



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2024, del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Tabasco (Evaluación Institucional).

Enero 2025

Índice



INTRODUCCIÓN



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



**RESULTADOS DE LA
EVALUACIÓN**



PRINCIPALES HALLAZGOS



RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

I. Introducción



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Introducción

El presente informe contiene los resultados de la **Encuesta Institucional aplicada a los elementos operativos** que forman parte de las instituciones de seguridad pública del estado de Tabasco: Policía Estatal, Policía Ministerial y custodios del sistema penitenciario, durante el ejercicio fiscal 2024.

La Encuesta Institucional se llevó a cabo en el marco de la **Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) correspondiente al ejercicio fiscal 2024**. Su objetivo es conocer, de manera aleatoria, la percepción del personal operativo sobre las áreas estratégicas que influyen en el desarrollo de sus funciones.

II. Objetivo de la Encuesta, Nota Metodológica y Logística de Campo.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Objetivo de la Encuesta, Nota Metodológica y Logística de Campo.

Objetivo	Conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública de las entidades federativas de manera aleatoria, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que se desarrollan sus actividades.
Marco muestral	Personal operativo que pertenece las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Tabasco.
Criterios de selección	Personal operativo inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), conforme a lo siguiente: 1. Elementos policiales con funciones de prevención, reacción e investigación de las instituciones Policiales (Policía Estatal). 2. Elementos Policiales con funciones de investigación de las Procuradurías Generales de Justicia o Fiscalías (Policía Ministerial o equivalente). 3. Elementos policiales con funciones de vigilancia y custodia del Sistema Penitenciario (Custodios).

Objetivo de la Encuesta y Nota Metodológica

Diseño muestral	Muestra probabilística obtenida mediante un muestreo aleatorio simple estratificado para el cálculo de las muestras de la aplicación de encuestas a nivel estatal y por estrato, acotando el máximo de muestras al promedio porcentual nacional contra el estado de fuerza por entidad federativa, con corte de información al 30 de abril de 2024, contemplando a los elementos susceptibles al Certificado Único Policial enviado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación comparado con el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
Técnica de Recolección	Entrevista cara a cara con cuestionario impreso.
Lugar de aplicación del instrumento	En las instalaciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia.
Alcance del estudio	Estado actual y percepción de la fuerza laboral de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Tabasco.

Objetivo de la Encuesta y Nota Metodológica

Fecha	Del 01 de octubre al 28 de diciembre de 2024
--------------	--

Encuestas a realizar	
Estrato	Muestra
Policía Estatal	542
Policía Ministerial	103
Custodios	91
Total	736

Margen de error	Aunque cada ítem presenta un margen de error asociado, el diseño muestral asegura un margen de error teórico de $\pm 3.3\%$ para una proporción máxima de variabilidad de 0.50, con un nivel de confianza del 95%.
------------------------	--

