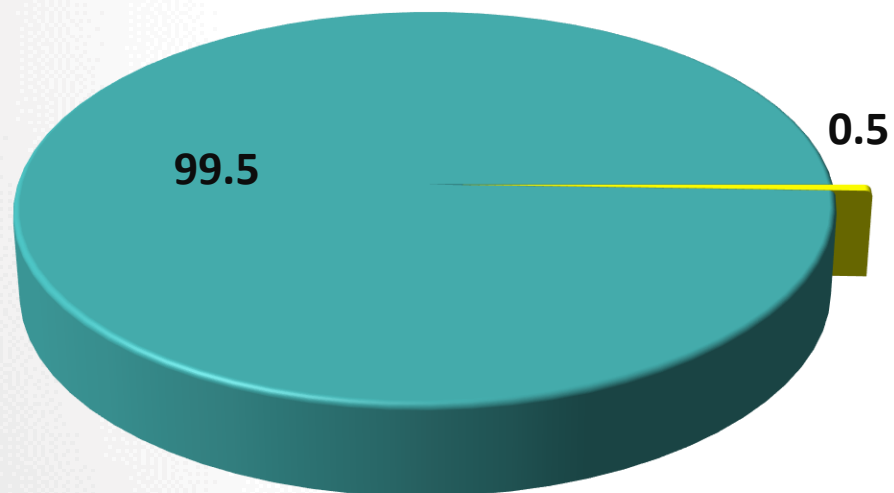
17. ¿CUÁLES FUERON LOS TEMAS DE LOS CURSOS A LOS QUE ASISTIÓ EL ÚLTIMO AÑO Y LA CALIFICACIÓN QUE LE ASIGNARÍA EN TÉRMINOS DE UTILIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES? (%)

Sobre el total de los 23 cursos que se impartieron, los elementos policíacos consideraron que los 5 cursos que mejor fueron evaluados en términos de utilidad (muy bueno y excelente) fueron: Competencias básicas de la función, Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Femicidios; Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos; Formación inicial; y Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables.

Por otra parte, los 3 cursos en que menos participaron los encuestados fueron: Curso taller de especialización para asesor jurídico de víctimas; Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el SJP; y Curso de especialización para los Operadores del SIJP para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de MASC.

CAPACITACIÓN

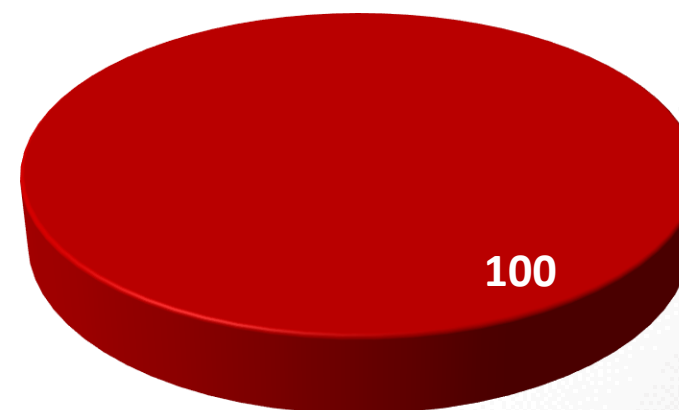
18. ¿EN EL AÑO 2023 RECIBIO CAPACITACION EN EL EXTRANJERO? (%)



■ Si ■ No

De los que han recibido algún tipo de capacitación, sólo 3 elementos (representan el 0.5%) mencionaron haber recibido adiestramiento en el extranjero y sobresale el hecho que ninguno de éstos ha transferido el conocimiento adquirido a sus compañeros operativos.

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



■ No



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

EVALUACIÓN POLICIAL

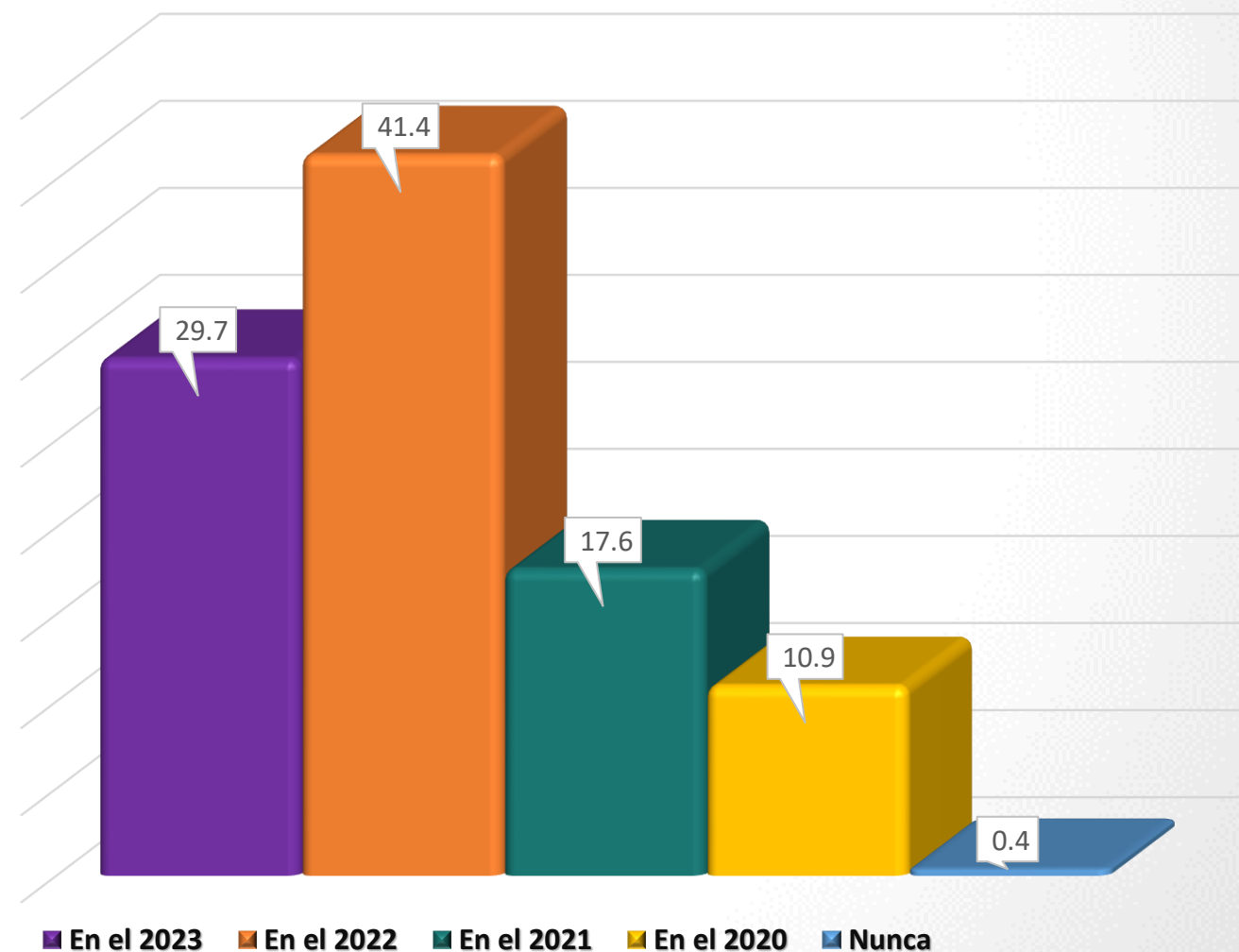


EVALUACIÓN POLICIAL

Prácticamente, a la totalidad de la muestra se le han aplicado exámenes de control de confianza en algún año. En el 2020, se advertía una caída pronunciada al respecto y el punto más alto de recuperación se dio en 2022, para volver a descender en 2023. En el 2022 se le aplicaron exámenes al 41.4% de los entrevistados y en 2023 al 29.7% del total de la muestra, un retroceso de 11.7 puntos respecto del año anterior.

Variables	Frecuencia	%
En el 2023	220	29.7
En el 2022	306	41.4
En el 2021	130	17.6
En el 2020	81	10.9
Nunca	3	.4
Total	740	100

20. CUÁNDO FUE LA ÚLTIMA VEZ QUE LE APLICARON EXÁMENES DE CONTROL DE CONFIANZA? (%)

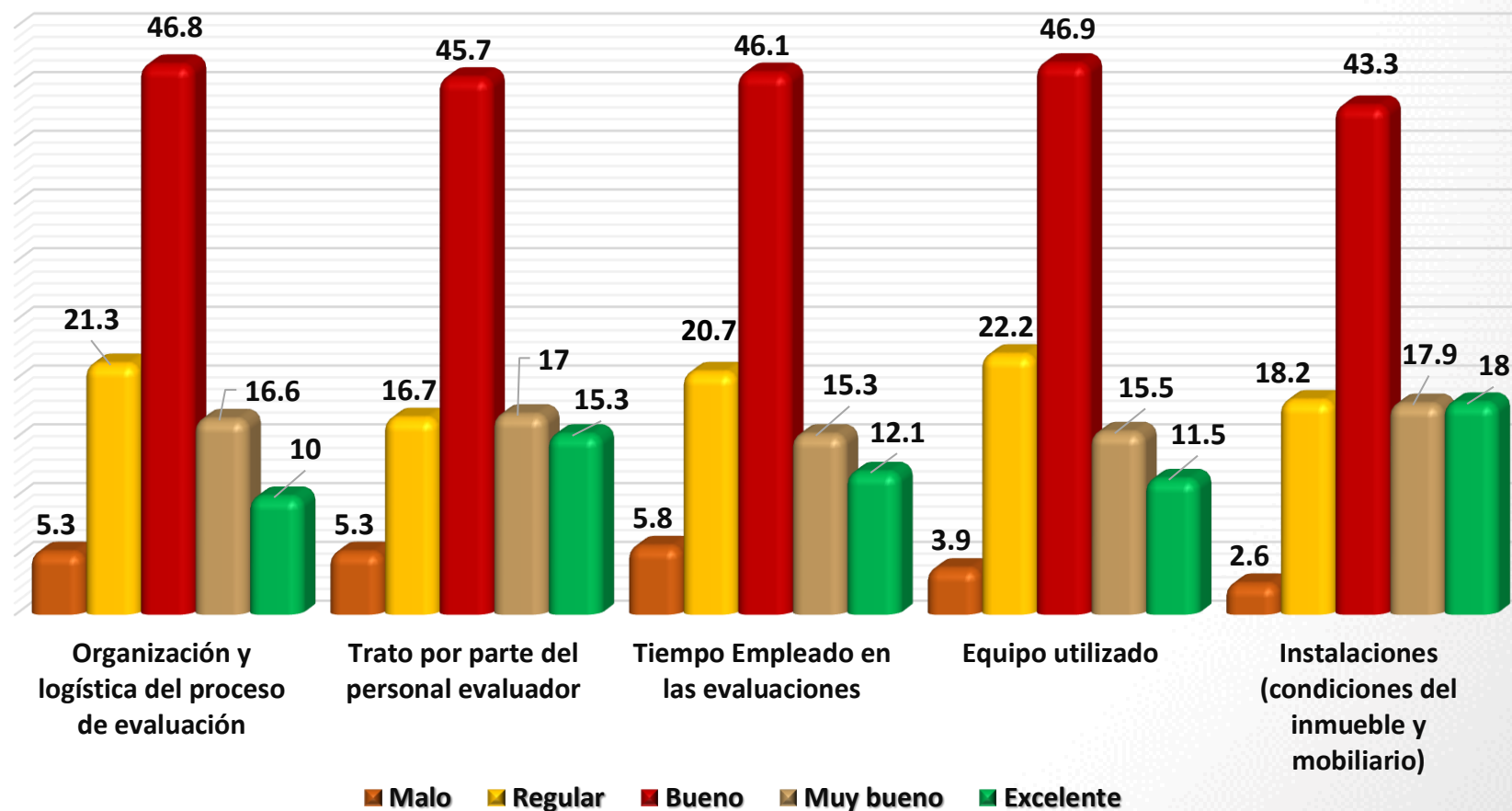


EVALUACIÓN POLICIAL

En cuanto a la percepción de los encuestados con relación a la calidad de la aplicación de la evaluación de Control de Confianza, casi la mitad (un rango de entre 43.3% al 46.9%) calificó como buenos cada uno de los cinco aspectos.

Menos de una quinta parte (10% - 18%) calificó de excelentes a los cinco aspectos, mientras que alrededor de un cuarto (20.8% - 26.6%) de ellos los consideraron entre malos y regulares.

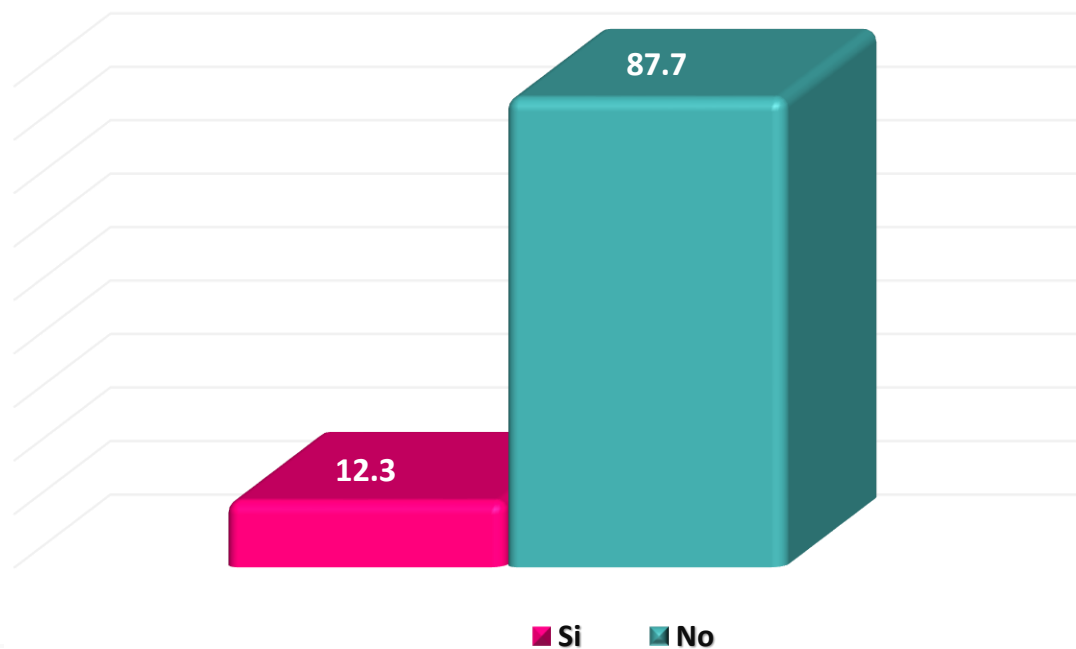
20.1.1. EN CASO DE HABER SIDO EVALUADO EN CONTROL DE CONFIANZA, ¿CÓMO CALIFICA LOS ASPECTOS RELACIONADOS A LA EVALUACIÓN QUE LE PRACTICARON? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

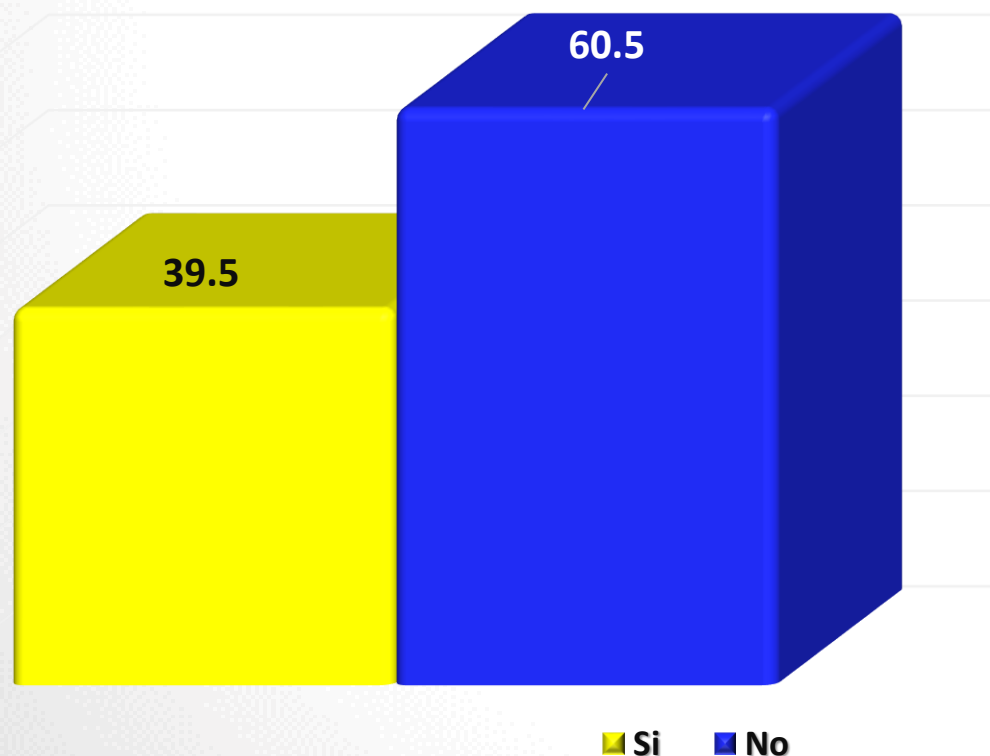
El 87.7% de los elementos entrevistados no conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza.

**20.2.- ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?
(%)**



EVALUACIÓN POLICIAL

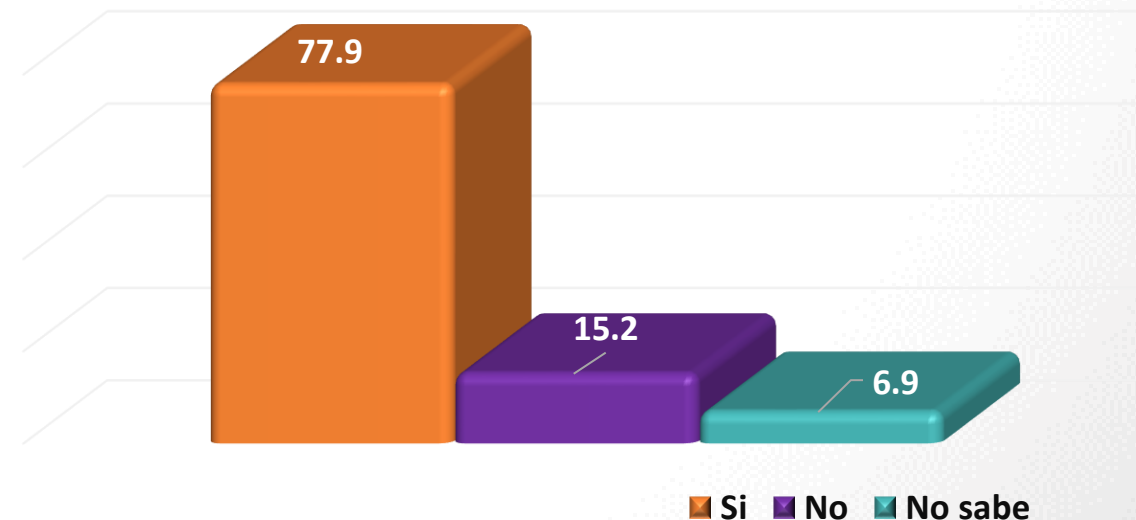
20.3. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación? (%)



En 2023 se le realizaron exámenes toxicológicos al 39.5% de los encuestados sin ser notificados con anticipación.