Logística de Campo



III. Resultados de la Evaluación.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Apartados del Cuestionario

Perfil del personal operativo

Aspectos socioeconómicos

Profesionalización

Capacitación

Evaluación policial

Equipamiento

Uso de tecnología

Infraestructura

Condiciones laborales y funciones policiales

Hábitos en el trabajo

Problemas en el trabajo

Perfil del personal operativo



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

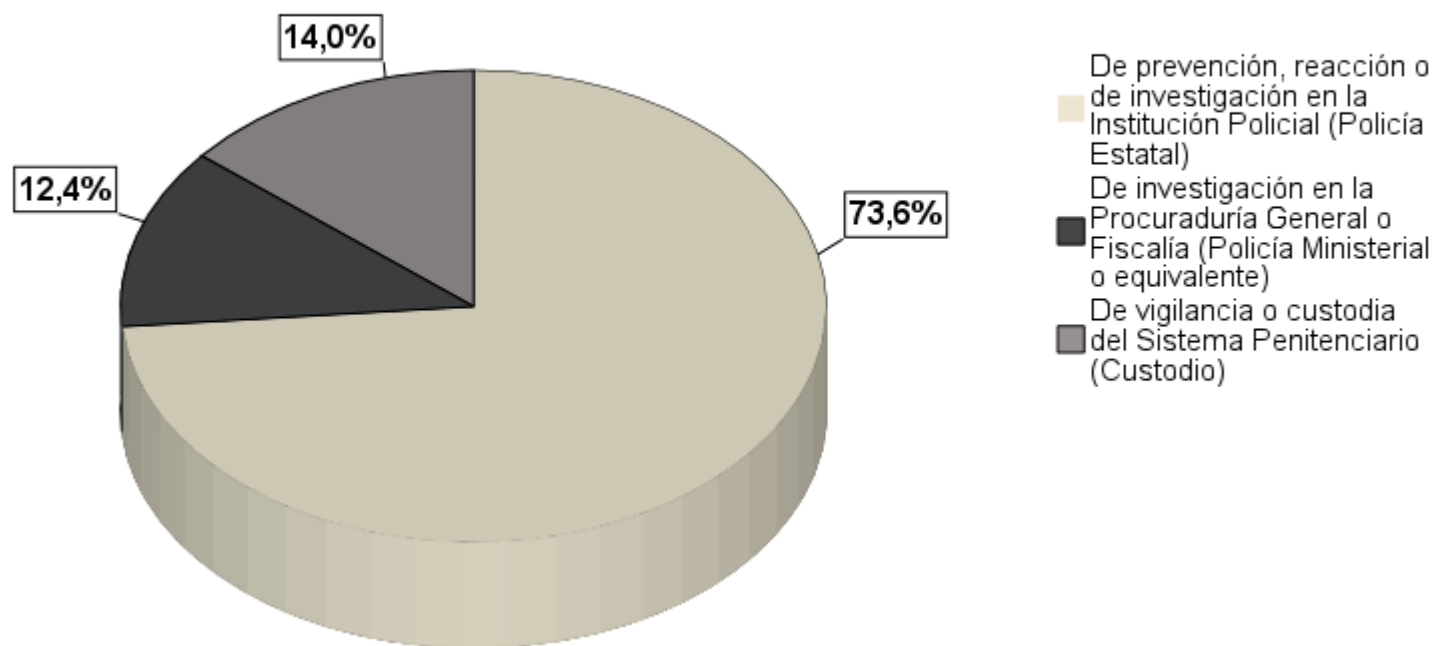


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Perfil del personal Operativo

1.- FUNCIÓN ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?



Se aplicó la entrevista a 736 elementos de las instituciones de seguridad pública, de los cuales el 73.6% (542) correspondió a policías estatales, el 14% (103) a custodios y el 12.4% (91) a elementos de la policía ministerial.