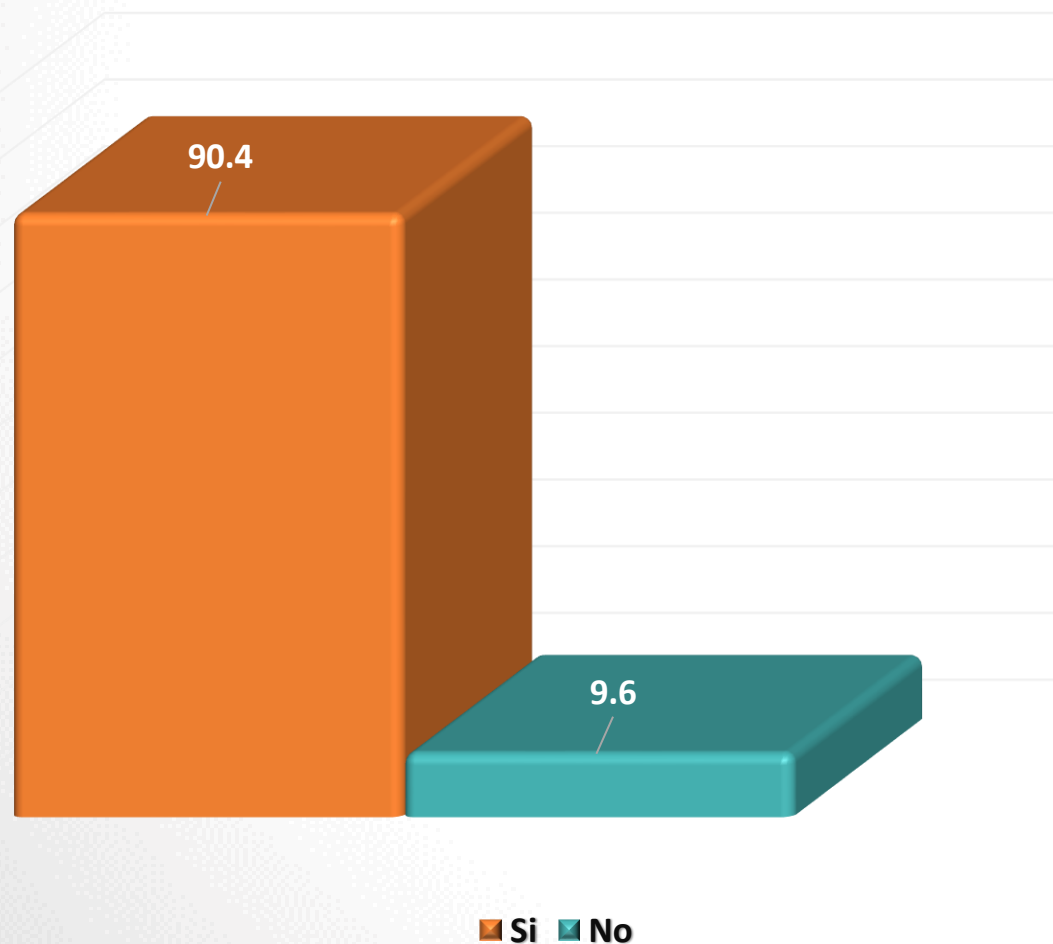
Por otro lado, el 77.9% de los elementos afirmó que la evaluación de control de confianza fortaleció a su institución, el 15.2% no lo consideró así y el 6.9% no tuvo una opinión al respecto.

20.4. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública? (%)



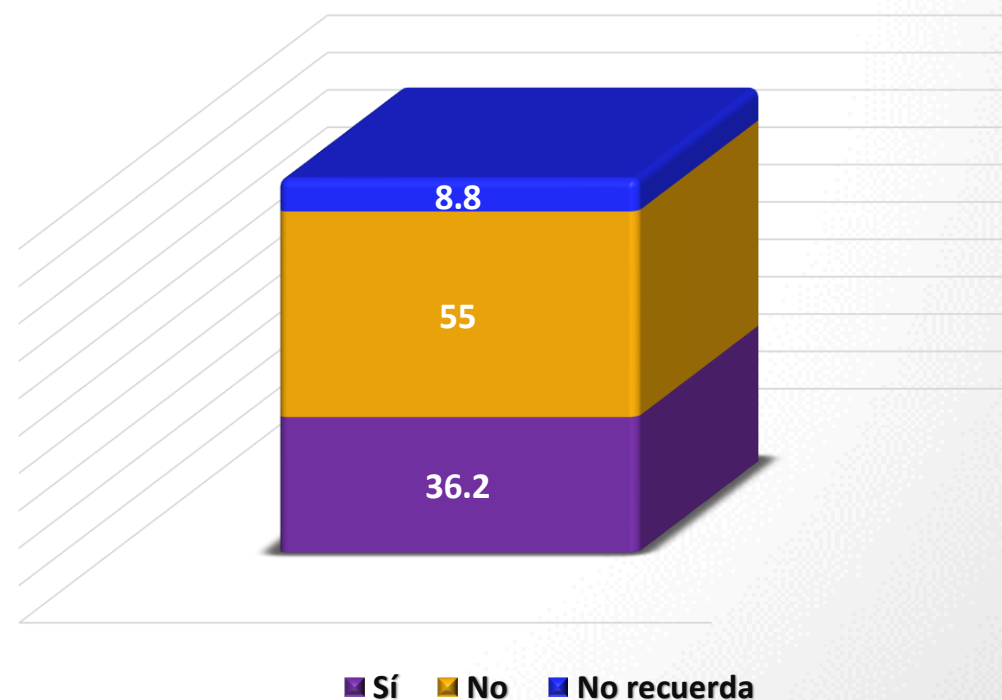
EVALUACIÓN POLICIAL

21. ¿LE HAN APLICADO LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN?
(%)



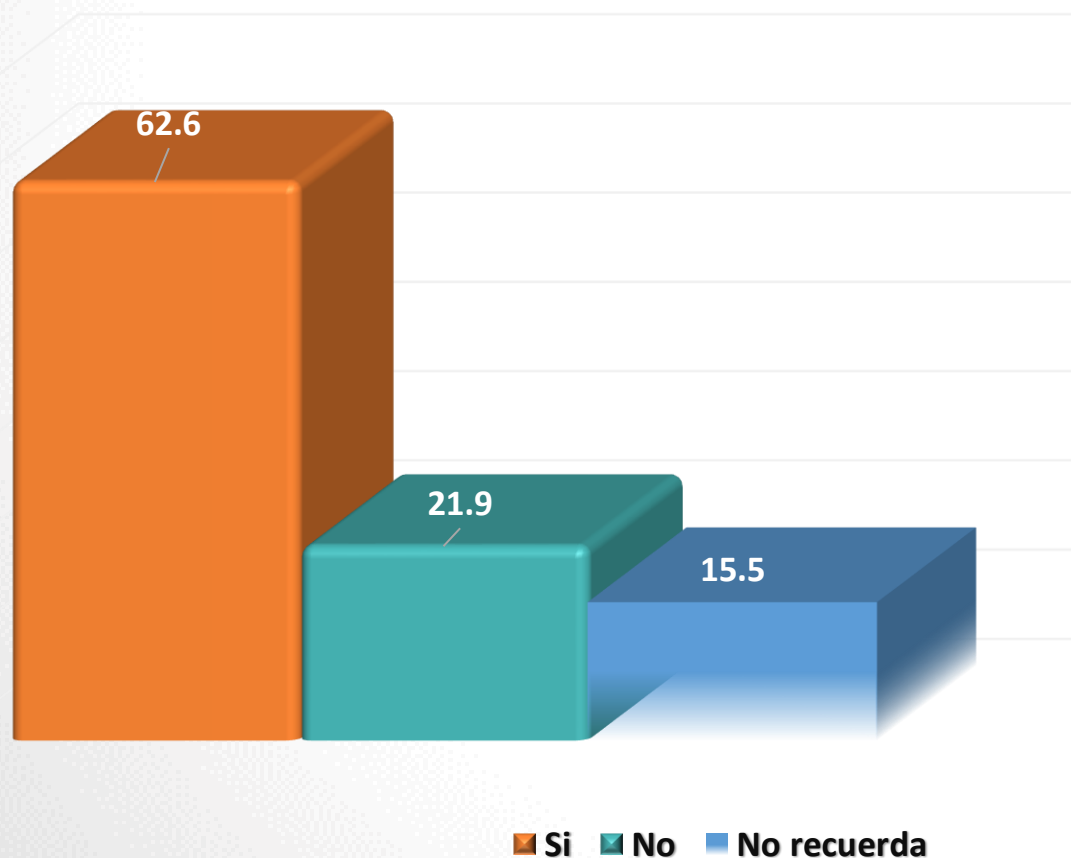
Entre los elementos a los que se le aplicaron la evaluación de competencias básicas (al 90.4% del total), el 55% no conoció el resultado, 36.2% sí fue informado y el 8.8% no recordó si tuvo acceso al resultado.

21.1 ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?
(%)



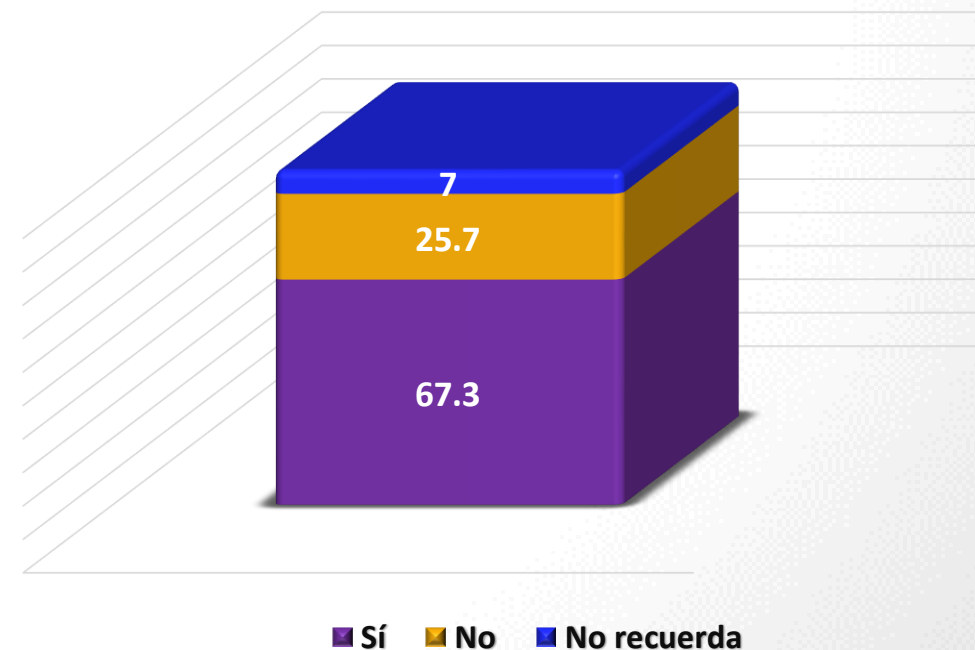
EVALUACIÓN POLICIAL

21.2. PREVIO A LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS, ¿RECIBIO CAPACITACION DE LAS SIETE COMPETENCIAS DE LA FUNCION? (%)



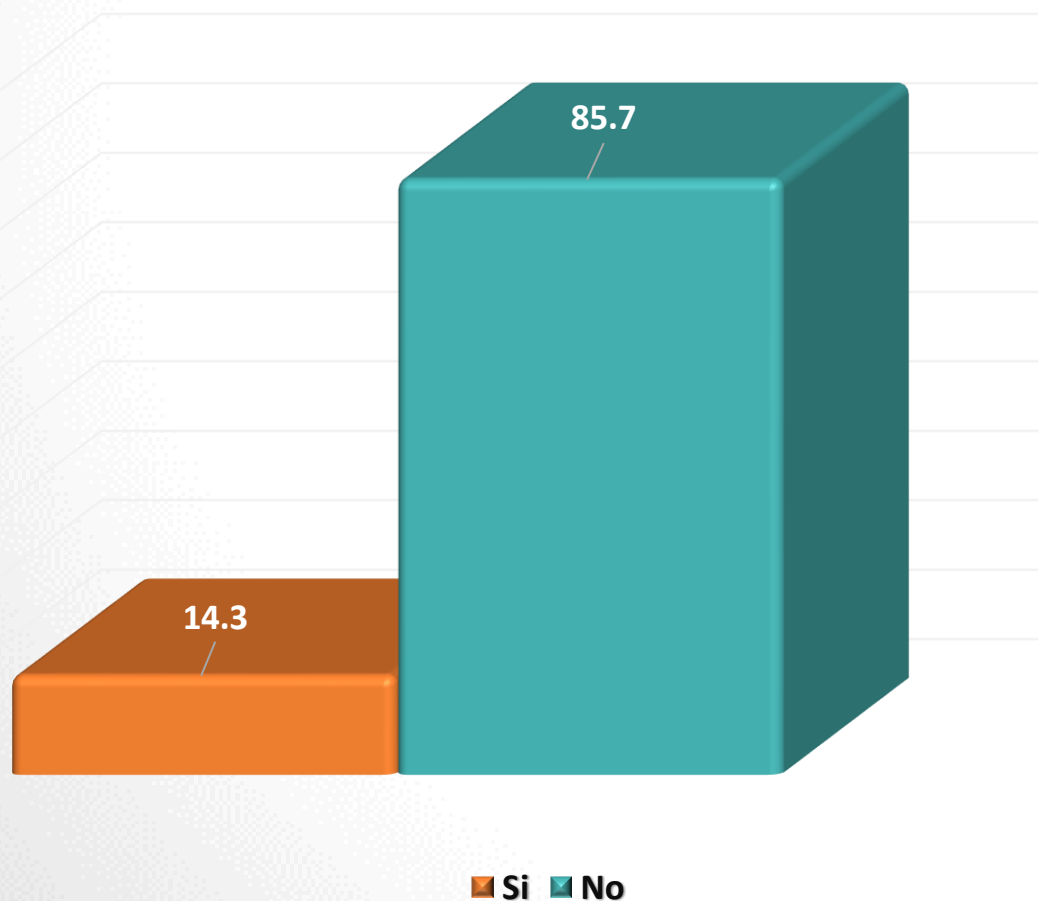
Del total de los elementos que cursaron la evaluación de competencias básicas, solamente 6 de cada 10 (62.6%) recibió previamente capacitación de las siete competencias de la función, en tanto que el 67.3% de ellos declaró que el sitio de la evaluación fue adecuada en cuanto a infraestructura y recursos.

21.3. ¿EL LUGAR DONDE SE LLEVO A CABO LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS, CONTO CON LA INFRAESTRUCTURA ADECUADA Y LOS RECURSOS NECESARIOS? (%)



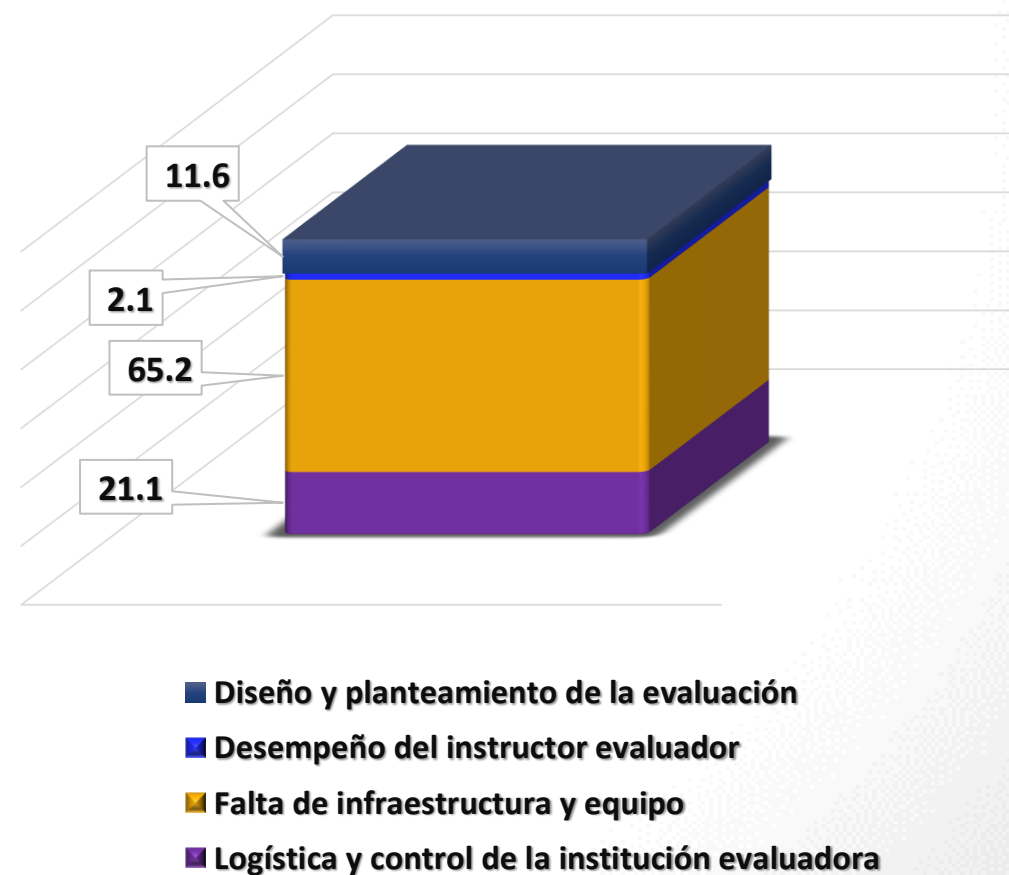
EVALUACIÓN POLICIAL

21.4. ¿SE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD AL MOMENTO DE REALIZAR LA EVALUACION DE COMPETENCIAS BASICAS DE LA FUNCION? (%)



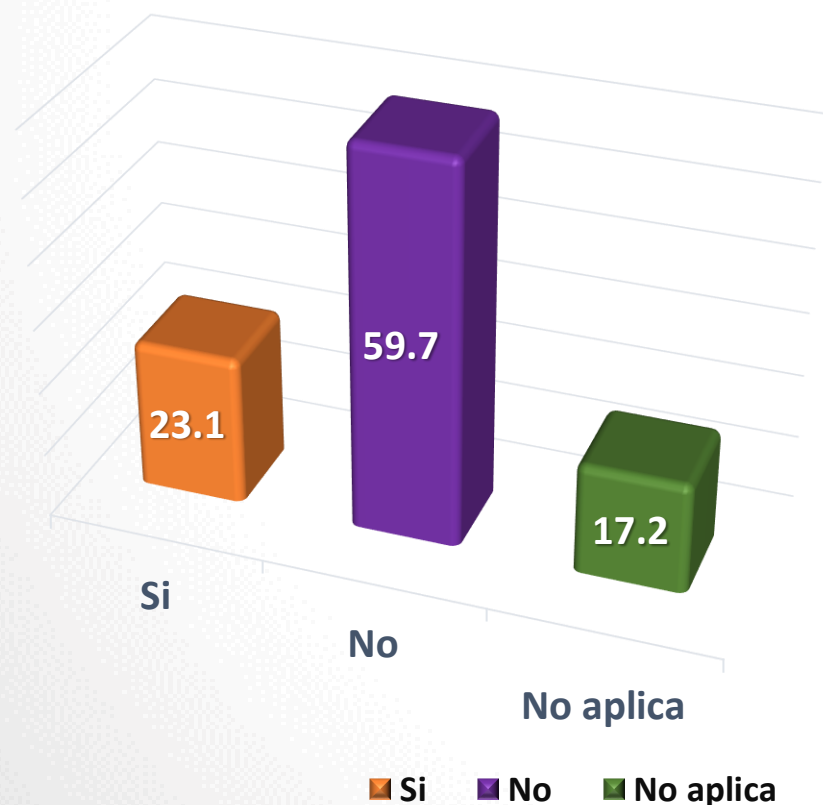
Del 14.3% de los encuestados que indicó que se presentó una dificultad al realizar la evaluación, el 65.2% consideró a la falta de infraestructura y equipo y el 21.1% a la logística y control de la institución como las principales dificultades.

21.4.1. SI SE PRESENTO ALGUNA DIFICULTAD, ¿A QUE SE LE ATRIBUYO? (%)



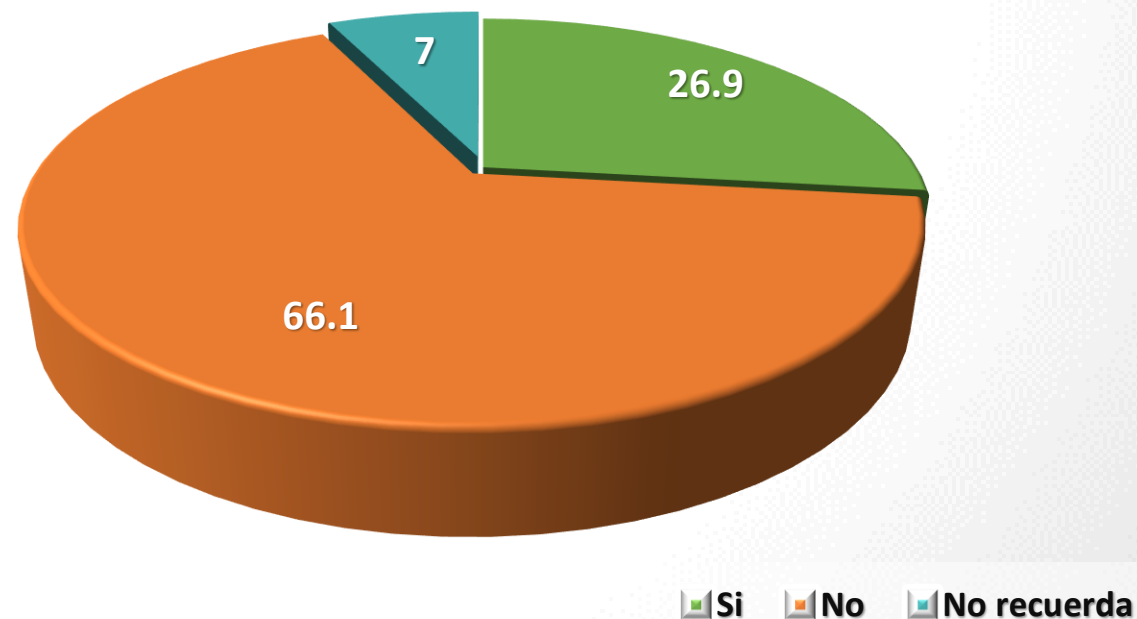
EVALUACIÓN POLICIAL

22. ¿LE HAN APLICADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO O DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO SI ES DE NUEVO INGRESO?
(%)



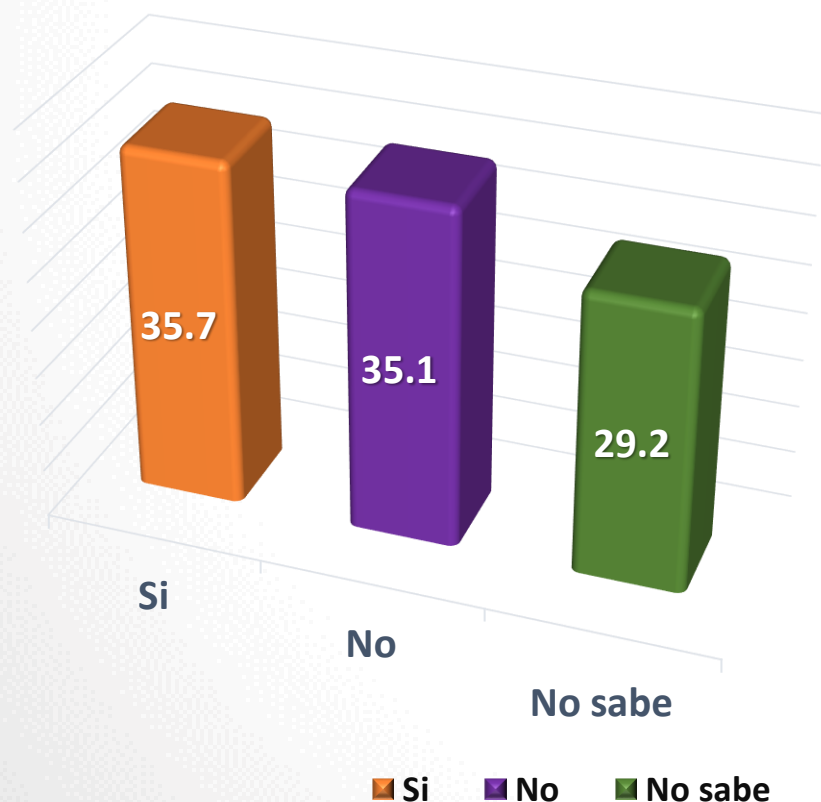
El 59.7% de los elementos de nuevo ingreso declaró que no le fue aplicada la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico. Sobre el total que sí le fue aplicada, dos tercios (66.1%) no conoció el resultado de dicha evaluación, mientras que solo el 26.9% sí lo hizo.

22.1. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?
(%)



EVALUACIÓN POLICIAL

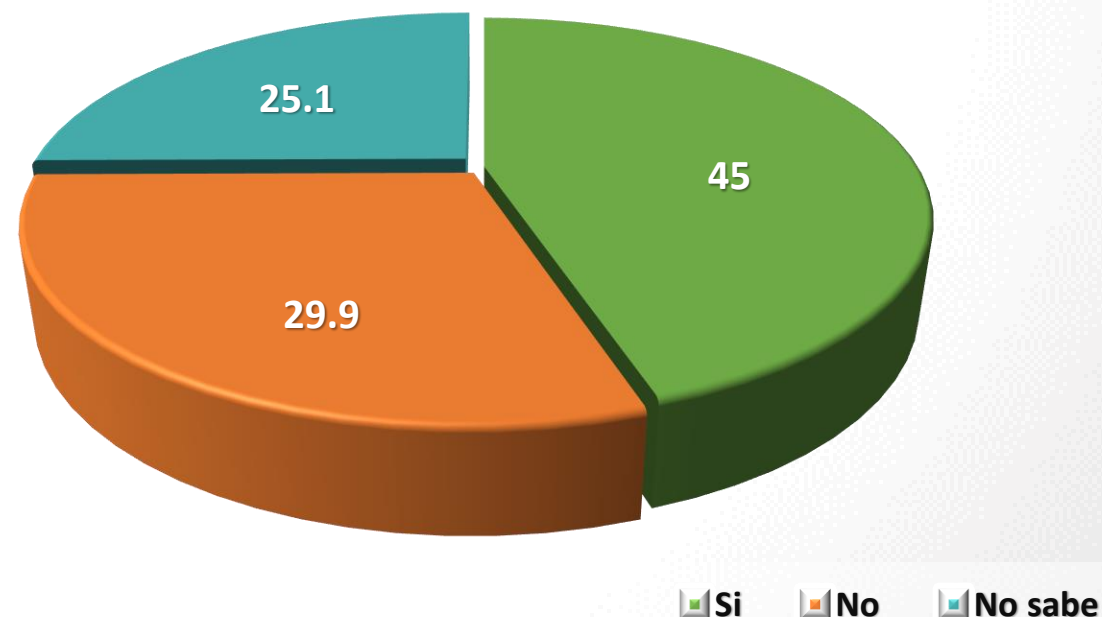
22.2. ¿EN LA APLICACIÓN DE SU EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO PARTICIPO SU SUPERIOR JERARQUICO, LA COMISION DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA Y DE HONOR Y JUSTICIA? (%)



Un tercio de los encuestados (35.7%) afirmó que su superior jerárquico sí participó en la aplicación de su evaluación, otro tercio (35.1%) declaró que su superior no participó en la evaluación y el resto de los elementos (29.2%) no sabe al respecto.

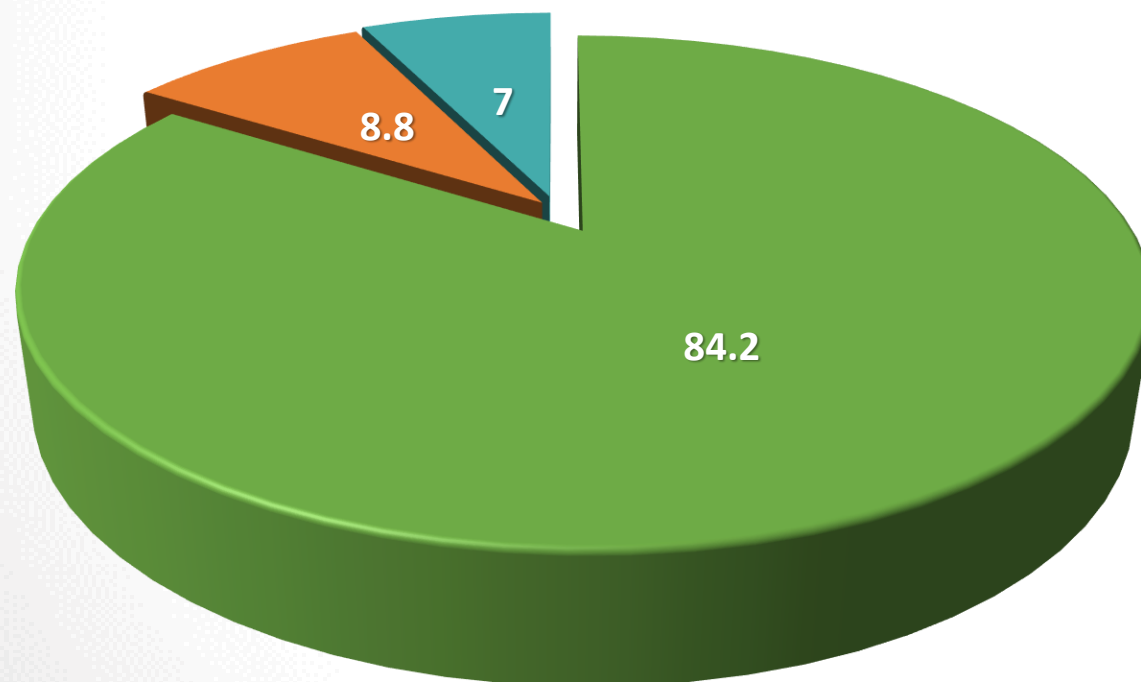
Por otra parte, en su mayoría (55%), los elementos no tienen conocimiento de que la evaluación la realiza su superior jerárquico, mientras que el 45% sí lo saben.

22.3. ¿TIENE CONOCIMIENTO DE QUE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO LA REALIZA SU SUPERIOR JERARQUICO? (%)



EVALUACIÓN POLICIAL

22.4. ¿SABIA QUE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN ACTIVO MIDE EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES (PRODUCTIVIDAD) Y METAS, EN APEGO A LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, OBJETIVIDAD, EFICIENCIA, PROFESIONALISMO, HONRADEZ Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS



El 84.2% de los entrevistados afirma que tiene conocimiento de que la evaluación de desempeño mide el cumplimiento de sus funciones y metas en apego a los principios institucionales, en contraste con la minoría de los elementos (15.8%) que desconoce esto.

Si

No

No sabe



SEESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.**

EQUIPAMIENTO



EQUIPAMIENTO

23. INDIQUE EN LA SIGUIENTE LISTA, LA CALIDAD DEL EQUIPAMIENTO QUE EN SU CASO LE FUE ENTREGADO EN EL AÑO 2023 (%)

Sobre el total del equipamiento adquirido, los 5 tipos de bienes que los elementos operativos recibieron con mayor frecuencia fueron: armamento (arma corta y larga, cargadores y municiones) y gorras; los 5 que menos recibieron fueron: chamarra, tableta, cámara de solapa, instrumental de investigación y computadora. Dichos equipamientos también fueron los mejores evaluados en términos de su calidad.

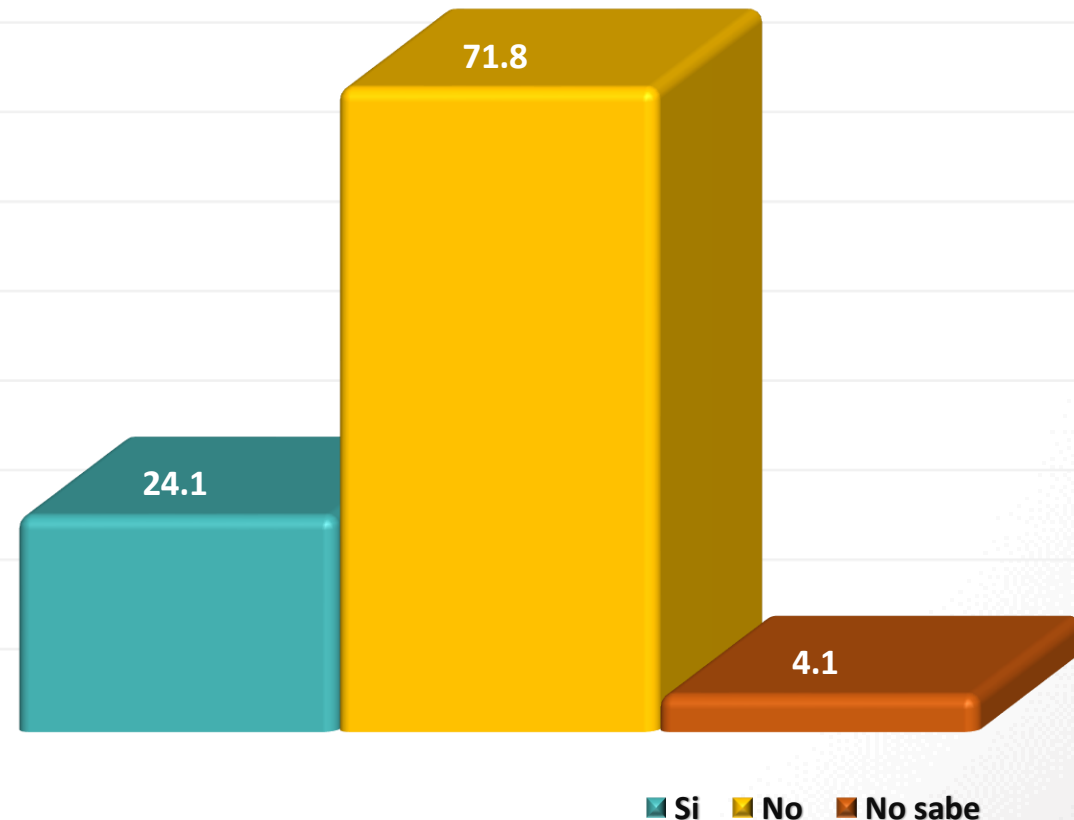
	Tipo de equipamiento	NR	NS	M	R	B	MB
	A. Uniformes						
23.1	Camisa o camisola	39.3	1.5	5.9	27.7	22.2	3.4
23.2	Pantalón	5.1	1.8	16.1	40.4	32.3	4.3
23.3	Calzado (par de botas o choclos)	5.9	2.4	16.2	38.4	32.4	4.6
23.4	Gorra Tipo Beisbolera	32.3	2.7	6.9	26.6	28.1	3.4
23.5	Playera	24.5	2.7	11.4	30.1	28.1	3.2
23.6	Chamarra	91.9	3.6	2.2	1.1	.9	.3
	B. Protección Personal						
23.7	Chaleco balístico	50.4	3.2	7.4	20.5	15.9	2.4
23.8	Casco balístico	53.4	3.6	5.3	20.3	15.4	2.0
	C. Armamento						
23.9	Arma corta	20.5	1.9	2.6	24.3	41.9	8.8
23.10	Arma larga	24.7	1.8	3.0	23.1	39.6	7.8
23.11	Municiones	23.4	1.4	8.8	30.7	29.6	6.2
23.12	Cargadores	23.1	.7	6.1	28.8	35.3	6.1
	D. Accesorios						
23.13	Fornitura	76.1	1.2	2.6	9.5	8.9	1.8
23.14	Tolete	58.6	1.8	3.4	17.8	16.2	2.2
23.15	Casco táctico	52	2.7	3.5	22.3	17.3	2.2
23.16	Escudo acrílico	64.6	3.1	5.0	15.3	10.5	1.5
23.17	Candados de mano o Esposas	36.6	3.1	3.0	24.9	28.0	4.5
23.18	Lámpara de mano	69.7	2.7	3.5	11.1	10.9	2.0
23.19	Gas lacrimógeno	83.5	3.5	2.2	4.5	5.0	1.4
	E. Equipamientos						
23.20	Motocicleta	77	3.9	1.8	8.6	7.8	.8
23.21	Patrulla (camioneta)	54.7	3.0	4.7	16.6	17.6	3.4
23.22	Patrulla (sedán)	71.2	3.5	2.4	11.2	10.1	1.5
23.23	Equipo de radiocomunicación	44.7	3.8	7.4	23.8	18.1	2.2
23.24	Instrumental de investigación y criminalística	81.5	4.2	3.9	6.2	3.9	.3
23.25	Equipo de cómputo	78.8	5.0	2.7	6.2	5.9	1.4
23.26	Kit de primer respondiente	71.2	3.4	5.5	10.1	8.4	1.4
23.27	Tableta	89.9	4.7	2.7	1.4	1.2	.1
23.28	Cámara de solapa	89.2	5.8	2.3	1.4	1.2	.1

EQUIPAMIENTO

7 de cada 10 elementos de la muestra mencionó no tener el equipo necesario para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente.

Solo el 24.1% afirmó tener el equipo adecuado para esas funciones.