Perfil del personal Operativo

2.- SEXO y 3.-EDAD

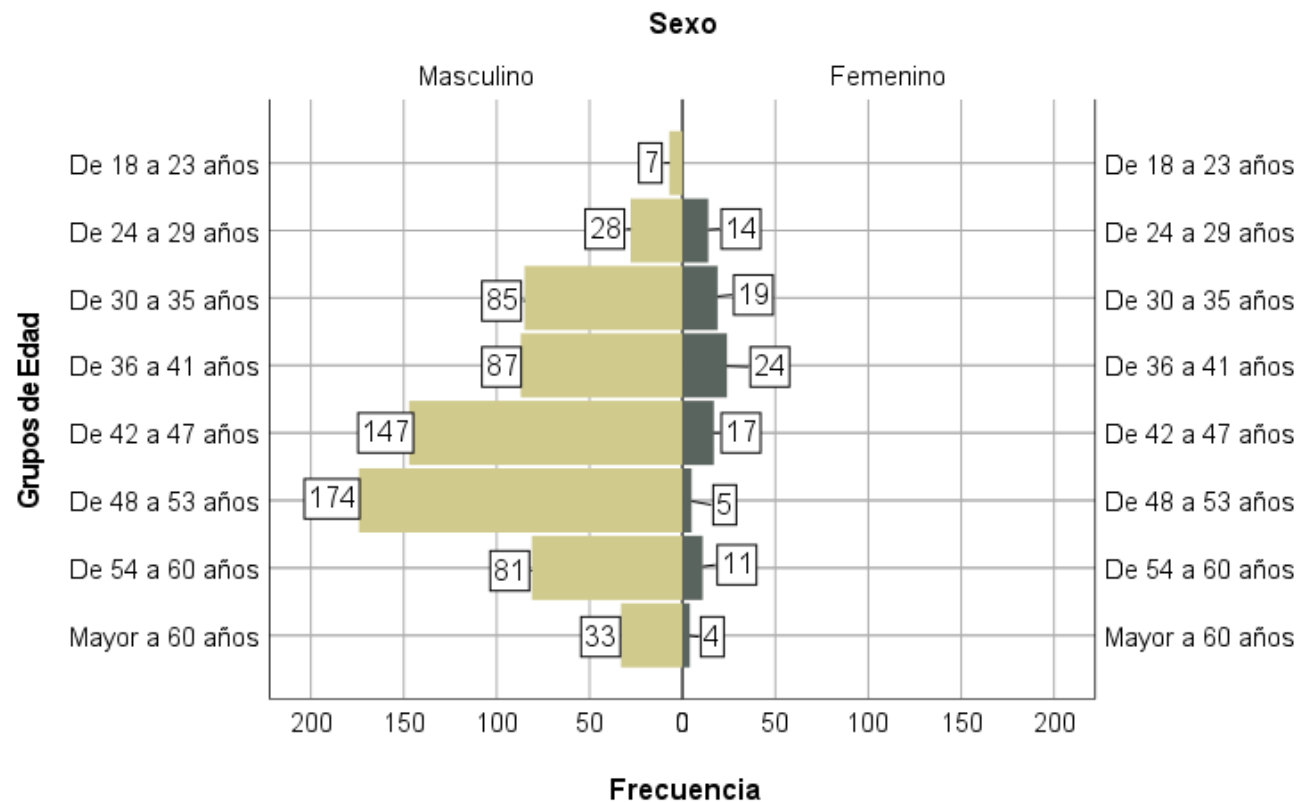


Hombres:
642
87.2%



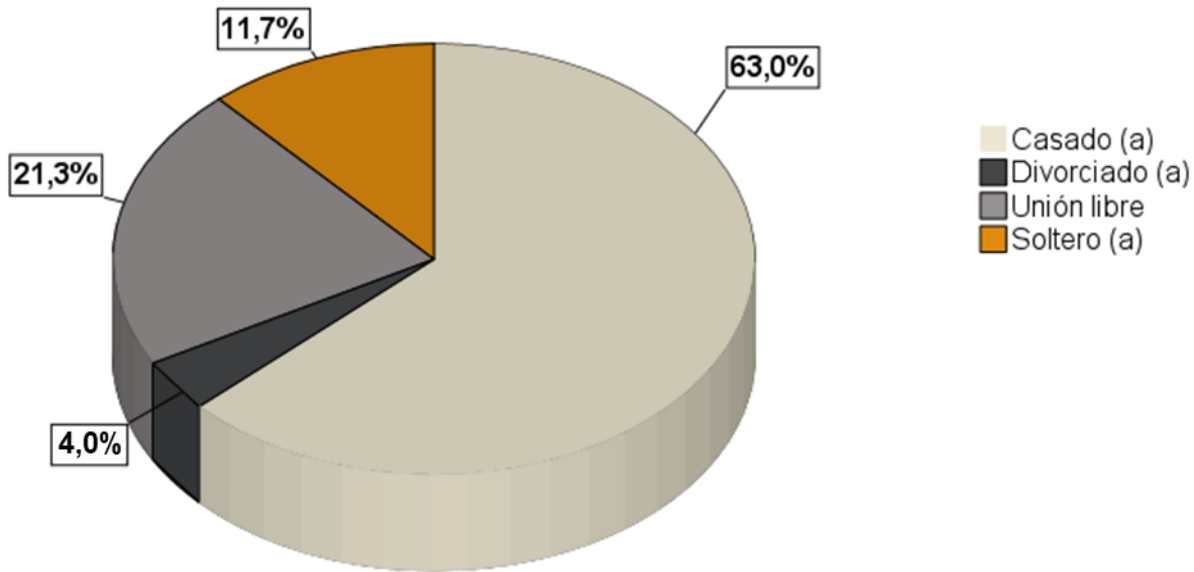
Mujeres:
94
12.8%

La mayor parte de los entrevistados se encuentra entre los 36 y 53 años (61.7%), siendo 48-53 años el grupo más representativo (24.3%). Sin embargo, también se cuenta con una representación considerable en los extremos, el rango de mayores de 53 años (17.5%), mientras que los elementos menores a 36 (20.8%)