24. ¿CUENTA CON EL EQUIPAMIENTO NECESARIO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE PRIMER RESPONDIENTE? (%)



Variables	Frecuencia	%
Si	178	24.1
No	532	71.9
No Sabe	30	4.1
Total	740	100

EQUIPAMIENTO

25.-¿Con que frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme? (%)

		1 Vez por Año	2 Veces por Año	Sin Una Frecuencia Preestablecida	Nunca
25.1	Camisa o camisola	51.2	8.5	33.2	7.0
25.2	Pantalón	59.6	9.2	29.6	1.6
25.3	Calzado (par de botas o choclos)	58.8	8.5	29.1	3.6
25.4	Gorra Tipo Beisbolera	49.9	5.9	28.8	15.4
25.5	Playera	50.0	6.6	27.3	16.1
25.6	Chamarra	4.5	2.3	12.8	80.4
25.7	Uniforme de Gala	3.4	2.2	8.2	86.2
25.8	Fornitura	12.0	4.2	23.0	60.8

7 de cada 10 elementos de la muestra afirmó que le otorgan pantalón y calzado, así como 6 de cada 10 dijo recibir camisa hasta dos veces al año; mientras que 8 de cada 10 anotó que nunca le proporcionan uniforme de gala y forniture durante todo el año.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.**

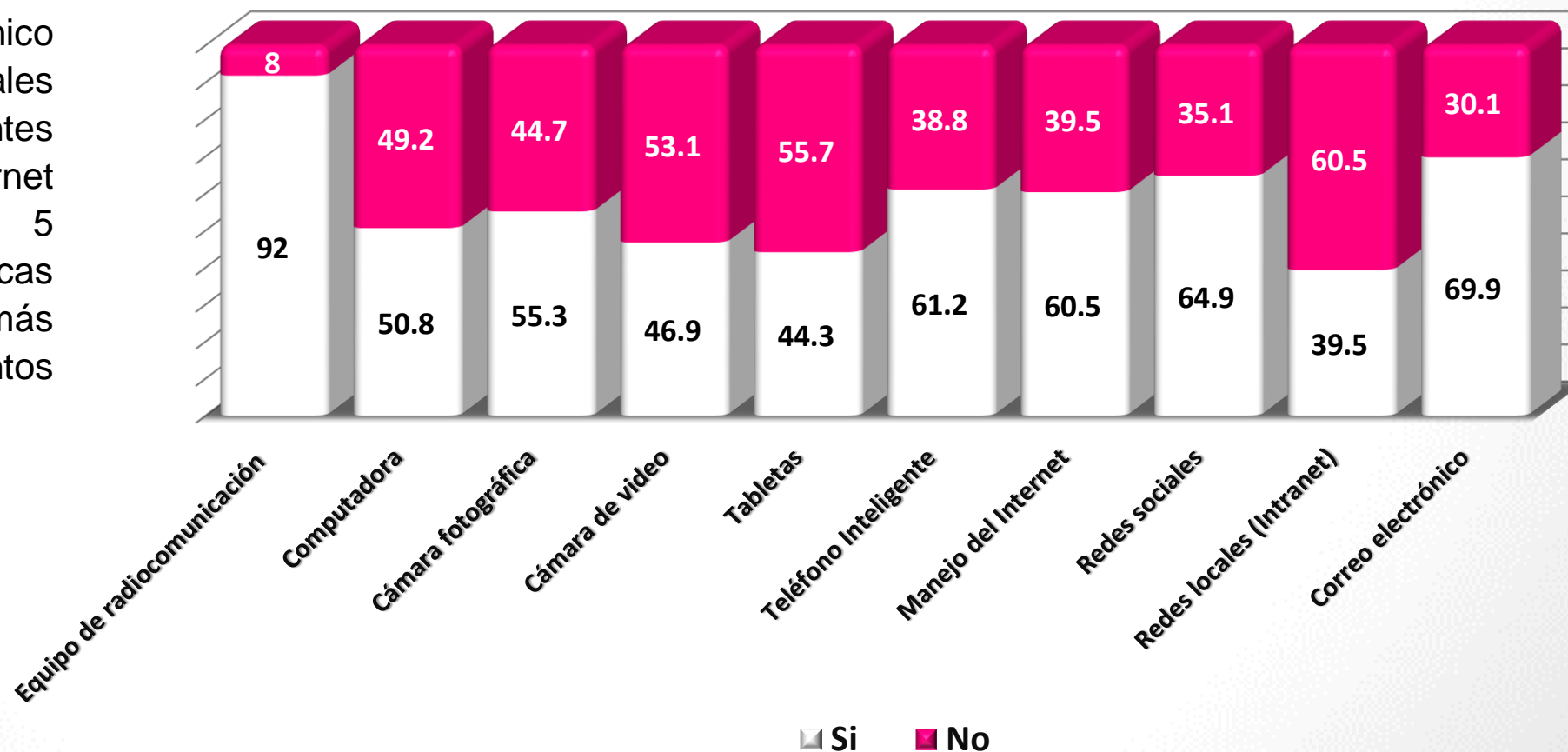
USO DE TECNOLOGÍA



USO DE TECNOLOGÍA

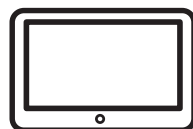
Equipo de radio comunicación (92%); correo electrónico (69.9%); redes sociales (64.9%); teléfonos inteligentes (61.2%); y manejo del internet (60.5%) son las 5 herramientas tecnológicas sobre las cuales tienen más conocimiento los elementos encuestados.

26. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE EL USO Y OPERACIÓN DE LAS SIGUIENTES TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES ACTUALES? (%)



USO DE TECNOLOGÍA

Equipo de radio comunicaciones (92%); correo electrónico (69.9%); redes sociales (64.9%); teléfonos inteligentes (61.2%); y manejo del internet (60.5%) son las 5 herramientas tecnológicas sobre las cuales tienen más conocimiento los elementos encuestados.



Tabletas

44.3% 55.7%



Redes sociales

64.9% 35.1%



Equipo de radio comunicación

92% 8%



Cámara fotográfica

55.3% 44.7%



Teléfono Inteligente

61.2% 38.8%



Redes locales (Intranet)

39.5% 60.5%



Computadora

50.8% 49.2%



Cámara de video

46.9% 53.1%



Manejo del Internet

60.5% 39.5%

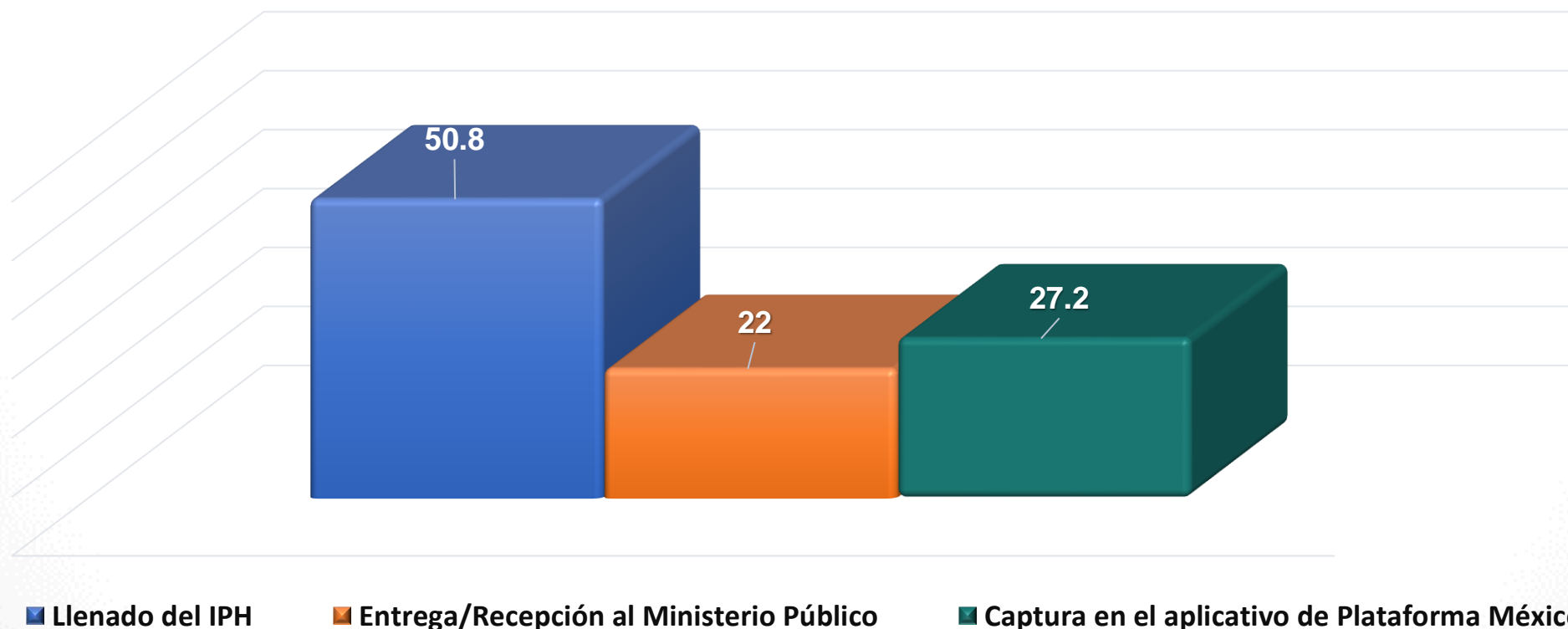


Correo electrónico

69.9% 30.1%

USO DE TECNOLOGÍA

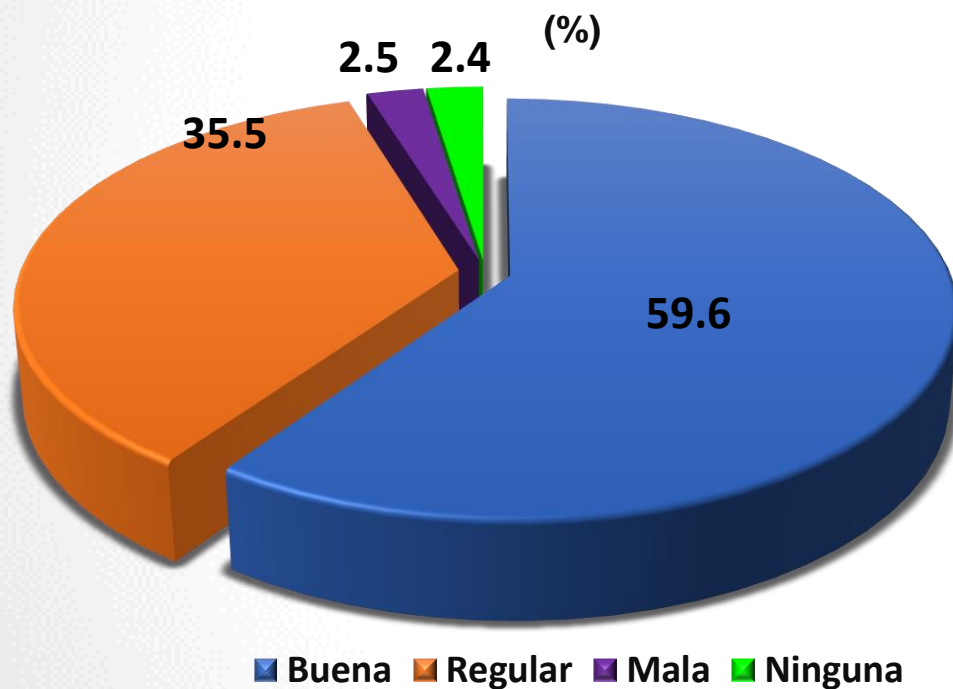
27. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FASES DEL PROCESO DEL INFORME POLICIAL HOMOLOGADO (IPH) 2023 CONSIDERA LA MÁS DÍFICIL? (%)



Para los entrevistados, de las 3 fases del informe policial homologado (IPH), el llenado del mismo es la que más complicación tiene (50.8% de los elementos así lo considera), aunque existen un 22% y un 27.2%, respectivamente, que estiman que la captura en la plataforma México y la entrega recepción al MP son las fases más complicadas.

USO DE TECNOLOGÍA

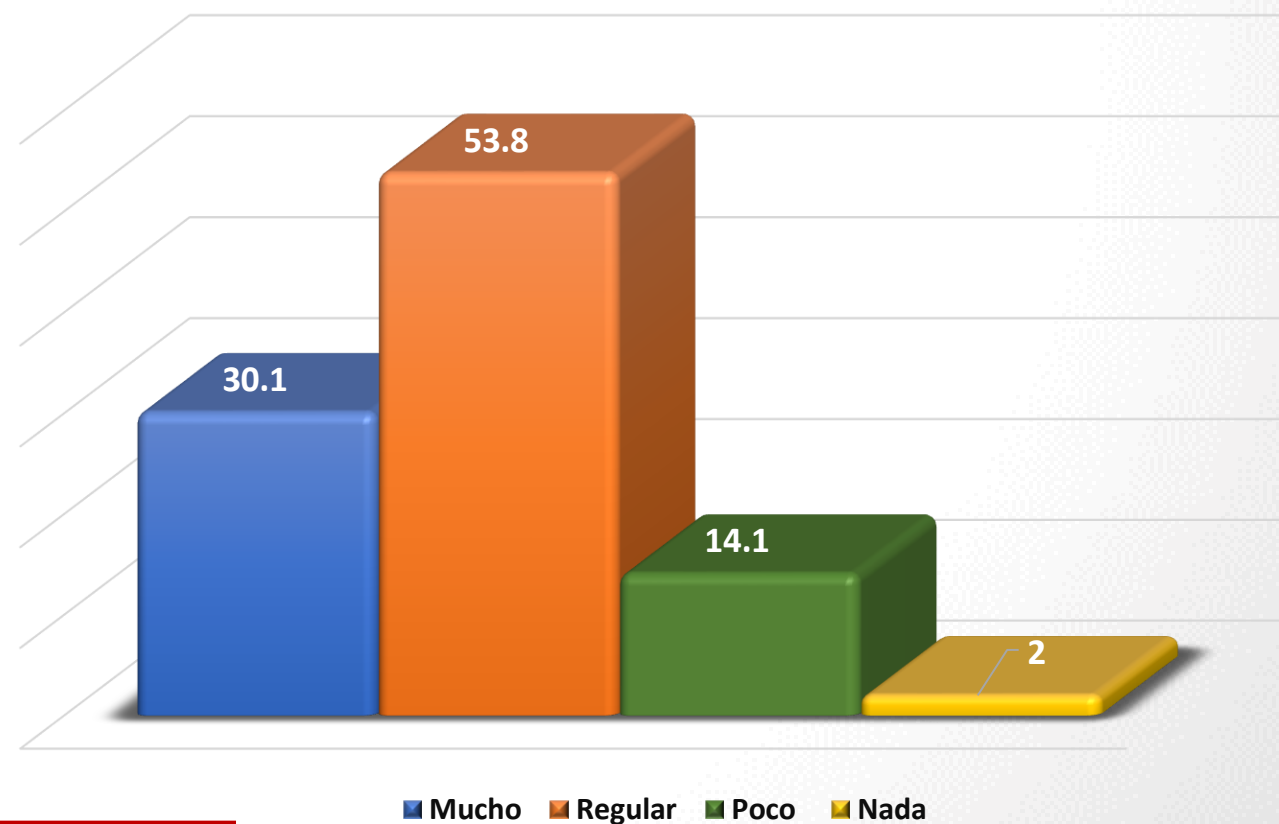
28. ¿CUÁL ES LA PERCEPCIÓN QUE TIENE SOBRE EL IPH 2023?



6 de cada 10 encuestados tiene una buena percepción sobre el Informe Policial Homologado (IPH), mientras que 3 de cada 10 tiene una percepción regular.

Casi 7 de cada 10 (67.9%) se siente regular o poco capacitado para el llenado del IPH y tan sólo 3 de cada 10 (30.1%) se siente muy capacitado.

29. ¿SE SIENTE CAPACITADO PARA LLENAR EL IPH 2023?

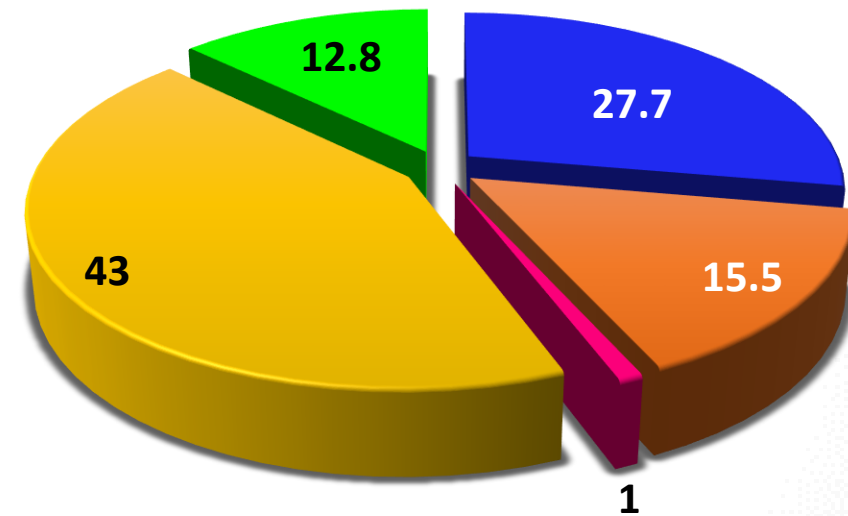


USO DE TECNOLOGÍA

4 de cada 10 de los encuestados hace a mano sus reportes, informes u otros escritos oficiales, mientras que 1 de cada 10 no elabora informes. Por otro lado, la herramienta más usada al respecto por parte de los elementos es la computadora (27.7%), seguida de la tableta y el teléfono inteligente (15.5%).

Variables	Frecuencia	%
Computadora	205	27.7
Tabletas/teléfonos inteligentes	115	15.5
Máquina de escribir	7	1.0
Los hace a mano	318	43.0
No elabora reportes, informes o escritos	95	12.8
Total	740	100

30.- ¿QUÉ HERRAMIENTA UTILIZA COTIDIANAMENTE PARA ESCRIBIR SUS REPORTES, INFORMES U OTROS ESCRITOS OFICIALES DE TRABAJO?
(%)



- Computadora
- Tabletas/teléfonos inteligentes
- Máquina de escribir
- Los hace a mano
- No elabora reportes, informes o escritos

USO DE TECNOLOGÍA

31. ¿QUÉ ELEMENTO CONSIDERA NECESARIO PARA UN ADECUADO LLENADO DEL IPH 2023? (%)

Rubros									
Capacitación		Infraestructura Tecnológica		Disposición del superior		Tiempo Suficiente de Llenado		Guía de Llenado	
Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
95.5	4.5	71.6	28.4	65	35	86.5	13.5	85.7	14.3

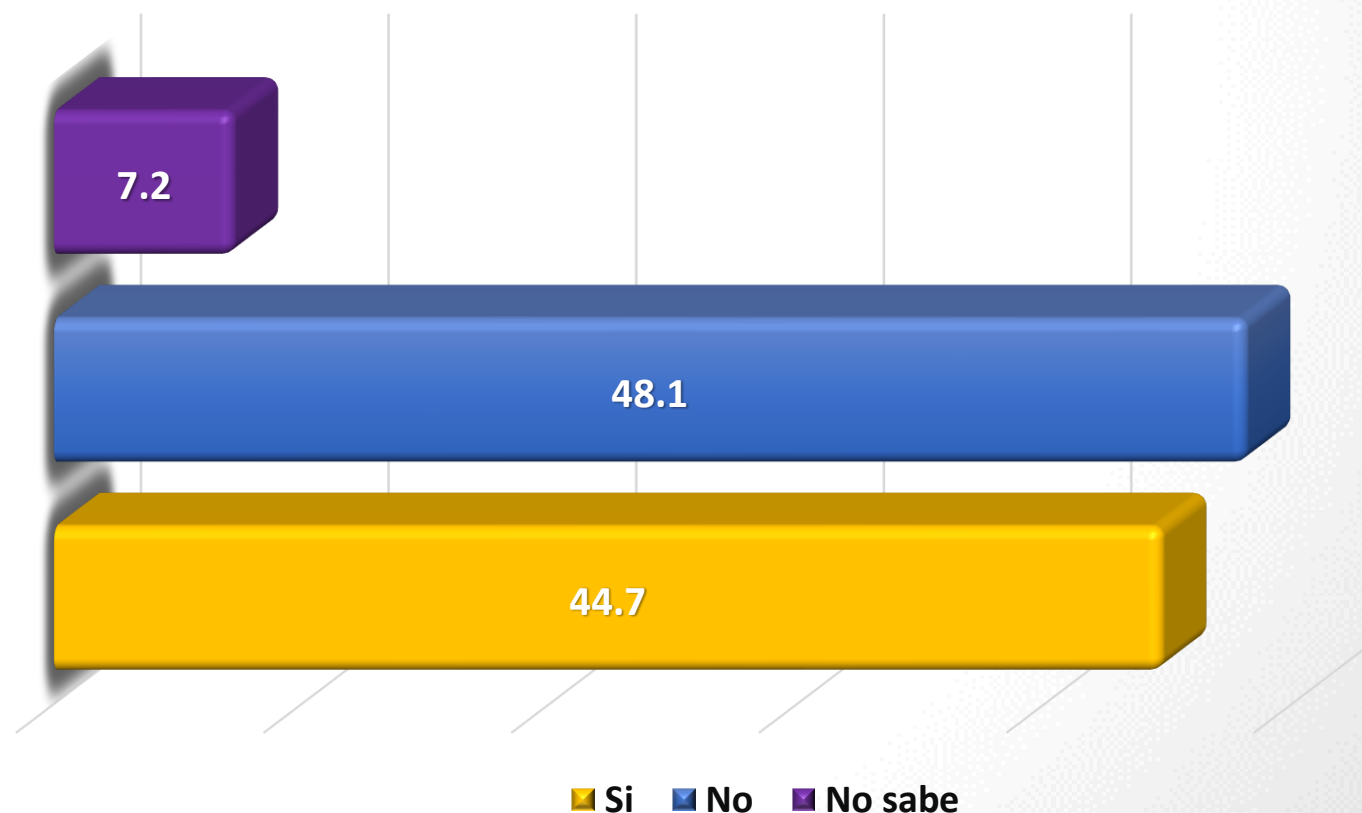
La capacitación es el elemento que la totalidad de los encuestados (95.5%) considera más necesario para un adecuado llenado del IPH. En menor proporción, el tiempo suficiente de llenado (86.5%), la guía de llenado (85.7%), la infraestructura tecnológica (71.6%) y la disposición del superior (65%), se consideran importantes.