Perfil del personal Operativo

4.- SITUACIÓN PERSONAL



El 63% de los entrevistados tienen un estado civil de casados, mientras que el 21.3% mencionó estar en unión libre. Los solteros y los divorciados representan el 11.7% y el 4%, respectivamente.

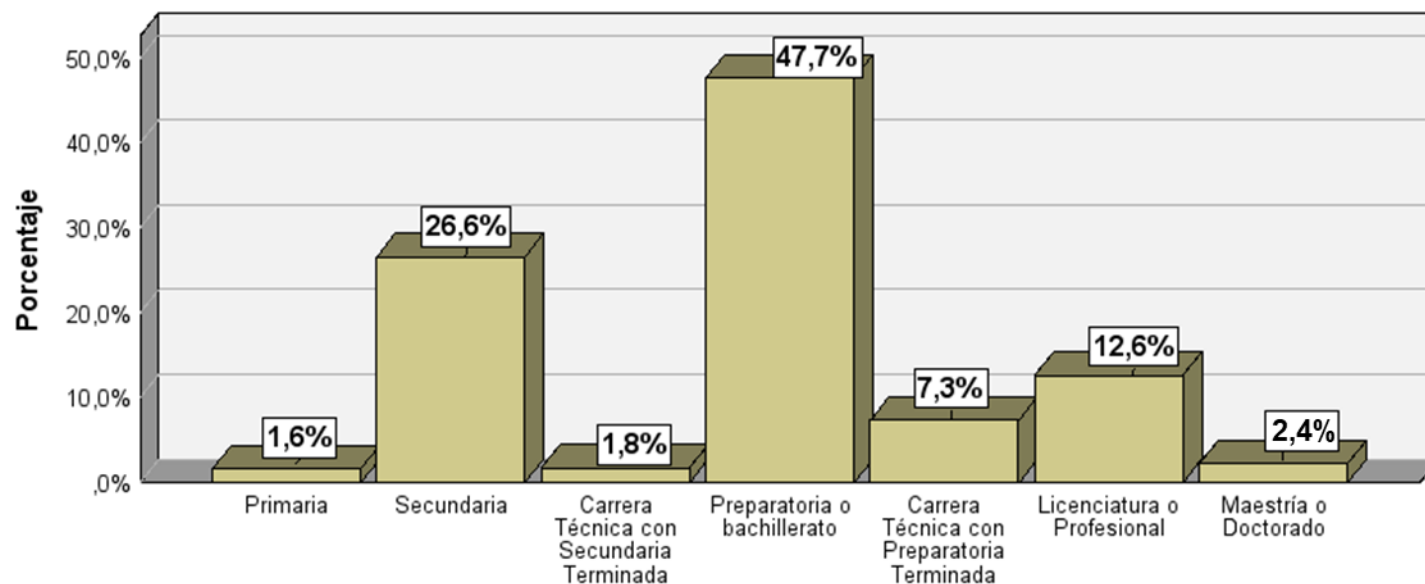
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Casado	464	63%
Divorciado	29	4%
Unión Libre	157	21.3%
Soltero	86	11.7%
TOTAL	736	100%