USO DE TECNOLOGÍA

En relación al uso del Sistema Nacional de Información (SNI), casi la mitad de los elementos (48.1%) indicó no haber solicitado información al Sistema Nacional de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información.

Variables	Frecuencia	%
Si	331	44.7
No	356	48.1
No Sabe	53	7.2
Total	740	100

32. ¿EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, HA SOLICITADO INFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN (SNI) RESPECTO DE VEHÍCULOS ROBADOS, MANDAMIENTOS JUDICIALES U OTRA INFORMACIÓN?
(%)

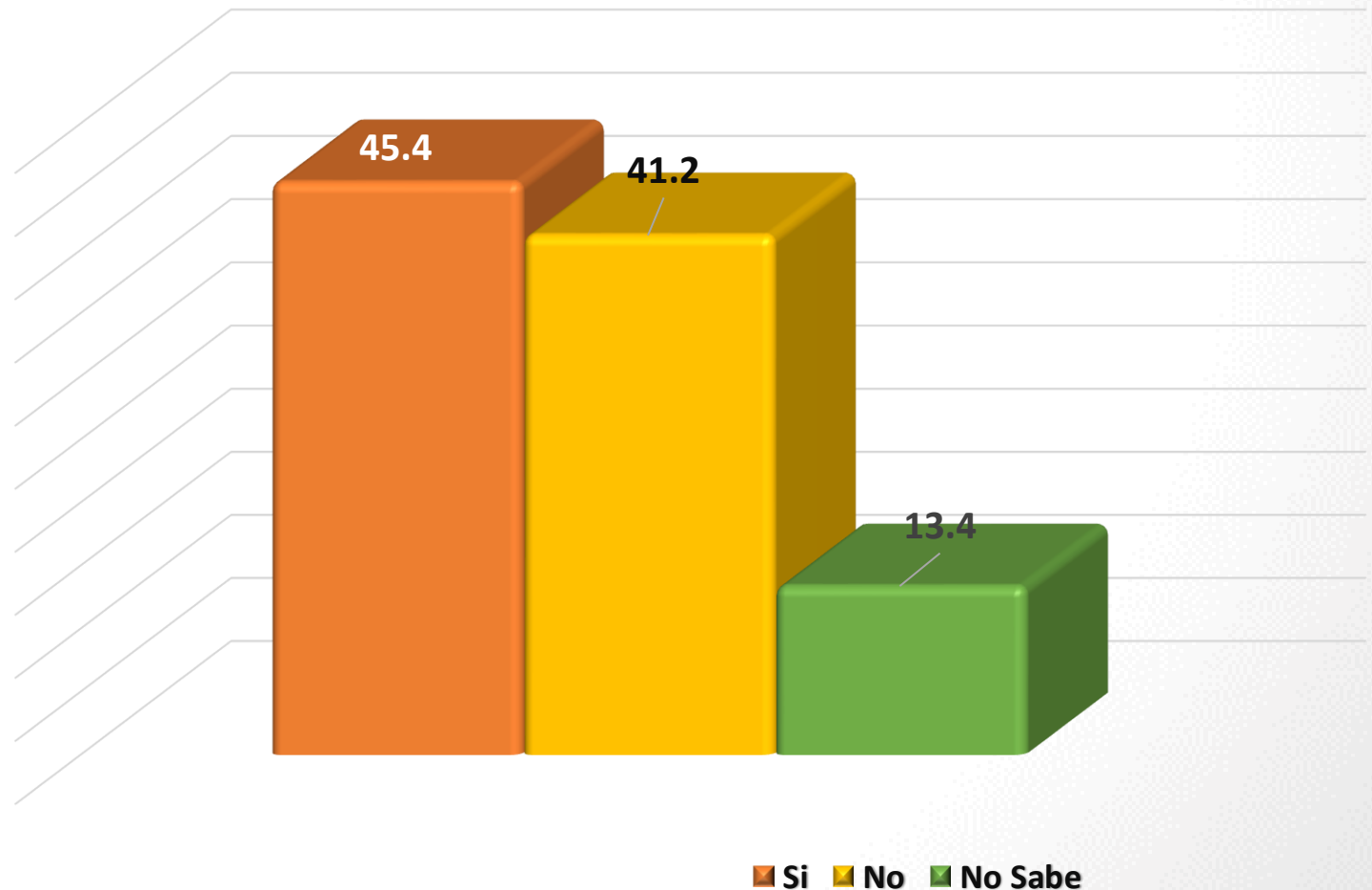


USO DE TECNOLOGÍA

4 de cada 10 elementos no cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información Criminal (SNI).

Variables	Frecuencia	%
Si	336	45.4
No	305	41.2
No Sabe	99	13.4
Total	740	100.0

33.- EN SU ÁREA DE TRABAJO ¿CUENTA CON EQUIPO PARA CONSULTAR EL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN (SNI)?
(%)



USO DE TECNOLOGÍA

34. ¿QUÉ MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN Y REGISTRO DE PERSONAL TIENE SU INSTITUCIÓN? (%)

Rubro											
Clave Única de Identificación Personal (CUIP)			Huellas Dactilares			Registro de Voz			Identificación con Fotografía (Actualizada)		
Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe	Si	No	No Sabe
95.4	2.8	1.8	68.4	22.1	9.5	69.2	21.7	9.1	80.0	11.6	8.4

De los métodos de identificación y registro de personal, la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) es la que más predomina al interior de las corporaciones (95.4%), seguida por la identificación con fotografía (80%), registro de voz (69.2%) y huellas dactilares (68.4%).



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.**

INFRAESTRUCTURA

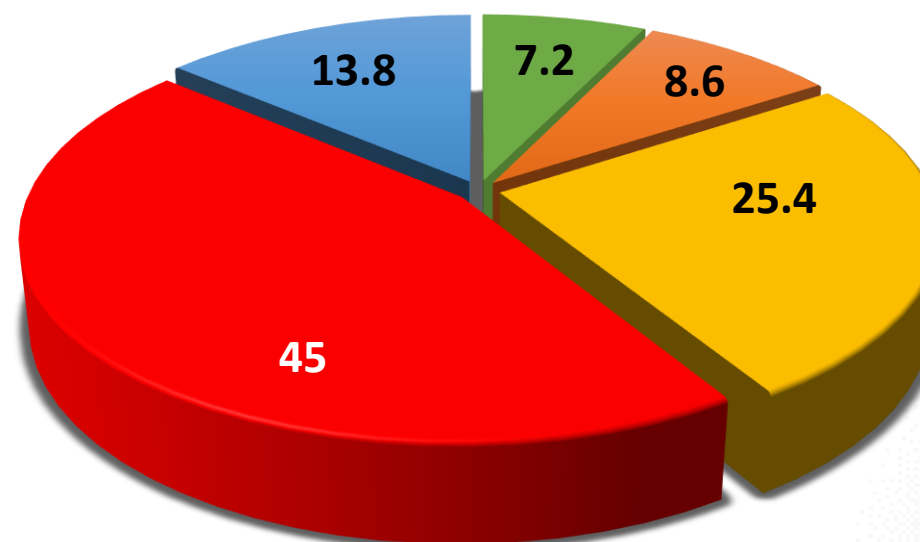


INFRAESTRUCTURA

El estado físico de las instalaciones de trabajo guarda condiciones regulares para el 45% de los elementos, mientras que sólo para el 25.4% éstas se encuentran en buen estado.

Variables	Frecuencia	%
Excelente	53	7.2
Muy Bueno	64	8.6
Bueno	188	25.4
Regular	333	45.0
Malo	102	13.8
Total	740	100

35. EN GENERAL, ¿CÓMO CONSIDERA EL ESTADO FÍSICO ACTUAL DE LAS INSTALACIONES DONDE OPERA?
(%)

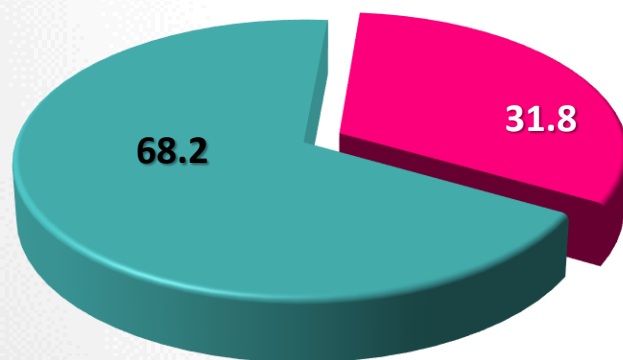


■ Excelente
 ■ Muy Bueno
 ■ Bueno
 ■ Regular
 ■ Malo

INFRAESTRUCTURA

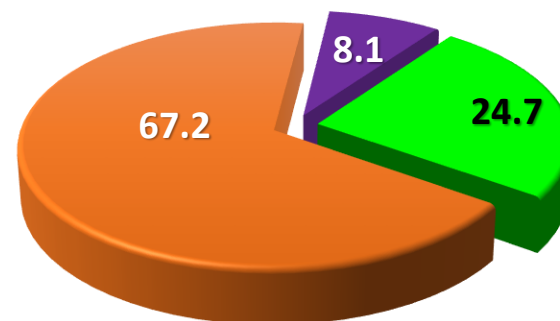
36. ¿CONSIDERA QUE HUBO MEJORAS FÍSICAS A LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA DURANTE EL 2023?
(%)

Sólo el 31.8% de los entrevistados opina que se hicieron mejoras en las instalaciones de trabajo, y entre estos, un 67.2% considera que tales mejoras cumplieron con la calidad esperada. Un tercio de los elementos (29.4%) afirma que las mejoras favorecieron en poco o nada su capacidad operativa.



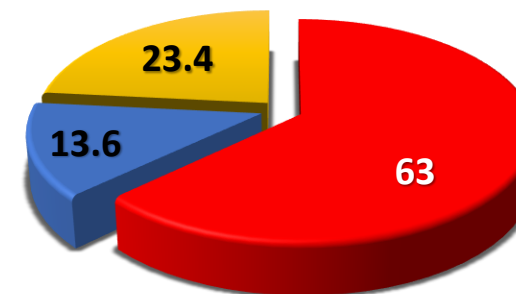
■ Si ■ No

36.1. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba
(%)



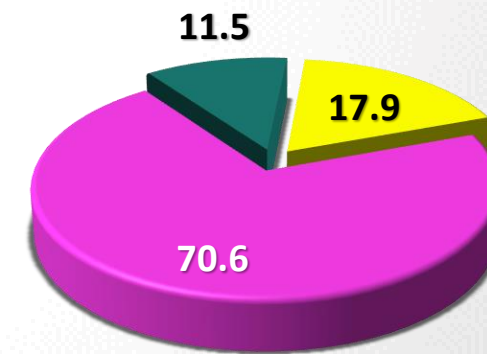
■ Si ■ No ■ Poco

36.2. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la institución
(%)



■ Si ■ No ■ Parcialmente

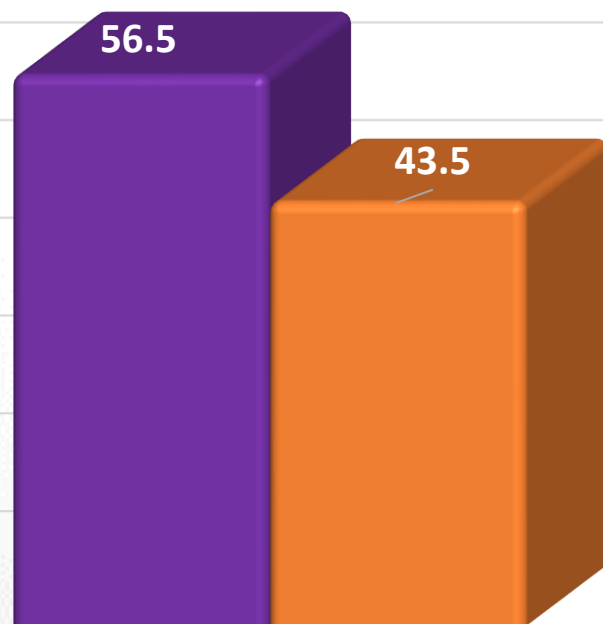
36.3. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta
(%)



■ Si ■ No ■ Poco

INFRAESTRUCTURA

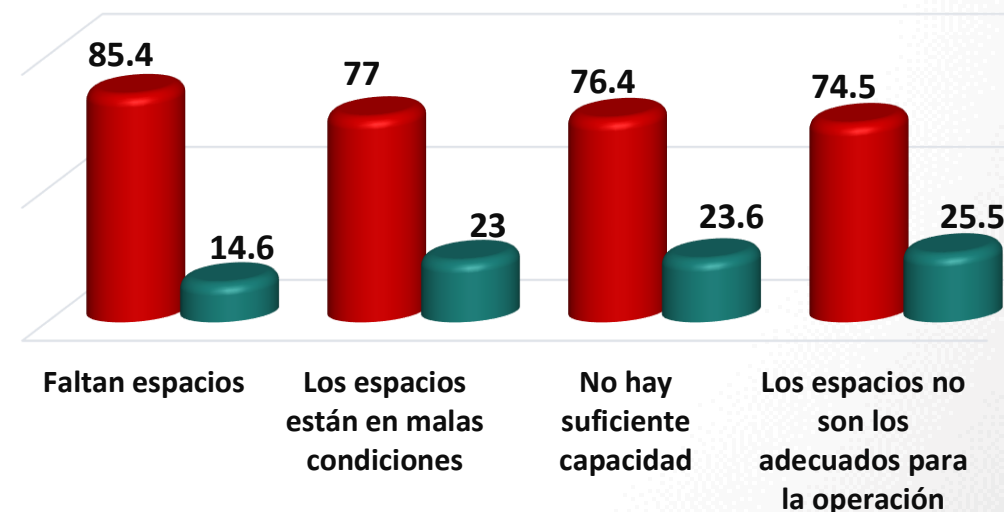
37. ¿CONSIDERA QUE LAS INSTALACIONES EN LAS QUE LABORA ACTUALMENTE LE PERMITEN OPERAR DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ?
(%)



■ Si ■ No

Para el 43.5% de los encuestados, las instalaciones en las que trabaja actualmente no tienen las condiciones para generar resultados eficientes y eficaces. La falta de espacio, malas condiciones, insuficiencia en la capacidad y espacios inadecuados son las principales razones esgrimidas por los elementos policiacos.

37.1.1. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes:
(%)



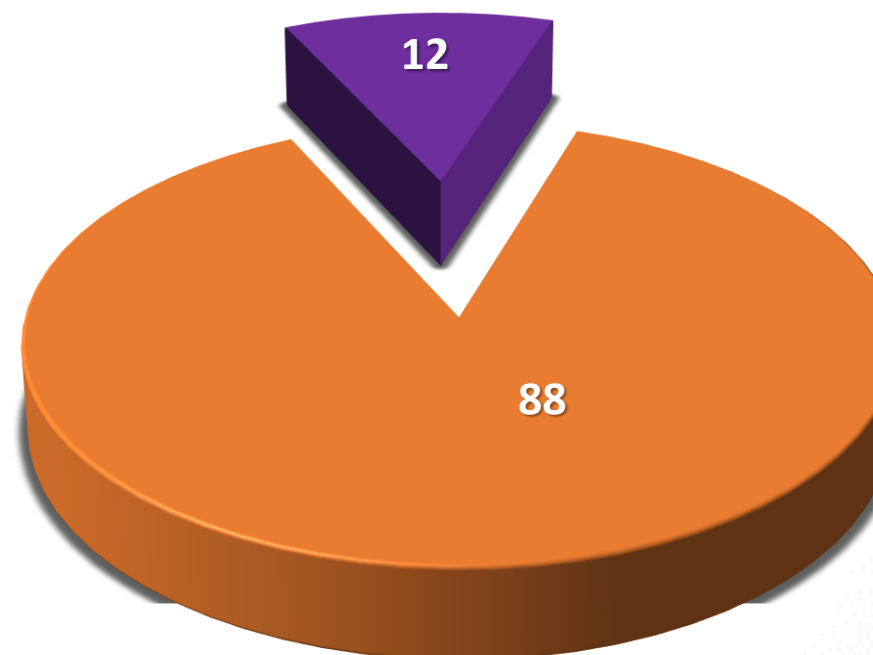
■ Sí aplica ■ No aplica

INFRAESTRUCTURA

9 de cada 10 elementos considera necesario llevar a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones en las cuales se encuentra trabajando actualmente.

**38.- CONSIDERA NECESARIO QUE SE LLEVEN A CABO MEJORAS, AMPLIACIONES O CONSTRUCCIONES A LAS INSTALACIONES DONDE ACTUALMENTE LABORA?
(%)**

Variables	Frecuencia	%
Si	651	88.0
No	89	12.0
Total	740	100



■ Sí ■ No



SEESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

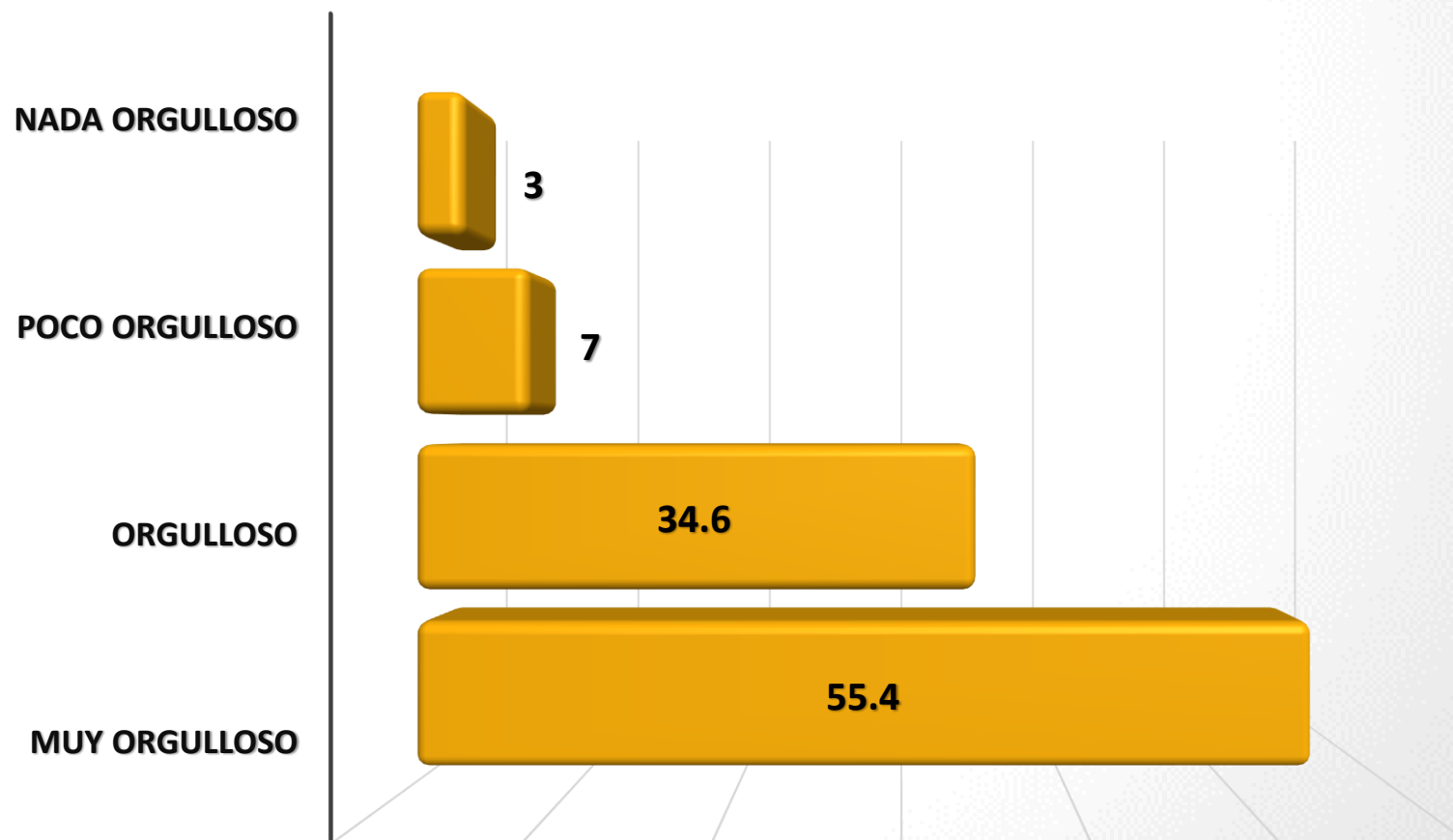


CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Entre los elementos de las corporaciones predomina un sentimiento de satisfacción personal, porque 8 de cada 10 mencionó estar muy orgulloso u orgulloso de ser policía, no obstante que 1 de cada 10 dijo sentirse poco o nada orgulloso de serlo.

Variables	Frecuencia	%
Muy orgulloso	410	55.4
Orgulloso	256	34.6
Poco orgulloso	52	7.0
Nada orgulloso	22	3.0
Total	740	100

39. ¿QUÉ TAN ORGULLOSO SE SIENTE DE SER (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA MINISTERIAL / CUSTODIO)?
(%)

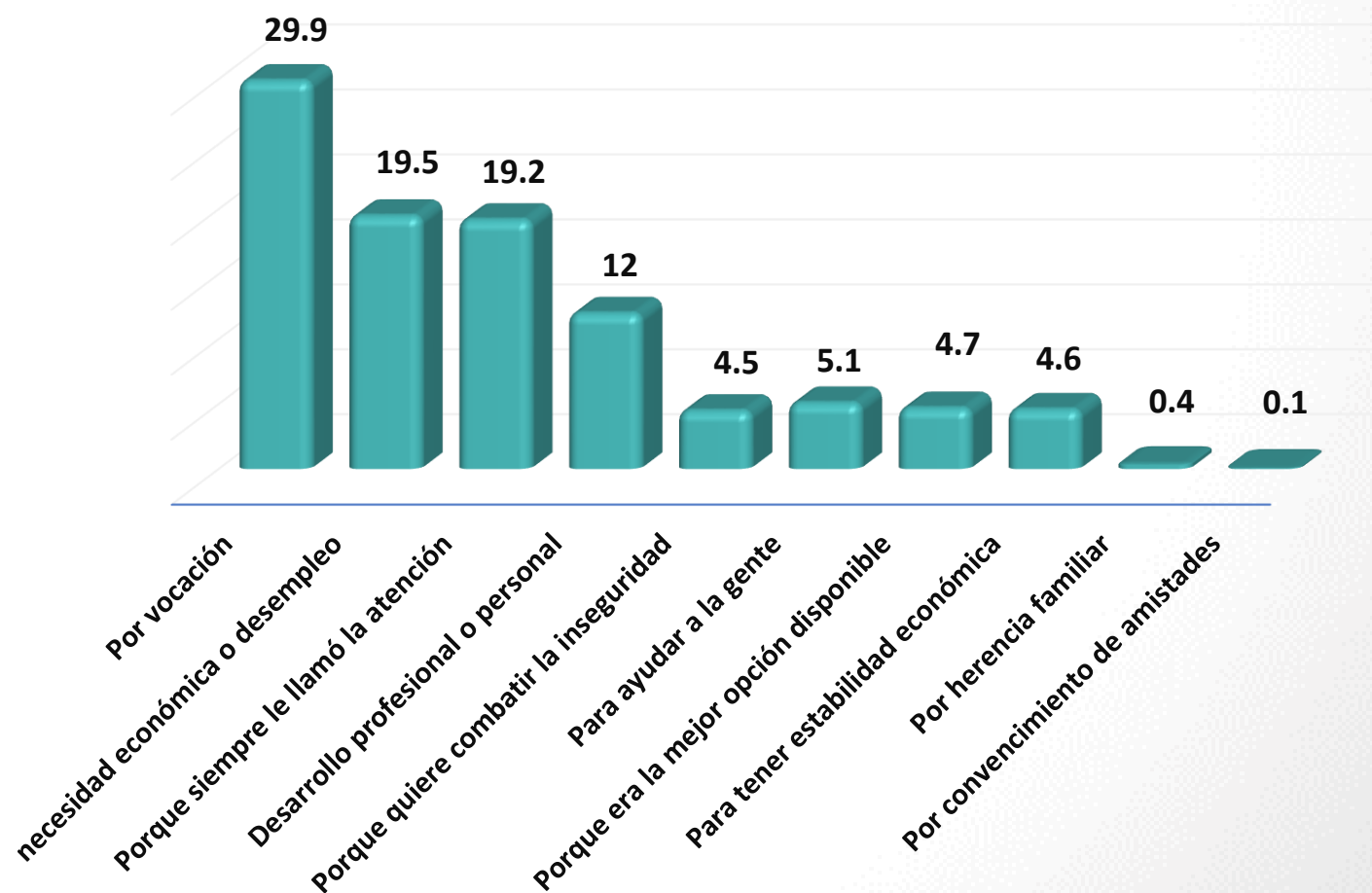


CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Por vocación, necesidad económica y porque siempre le llamó la atención, son las 3 razones principales por las cuales los encuestados decidieron ser policías, mientras que menos del 10% dijo que por combatir la inseguridad y ayudar a la gente.

Variables	Frecuencia	%
Por vocación	221	29.9
Por necesidad económica o desempleo	144	19.5
Porque siempre le llamó la atención	142	19.2
Desarrollo profesional o personal	89	12.0
Porque quiere combatir la inseguridad	33	4.5
Para ayudar a la gente	38	5.1
Porque era la mejor opción disponible	35	4.7
Para tener estabilidad económica	34	4.6
Por herencia familiar	3	.4
Por convencimiento de amistades	1	.1
Total	740	100

40. ¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA QUE ES (POLICÍA ESTATAL / POLICÍA MINISTERIAL / CUSTODIO)? (%)

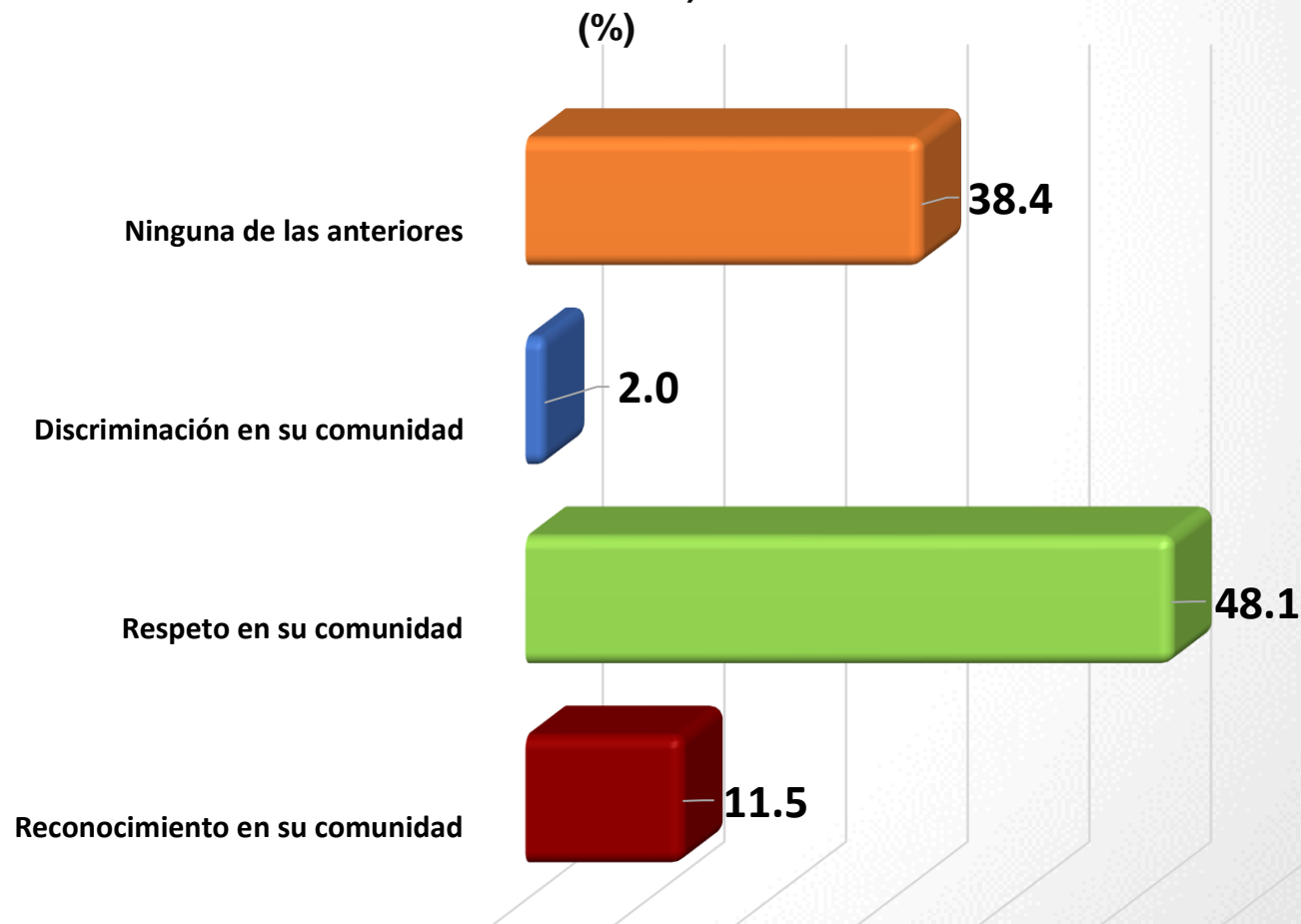


CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Respetados y con reconocimiento en su comunidad es como se sienten casi dos tercios (59.6%) de los encuestados, aunque también casi dos quintas partes de ellos (38.4%) dijeron que no se sienten en ninguna de las dos situaciones.

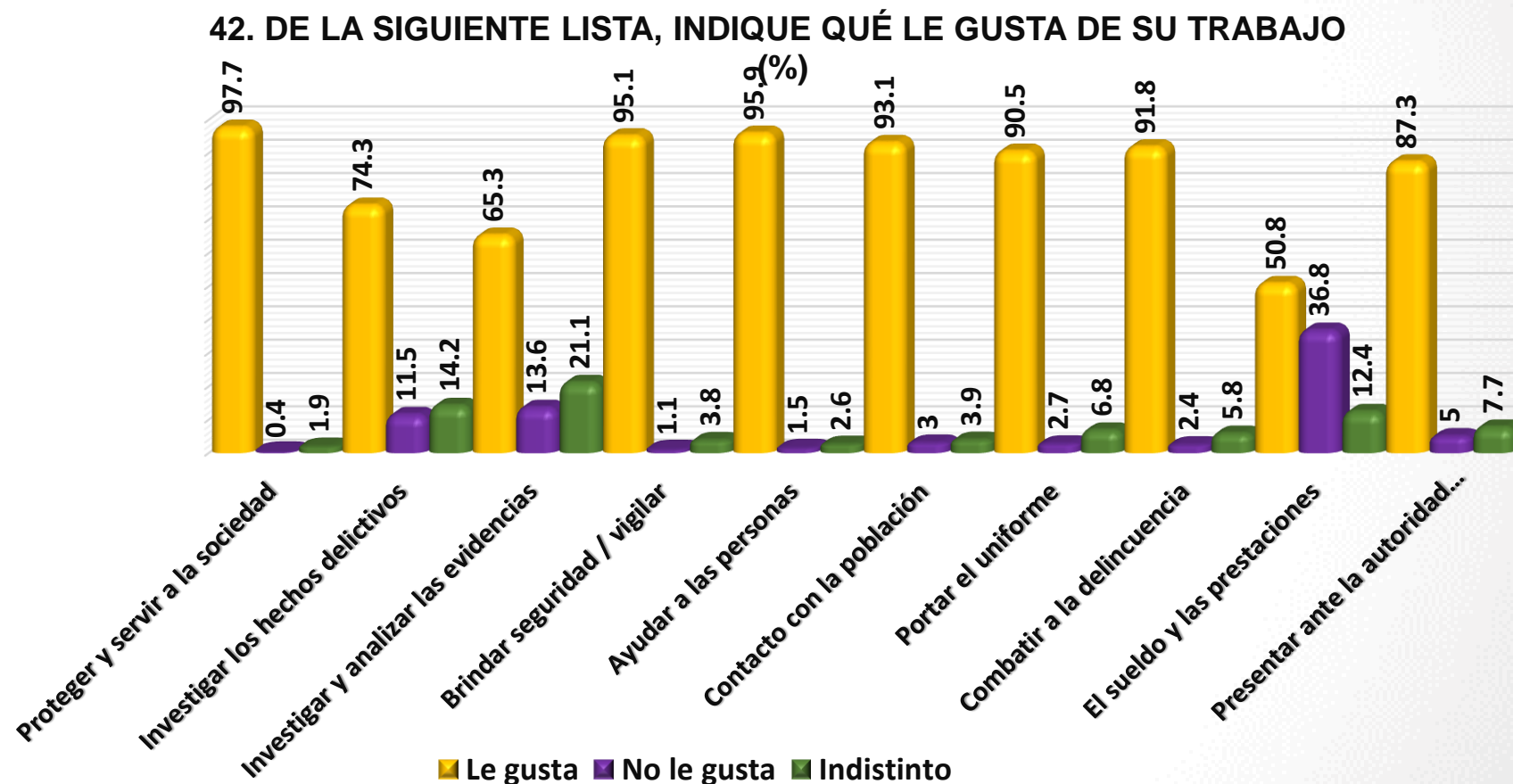
Variables	Frecuencia	%
Reconocimiento en su comunidad	85	11.5
Respeto en su comunidad	356	48.1
Discriminación en su comunidad	15	2.0
Ninguna de las anteriores	284	38.4
Total	740	100

41. ¿EN QUE SITUACIÓN SE ENCUENTRA EN SU COMUNIDAD DERIVADO DE SER... (POLICÍA ESTATAL / POLICIA MINISTERIAL / CUSTODIO)?



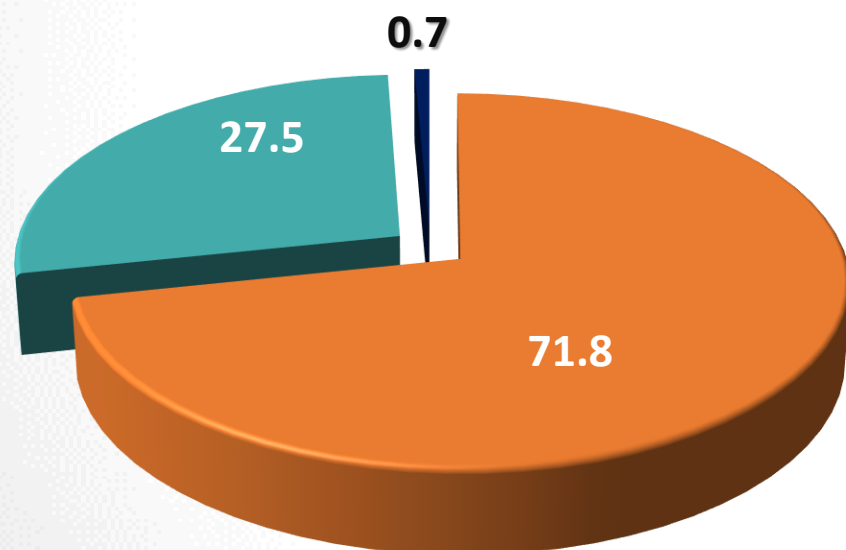
CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

Proteger y servir a la sociedad (97.7%); ayudar a las personas (95.9%); brindar seguridad y vigilar (95.1%); el contacto con la ciudadanía (93.1%); y combatir a la delincuencia (91.8%) son las 5 principales funciones que más les gusta a los policías del trabajo que desempeñan. En contraste, el sueldo y sus prestaciones (36.8%) son lo que menos les atrae de su trabajo.



CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

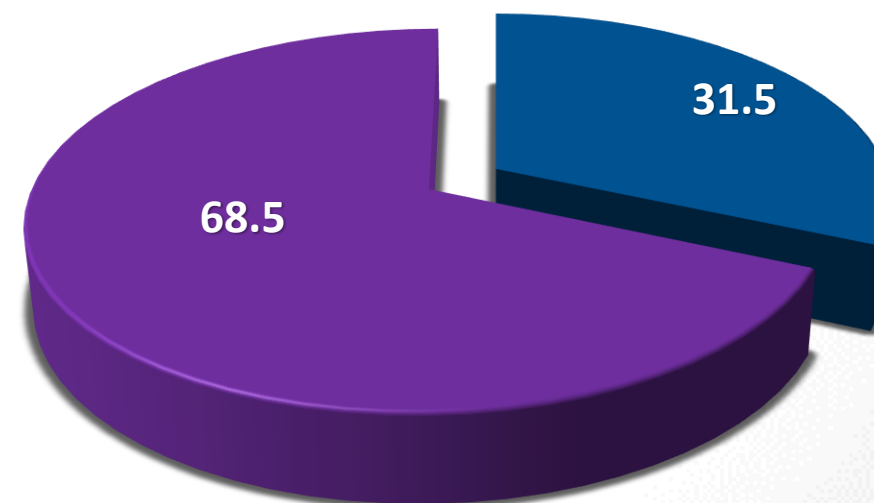
43. ¿HA INTERVENIDO COMO PRIMER RESPONDIENTE?
(%)



Si No No sabe

Casi 7 de cada 10 elementos indicó haber intervenido como primer respondiente (71.8%), aunque también la misma proporción (68.5%) afirmó no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

44. ¿HA PARTICIPADO EN AUDIENCIAS DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO?
(%)



Si No



SESESP
SECRETARADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



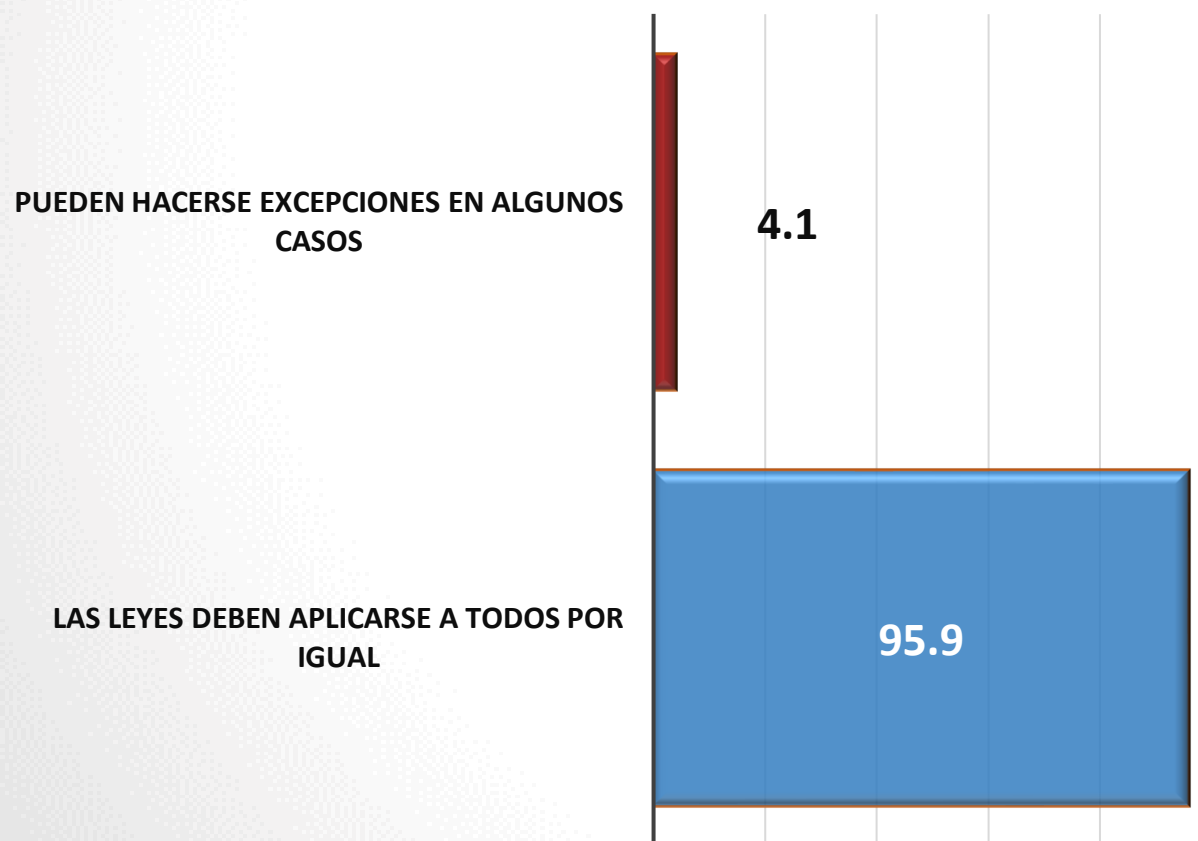
**INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.**

HÁBITOS EN EL TRABAJO



HÁBITOS EN EL TRABAJO

45. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES FRASES SE ACERCA MÁS A LO QUE PIENSA?
(%)



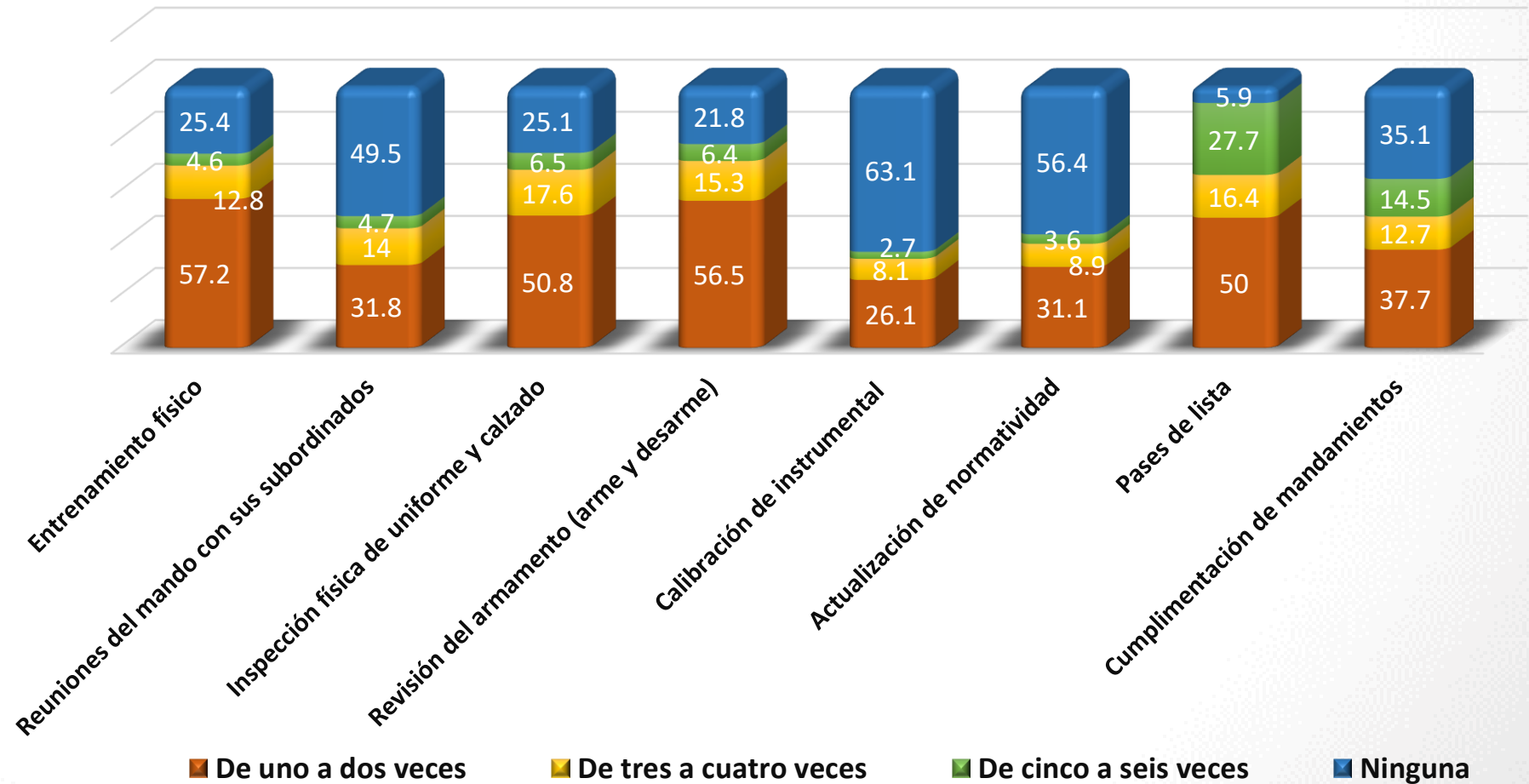
La aplicación de las leyes a todos por igual es el sentimiento generalizado entre los elementos de las distintas corporaciones (95.9%), aunque hay un 4.1% que considera que en algunos casos pueden hacerse excepciones.

Variables	Frecuencia	%
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	710	95.9
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	30	4.1
Total	740	100

HÁBITOS EN EL TRABAJO

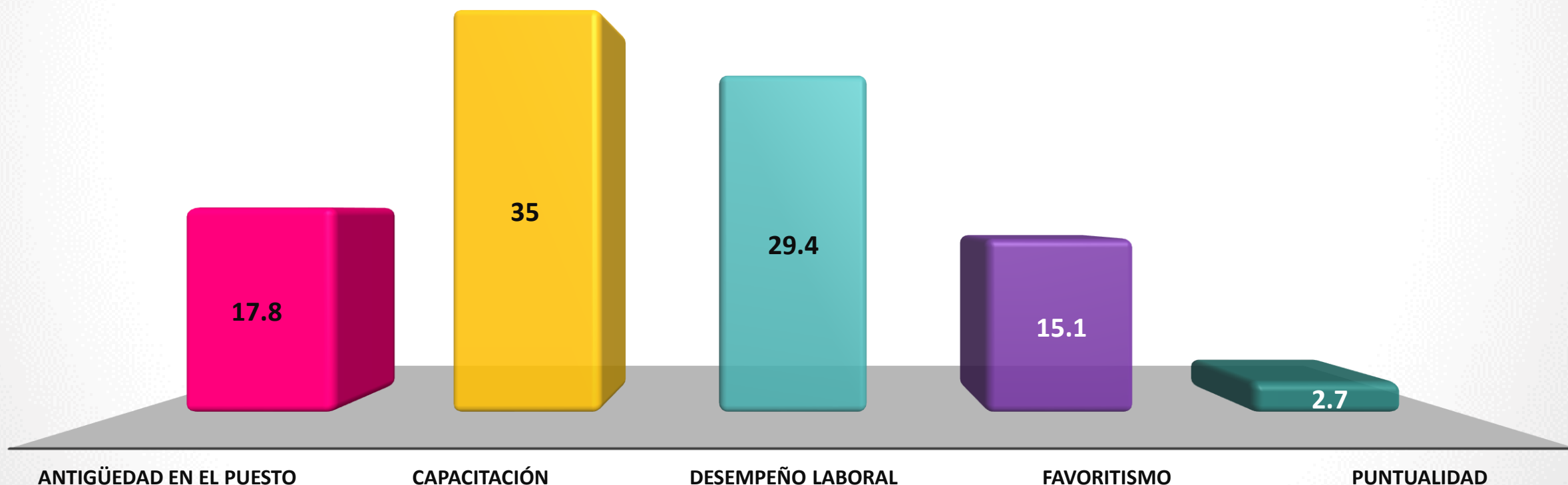
Con relación a la frecuencia de las actividades más realizadas por los encuestados, sobresalen los pases de lista y la revisión del armamento como las más frecuentes (de 5 a 6 veces por semana); en tanto que las actividades que reportan con ninguna frecuencia son calibración de instrumental, actualización de normatividad y reuniones del mando con sus subordinados.

46. ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA REALIZA LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES?
(%)



HÁBITOS EN EL TRABAJO

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



Más de dos tercios de los encuestados considera que la capacitación y el desempeño laboral son los criterios de mayor importancia que su institución toma en cuenta para otorgar ascensos, aunque un tercio de ellos opinó que en su caso se basan en la antigüedad y el favoritismo.



SESESP
SECRETARADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



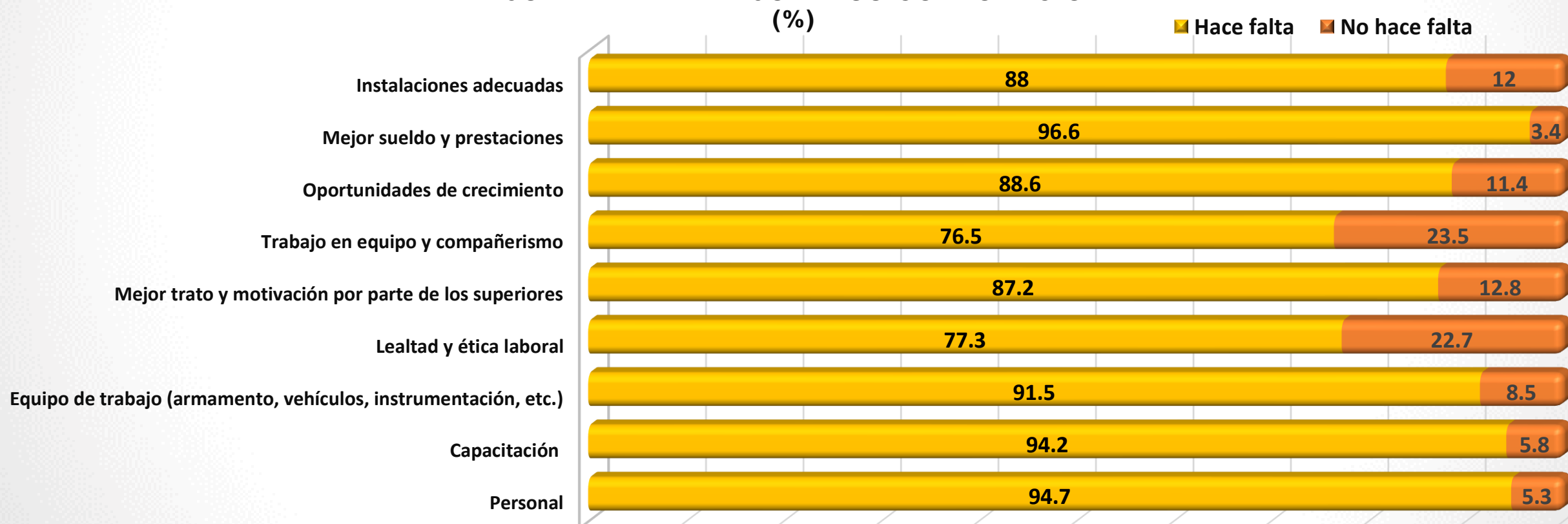
IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO



PROBLEMAS EN EL TRABAJO

48. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE SON NECESARIOS PARA MEJORAR EL TRABAJO DE SU CORPORACIÓN?



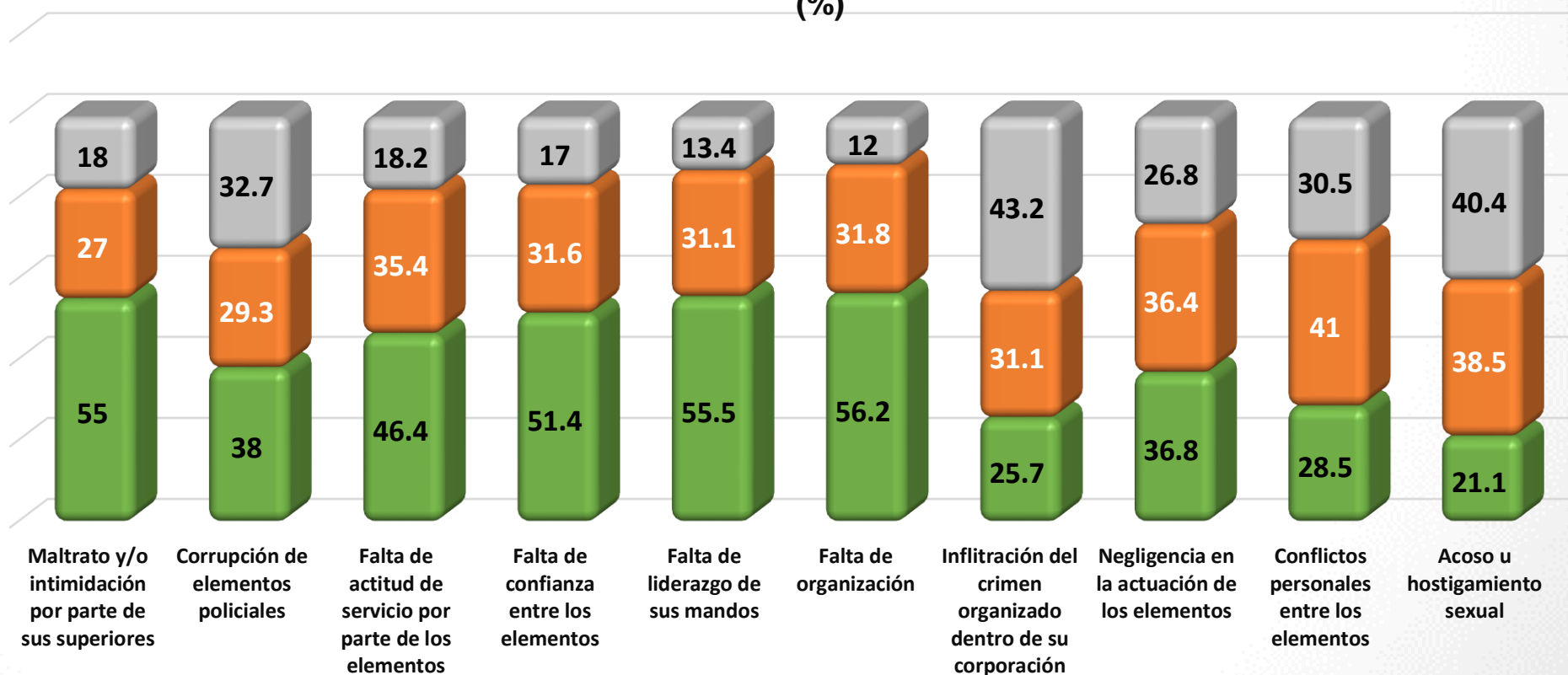
Mejorar salarios y prestaciones, más personal, más capacitación, más equipo de trabajo y mejor trato y motivación por parte de los superiores, son los aspectos que más se consideran necesarios para mejorar el desempeño al interior de las instituciones.

PROBLEMAS EN EL TRABAJO

49. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN? (%)

■ Existe ■ No existe ■ No sabe

Los encuestados dijeron que la falta de organización (56.2%); falta de liderazgo de los mandos (55.5%); maltrato e intimidación por parte de los superiores (55%); falta de confianza entre los elementos (51.4%); y falta de actitud en el servicio (46.4%) son los problemas más recurrentes al interior de sus instituciones. Un 25.7% de ellos cree que el crimen organizado se ha infiltrado.





SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

IAP

INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS



IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Perfil del Personal Operativo

En el 2023, la edad de la mayoría de los entrevistados varía entre 24 y 47 años (representan el 63.8% del total de la muestra). Sólo el 0.8% tiene entre 18 y 23 años, mientras que un 35.5% tiene 48 años o más.

Comparado con 2019, se mantienen las tendencias y proporciones entre dichos grupos de edad: se reduce el peso del rango de edad entre los 24 a 47 años; 18 y 23 años; y aumenta el de 48 años y más, pues hace 4 años representaban, respectivamente, el 68.4%, 3% y 28.6% del total.

En 2023, 54.5% cuenta con preparatoria; 25% con secundaria; el 12.6% cuenta con licenciatura; un 4.9% con carrera técnica; y solo un 0.4% tiene maestría o doctorado.