Perfil del personal Operativo

El 47.7% de los entrevistados tiene estudios de preparatoria o bachillerato concluidos, seguido por un 26.6% que cuenta con nivel educativo de secundaria. Por otro lado, el 12.6% reportó haber concluido una licenciatura.

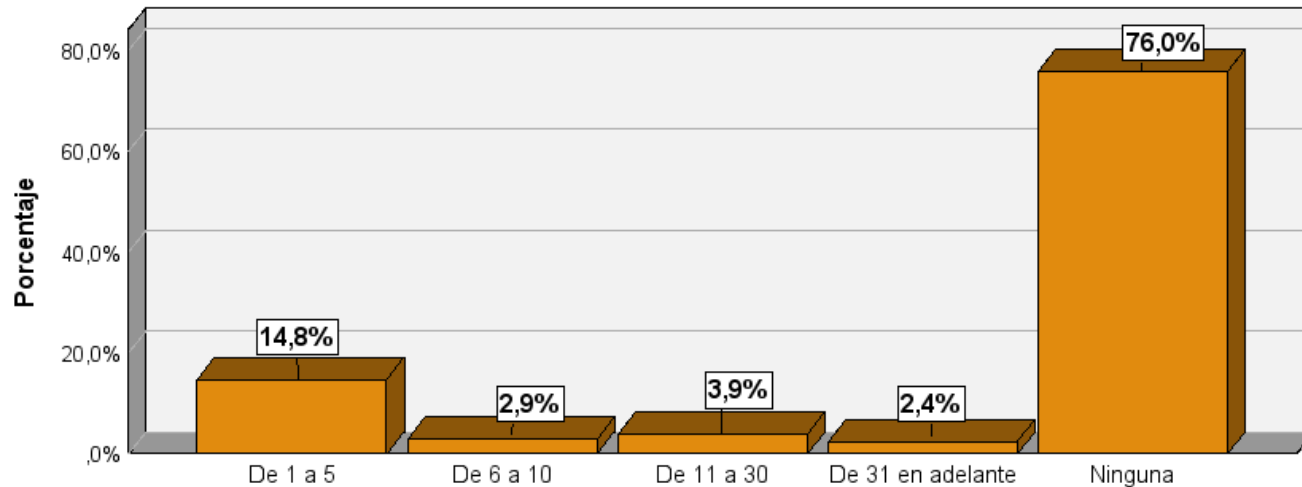
Asimismo, el 7.3% de los elementos cuenta con una carrera técnica, mientras que el 2.4% posee estudios de posgrado.

5.- ESCOLARIDAD (Último grado de estudios)



Perfil del personal Operativo

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



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 5	109	14.8%
De 6 a 10	21	2.9%
De 11 a 30	29	3.9%
De 31 en adelante	18	2.4%
Ninguna	559	76%
TOTAL	736	100%