Comparado con 2019, sigue aumentando la proporción de policías que cuentan con preparatoria, ya que entonces era el 43.5% del total, y se redujeron los elementos con niveles de licenciatura, maestría y doctorado, que antes eran 13.5% y 1.3%, respectivamente.

Destaca en 2023 que los elementos que tienen entre 1 a 5 años de labores equivalen al 5.5% del total, que comparado con 2019 supone una reducción notable, pues hace 4 años representaban el 17.4% del total.

Aspectos socioeconómicos

En cuanto a los ingresos, en 2023 más de dos terceras partes (69.9%) de los entrevistados, indicó percibir un sueldo mensual de entre \$4,801 y \$8,000 pesos. Los que ganan más de \$11,201 pesos en conjunto son el 1.3%.

Del ingreso del 49.7% de los encuestados dependen entre 3 y 4 personas (49.7%). Sobresale que del ingreso del 25% de los elementos dependen entre 5 a más de 10 personas.

Sólo el 11.5% de los entrevistados dijo tener ingresos adicionales por alguna otra actividad económica complementaria, entre los cuales, el 54.1% dijo percibir entre \$1,000 y \$3,000 pesos.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Aspectos socioeconómicos

Comparado con 2019, se incrementa de forma notable la proporción de los policías que ganan entre \$4,801 y \$8,000 pesos, ya que entonces era el 50.7% del total, y se contrae el grupo de los que ganan más de \$11,201 pesos, que hace 4 años era el 4.4% del total.

Por otra parte, comparado con hace 4 años, se reduce el grupo de cuyo ingreso dependen de 3 a 4 personas, que hace 4 años era de 51.1%; y descendió la proporción de aquellos de cuyo ingreso dependen de 5 a más de 10 personas, que en 2019 representaban el 30.9% del total.

Profesionalización y Capacitación

En 2023, el 27.1% de los entrevistados respondió que sí cuenta con un plan de carrera aprobado, el 51.7% declaró que no cuentan con un plan y el 21.3% que no estaba informado.

Del total que mencionó haber recibido algún tipo de capacitación desde su ingreso, el 98.5% ha tomado algún curso de formación inicial y un 75.7% algún tipo de curso de formación continua.

Comparado con 2019, aumentaron modestamente estas proporciones, pues hace 4 años el 94.1% había tomado formación inicial, mientras que el 66.7% había llevado algún curso de formación continua.

Del total destaca en 2023 que el 23.5% declaró no haber recibido algún tipo de capacitación durante el último año.

Comparado con 2019, creció el grupo de policías que no han recibido alguna capacitación, cuando se reportó que era un 13.4% del total.

En 2023, de los que han recibido alguna capacitación, sólo 3 elementos dijeron haber recibido adiestramiento en el extranjero y que ninguno ha transferido el conocimiento a sus compañeros.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Evaluación policial

En 2023 se aplicaron exámenes de confianza al 29.7% del total de la muestra y en el 2022 al 41.4% de los entrevistados, un retroceso de 11.7 puntos respecto del año anterior.

Comparado con 2019, cuando se evaluó al 36.8%, el descenso es de 7.1 puntos, aun cuando el resultado actual es mejor que en 2020 y 2021.

En cuanto a la percepción de los encuestados con relación a la calidad de la aplicación de la evaluación, casi la mitad (un rango de entre 43.3% al 46.9%) calificó como buenos cada uno de los cinco aspectos.

Por otra parte, alrededor de un cuarto (20.8% - 26.6%) de los entrevistados los consideraron entre malos y regulares.

Comparado con 2019, supone una mejora en la percepción en la materia, pues en ese entonces entre el 36% al 40% de los elementos calificó de buenos los cinco aspectos, y se redujo el grupo de la opinión desfavorable, ya que hace 4 años un rango de entre el 23.9% al 31.7% calificó de malos y regulares los cinco aspectos.

En 2023 el 59.7% de los elementos de nuevo ingreso declaró que no le fue aplicada la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico.

Comparado con 2019, es un avance notable, porque hace 4 años se reportaba que el 77.6% no le había sido aplicada esa evaluación.

Equipamiento

En 2023, 7 de cada 10 elementos (71.8%) de la muestra mencionó no tener el equipo necesario para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente.

Esta proporción sin el equipo necesario aumentó 3.6 puntos respecto a 2022 (cuando era 68.3%) y comparado con 2019, mantiene una mejora de 4.7 puntos, pues entonces era el 76.6% sobre el total.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Equipamiento

Este año solo el 24.1% afirmó tener el equipo adecuado para esas funciones, una reducción de 3.5 puntos porcentuales con relación al 2022, en tanto que comparado con 2019 este grupo mantiene un avance, pues hace 4 años equivalía al 18.4% del total de la muestra.

Uso de tecnología

Casi 7 de cada 10 (67.9%) se siente regular o poco capacitado para el llenado del IPH y tan sólo 3 de cada 10 (30.1%) se siente muy capacitado.

Se registran avances comparados con 2022 y 2019, cuando los policías que se percibían regular o poco capacitados representaban, respectivamente, el 79.3% y el 73.4% del total, al igual aumentó la proporción de los que se sienten muy capacitados, ya que en 2022 y 2019 equivalían, respectivamente, al 18.1% y 24.1%.

En 2023, 4 de cada 10 elementos (41.2%) no cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información Criminal (SNI). Se mantiene el avance registrado en 2022 y una notable mejoría comparado con 2019, cuando este rubro comprendía al 70.2%.

Infraestructura

En 2023, sólo el 31.8% de los entrevistados opina que se hicieron mejoras en las instalaciones de trabajo, y entre estos un 67.2% considera que tales mejoras cumplieron con la calidad esperada.

Comparado con 2019, representa un aumento en la percepción positiva, del total sólo el 22.3% consideró que hubo mejoras en las instalaciones de las corporaciones.

En 2023, el 43.5% de los encuestados indica que las instalaciones en las que trabajan no tienen las condiciones para generar resultados eficientes y eficaces. Se observa un retroceso ligero con respecto a 2019, cuando el 37.8% del total tenía una opinión semejante.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Infraestructura

En 2023, un tercio de los elementos (29.4%) afirma que las mejoras favorecieron en poco o nada su capacidad operativa.

Comparado con 2019, es un avance, ya que entonces el 38.9% opinaba que las mejoras favorecían en poco o nada su capacidad operativa.

Respetados y con reconocimiento en su comunidad es como se sienten, respectivamente, 48.1% y 11.5% de los encuestados en 2023.

Notoriamente, se redujo esta opinión comparada con 2019, cuando 77% y 18.4% de los encuestados manifestaron sentirse de esa forma, respectivamente.

Por otra parte, el sueldo y sus prestaciones (36.8%), es lo que menos les gusta de su trabajo. Se observa un ligero retroceso en este rubro comparado con 2022, cuando representó el 34.5%, mientras que en 2019 equivalía al 42.2% del total de la muestra.

Casi 7 de cada 10 elementos indicó haber intervenido como primer respondiente (71.8%), aunque también la misma proporción (68.5%) afirmó no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

Comparado con 2019, se advierte una ligera mejora en ambos rubros, cuando representaron 62.4% y 77.1% del total, respectivamente (aumentó la participación como primer respondiente y se redujo la proporción de los que no han participado en audiencias).

Condiciones laborales y funciones policiales

En 2023, el 55.4% de los elementos mencionó sentirse muy orgulloso de ser policía, mientras que en 2019 esa percepción la tenía el 68.7%, lo que significa un retroceso.

IV. PRINCIPALES HALLAZGOS

Hábitos en el trabajo

Con relación a la frecuencia de las actividades más realizadas por los encuestados, en 2023 sobresalen los pases de lista y la revisión del armamento como las más frecuentes (de 5 a 6 veces por semana).

Las actividades que reportan con ninguna frecuencia son calibración de instrumental, actualización de normatividad y reuniones del mando con sus subordinados.

Problemas en el trabajo

Los encuestados dijeron que la falta de organización (56.2%), falta de liderazgo de los mandos (55.5%), falta de confianza entre los elementos (51.4%) y falta de actitud en el servicio (46.4%), son los problemas más recurrentes al interior de sus instituciones.

Comparado con 2019, se observa una ligera reducción en el tamaño de estas percepciones, ya que entonces los porcentajes eran: falta de organización (60.2%), falta de liderazgo de los mandos (58%), maltrato e intimidación (52.9%), falta de confianza entre los elementos (53.3%) y falta de actitud en el servicio (45.9%).

Debe observarse que, en 2023, el 25.7% de los elementos cree que el crimen organizado se ha infiltrado en las instituciones, mientras que hace cuatro años esa opinión equivalía al 21.5%.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

V. RECOMENDACIONES



V. RECOMENDACIONES

Perfil Operativo

Línea general

- Estudiar las proporciones y tendencias de los distintos segmentos de edad de los elementos operativos, para determinar una tasa razonable de rejuvenecimiento de la plantilla en las instituciones de seguridad y justicia.

Línea específica

- Desarrollar un estudio actuarial sobre la evolución de la plantilla, con el objeto de delimitar las tendencias de jubilación, las fases de reclutamiento de personal y la tasa adecuada de renovación anual, quinquenal y decenal de las nuevas generaciones policiales.

V. RECOMENDACIONES

Aspectos socioeconómicos

Línea general

- Planificar la reestructuración de los niveles salariales, prestaciones sociales y pensiones de los elementos operativos, con miras a consolidar de forma integral el sistema estatal de desarrollo policial .

Línea específica

- Avanzar hacia una nivelación progresiva de las percepciones de los policías, privilegiando los estratos operativos inferiores, con el fin de avanzar en la homologación salarial que recomienda el Sistema Nacional de Seguridad Pública y elevar el sueldo promedio de la plantilla estatal.
- Revisar de forma integral las prestaciones de los elementos operativos, incluyendo las pensiones y jubilaciones, para ampliar los derechos sociales y el sentido de pertenencia de la plantilla policial.

V. RECOMENDACIONES

Profesionalización

Línea general

- Impulsar un diagnóstico integral del marco normativo y de la forma de gestión del Servicio Profesional de Carrera, con el propósito de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en el desarrollo del plan individual de carrera de los policías de la entidad.

Línea específica

- Determinar a través de un diagnóstico las necesidades de reformas de los reglamentos del sistema de Servicio Profesional de Carrera que rigen en la entidad, así como de una mejor administración de este sistema, en aras de adecuar los procedimientos que estimulen una mayor incorporación al plan individual de carrera policial.
- Realizar una difusión sistemática de los valores y beneficios que el sistema de carrera policial otorga a los elementos operativos, para robustecer el sentido de identidad y pertenencia hacia sus corporaciones.

V. RECOMENDACIONES

Evaluación Policial

Línea general

- Revisar los esquemas de planeación, evaluación y control con que opera el programa estatal de profesionalización, capacitación y certificación, con el objeto de elevar de forma sostenida las metas de cumplimiento anual, basándose en una mayor coordinación entre las instituciones de seguridad.

Línea específica

- Consolidar mecanismos de cooperación entre las corporaciones, con el fin de garantizar el cumplimiento creciente de las metas anuales de policías evaluados en control de confianza, así como para concertar el aumento global de los recursos asignados a ese programa.
- Alinear el crecimiento de la evaluación en control de confianza con la emisión del CUP, garantizando un mayor cumplimiento de metas en formación inicial, formación continua y evaluación del desempeño, en consonancia con las estrategias del Sistema Nacional de Seguridad Pública

V. RECOMENDACIONES

Infraestructura y Equipamiento

Línea general

- Fortalecer la inversión estratégica en infraestructura y equipamiento de las instalaciones, con miras a impactar en la capacidad operativa de las instituciones policiales.

Línea específica

- Consolidar los avances alcanzados en los últimos años en materia de infraestructura y equipamiento estratégico, priorizando los requerimientos por corporación, área o servicios técnicos especializados.
- Implantar un método de evaluación y seguimiento del gasto anual en infraestructura y dotación de equipamiento, que permita medir el impacto que las mejoras introducidas han aportado al fortalecimiento de la capacidad operativa, de investigación y reacción.

V. RECOMENDACIONES

Uso de Tecnología

Línea general

- Cerrar las brechas de capacitación, uso de tecnologías de la información y el uso de las bases de datos de seguridad, en apoyo directo a las funciones operativas de un mayor número de elementos policiales.
- Incrementar la inversión del FASP tendiente a la modernización del equipo informático y de telecomunicaciones de las instituciones policiales.

Línea específica

- Reforzar la inversión en equipamiento informático dirigido a las áreas operativas, para fortalecer entre los elementos la captura del Informe Policial Homologado y extender la consulta sistemática del Sistema Nacional de Información Criminal.
- Incrementar de forma sostenida la inversión en los subprogramas del Sistema Nacional de Información, con el fin de alcanzar y superar en el mediano plazo los estándares que establece al respecto el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

V. RECOMENDACIONES

Condiciones laborales y problemas en el trabajo

Línea general

- Fortalecer la coordinación y cooperación entre las instancias de seguridad pública y procuración de justicia, con el objeto de ampliar la participación de los policías en las etapas del sistema de justicia penal.
- Desarrollar programas de sensibilización y difusión de la imagen y cultura policial, asociadas al resultado del trabajo de las instituciones de seguridad, para reforzar el sentido de profesionalismo y pertenencia de los policías.

Línea específica

- Incrementar la capacitación de los elementos operativos en el manejo eficaz de los procedimientos del sistema de justicia penal, en aras de elevar la eficiencia de los policías en este ámbito.
- Incentivar en el personal operativo el orgullo de pertenecer a las corporaciones, a través de productos de comunicación y difusión que acentúen su inserción en la comunidad y el reconocimiento a sus funciones.

V. RECOMENDACIONES

Alcances de recomendaciones previas

Línea general

- Revisar globalmente los límites, avances y retos derivados de los objetivos, estrategias y programas adoptados por Tabasco ante el Sistema Nacional de Seguridad Pública, durante el período 2019-2023.

Línea específica

- Evaluar el grado de cumplimiento de las recomendaciones de las encuestas institucionales de los años 2019-2022, con el propósito de definir una agenda de los retos de mejora de las instituciones de seguridad ante la próxima transición gubernamental.
- Determinar de forma integral la eficacia y eficiencia en el ejercicio de los recursos del FASP, así como sus limitaciones, durante el período 2019-2023, con el fin de desarrollar una prospectiva sólida sobre las futuras necesidades de presupuestación y financiamiento.

V. RECOMENDACIONES

Consideraciones metodológicas

Línea general

- Revisar el contenido y pertinencia de la estructura de información en que se basa el cuestionario de la Encuesta Institucional, con la retroalimentación de las entidades federativas, con el fin de mejorar la calidad de los resultados y la consistencia de los datos obtenidos.

Línea específica

- Incorporar textos de ayuda en el cuestionario, que expliquen el significado de reactivos complejos, en aras de contextualizar las respuestas esperadas (por ej. prestaciones sociales, aspectos del CUP o capacitación en el extranjero pagada con FASP).
- Considerar las condiciones anuales de la vigencia en control de confianza y emisión del CUP, con el objeto de que los reactivos reflejen de forma congruente la situación específica de los policías entrevistados.
- Revisar el alcance de las preguntas sobre la participación en cursos de formación continua y evaluación de desempeño, con base al estatus previo de desarrollo profesional de los elementos operativos.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



IAP INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE
TABASCO, A. C.

VI. CONCLUSIONES



VI. CONCLUSIONES

Llegó el tiempo de la reflexión global sobre el desempeño del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Tabasco durante los últimos cinco años. Es el momento de tomar una pausa para mirar de forma retrospectiva el camino recorrido, y con una visión objetiva, imparcial y serena, valorar los objetivos y las metas cumplidas, así como aquilatar la magnitud de los pendientes y los nuevos retos.

Como se advertía desde el Informe de la Encuesta Institucional de 2022, se están consolidando una serie de tendencias y patrones en el comportamiento y características del personal que trabaja en las instituciones policiales, que apuntan hacia un proceso de envejecimiento de su plantilla; la reducción de los grupos de edad más jóvenes; la contracción de los segmentos con escolaridad de licenciatura y posgrado; el engrosamiento de los estratos salariales con menores ingresos; así como la limitación de las prestaciones sociales de las que disfrutaban las policías y sus familias, factores que configuran una situación de vulnerabilidad en el desarrollo de las capacidades de los policías.

Es muy importante que las autoridades de las instituciones de seguridad y justicia emprendan estudios oportunos en esta materia que les permitan conocer la dimensión profunda de estas tendencias y patrones, con el propósito de definir, dirigir e implementar las estrategias y políticas públicas apropiadas que les ayuden a contener y reducir los riesgos que implican estas vulnerabilidades.

Además, de forma simultánea, los tomadores de decisiones públicas deben enfocar e incentivar las fortalezas que han alcanzado en la implementación anual del control de confianza, capacitación y certificación del personal operativo, así como identificar y reducir las debilidades que se han manifestado al margen de las estrategias formales en este ámbito, ya que se observan factores que retrasan el desarrollo del sistema de carrera policial y que estrechan las posibilidades de profesionalización de los elementos.

Se debe reconocer la percepción generalizada de los policías respecto de que la capacitación especializada; el uso extendido de las tecnologías de la información; la mejora constante de la infraestructura; la progresiva dotación de equipamiento, y la aplicación de la evaluación de confianza, inciden en la eficacia del cotidiano desempeño individual e institucional, pero que también impactan en el intangible, pero no menos efectivo, sentido de pertenencia y orgullo de ser policías, frente a la sociedad y en sus comunidades de origen.

VI. CONCLUSIONES

En este entorno, se debe considerar la interacción entre las esferas material y social en que se realiza el trabajo de las instituciones de seguridad y justicia, así como su repercusión en las actitudes que adoptan los elementos policiales. No solamente se trata de manejar la dimensión objetiva de las estructuras, los recursos y las políticas, sino también de intervenir en la dimensión subjetiva de la conducta y las percepciones que desarrollan las policías frente a los difíciles y acuciantes retos cotidianos en el combate a la inseguridad y la delincuencia.

Al respecto, los datos que emanan de la percepción que tienen los policías sobre los problemas de trabajo a los que se enfrentan en sus funciones, obligan a que los tomadores de decisiones adopten medidas claras que reduzcan y resuelvan una serie de rezagos que se han detectado durante los últimos cinco años, para incentivar el potencial de productividad, lealtad y profesionalismo de los policías.

Por ello es que se enfatiza en las recomendaciones derivadas del análisis de la Encuesta Institucional de 2023, que resulta fundamental que las instituciones estatales acometan una revisión global de los límites, avances y retos derivados del cumplimiento de los objetivos, estrategias y programas adoptados por Tabasco ante el Sistema Nacional de Seguridad Pública, durante el período 2019-2023.

Los instrumentos de evaluación que el Secretariado Nacional ha puesto en manos de las entidades federativas, tanto la Encuesta como el Informe Estatal de Evaluación, entrañan un valor estratégico si las instituciones de seguridad se deciden a poner en práctica sus resultados en el ejercicio diario de sus políticas, así como si se enfocan a implementar las oportunidades de mejora identificadas en este largo período.

Reiterando las definiciones que se delinearon en el informe pasado, durante el 2023 se aprecia que el sistema estatal de seguridad pública del estado de Tabasco tiene las condiciones necesarias para consolidar los resultados alcanzados durante los últimos cinco años y prepararse de forma adecuada para afrontar los retos que se derivarán del relevo de gobierno en 2024.