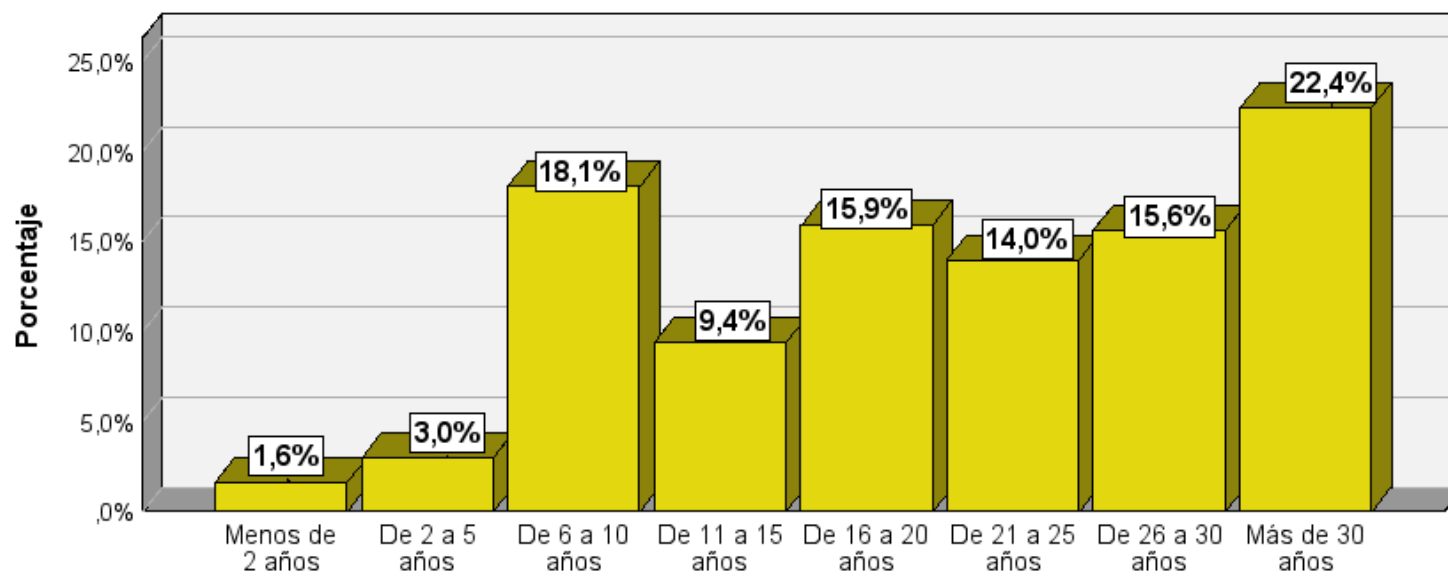
El 76% de los entrevistados no tiene personal a su cargo, mientras que el 24% restante reporta contar con elementos bajo su mando. Dentro de este último grupo, 109 elementos (14.8%) indicaron supervisar entre 1 y 5 personas.

Perfil del personal Operativo

Respecto a la antigüedad del personal entrevistado, el 45.5% cuenta con entre 16 y 30 años de servicio, mientras que el 22.4% tiene más de 30 años de antigüedad.

Destaca el grupo con 6 a 10 años de servicio, que concentra el 18.1% del total. En contraste, el personal con menos de 5 años de antigüedad representa únicamente el 4.6%.

7.- ANTIGÜEDAD ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?



Aspectos socioeconómicos



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

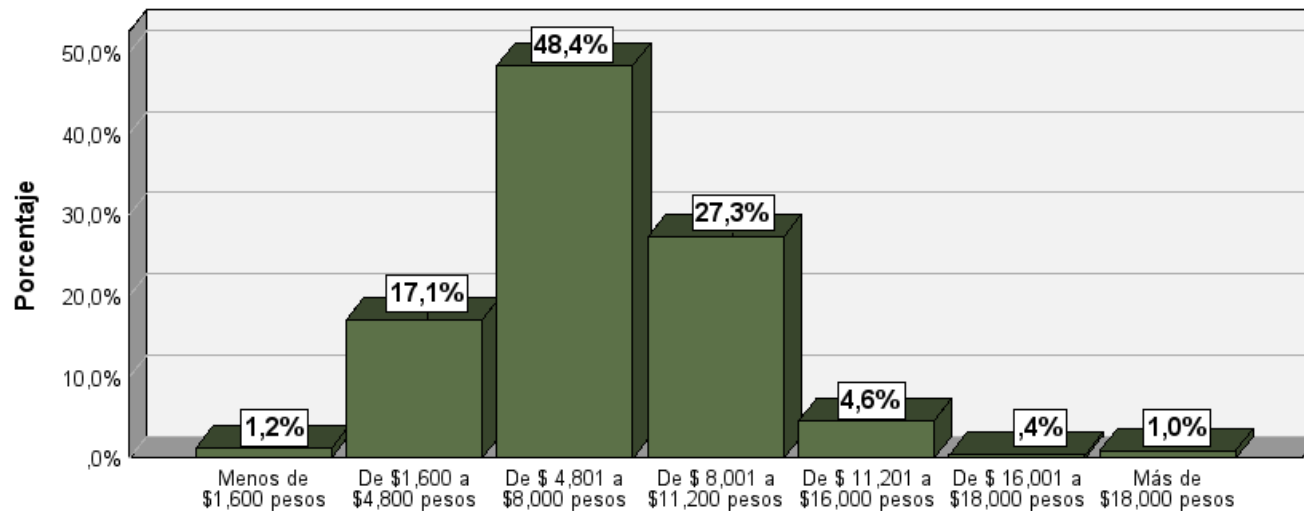


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Aspectos socioeconómicos

8.- INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?



En relación con la remuneración salarial, el 48.4% de los entrevistados recibe un sueldo mensual de entre 4,801 y 8,000 pesos. Un 27.3% percibe entre 8,001 y 11,200 pesos, mientras que el 4.6% gana entre 11,201 y 16,000 pesos.

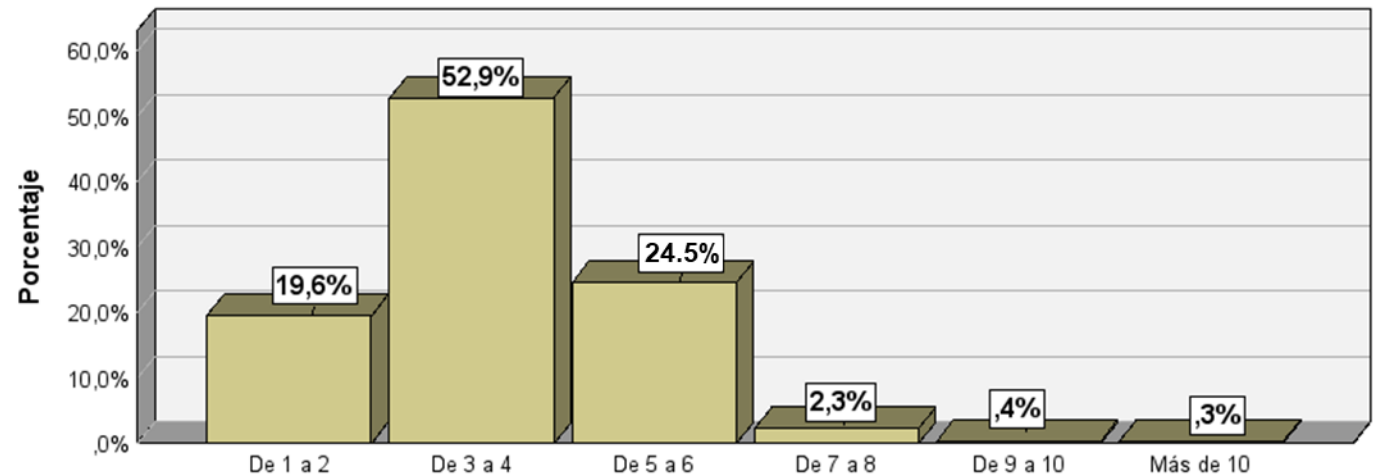
Por otro lado, el 1.4% de los elementos reporta un ingreso superior a 16,001 pesos, mientras que el 18.3% percibe menos de 4,800 pesos mensuales.

Aspectos socioeconómicos

En cuanto a las personas que dependen del ingreso percibido, el 52.9% de los entrevistados indicó que su salario sustenta a entre 3 y 4 personas, mientras que el 24.5% señaló que dependen de 5 a 6 personas.

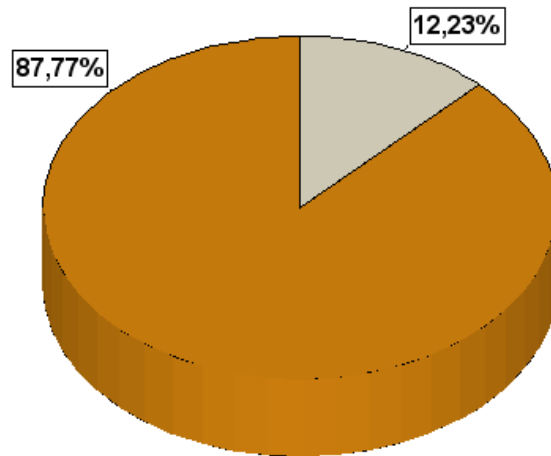
En el extremo superior, el 3% reportó tener entre 7 y 10 personas bajo su dependencia económica.

9.- DEPENDIENTES ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?

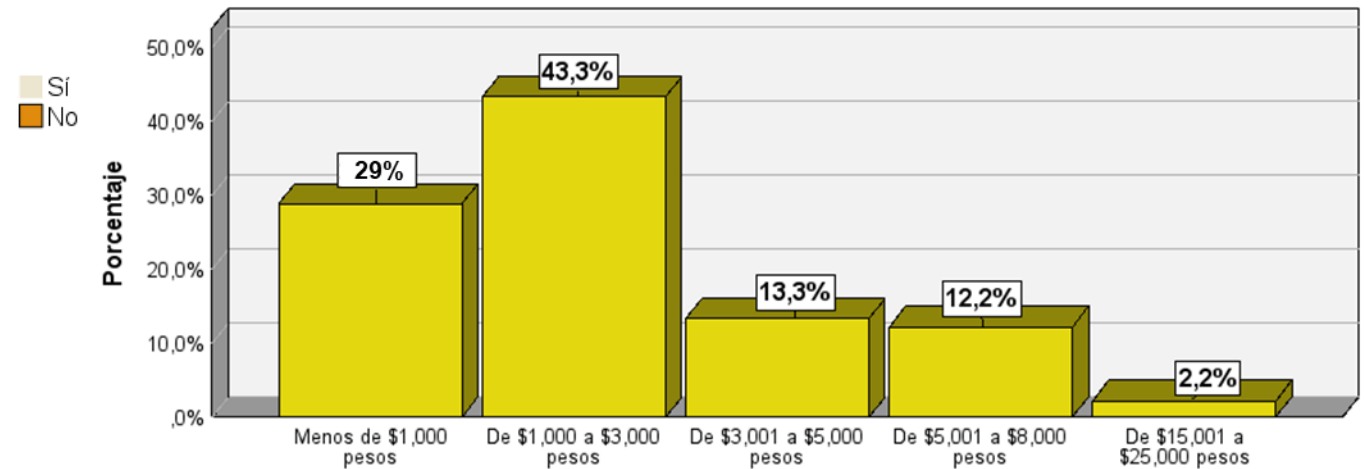


Aspectos socioeconómicos

10.- INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?



10.1.- ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?



El 12.23% de los elementos entrevistados mencionó contar con ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o servicios profesionales. De este porcentaje, el 43.3% indicó que percibe entre \$1,000 y \$3,000 pesos, el 29% recibe menos de \$1,000 pesos, mientras que el 27% restante obtiene ingresos adicionales superiores a \$3,001 pesos.

Profesionalización



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

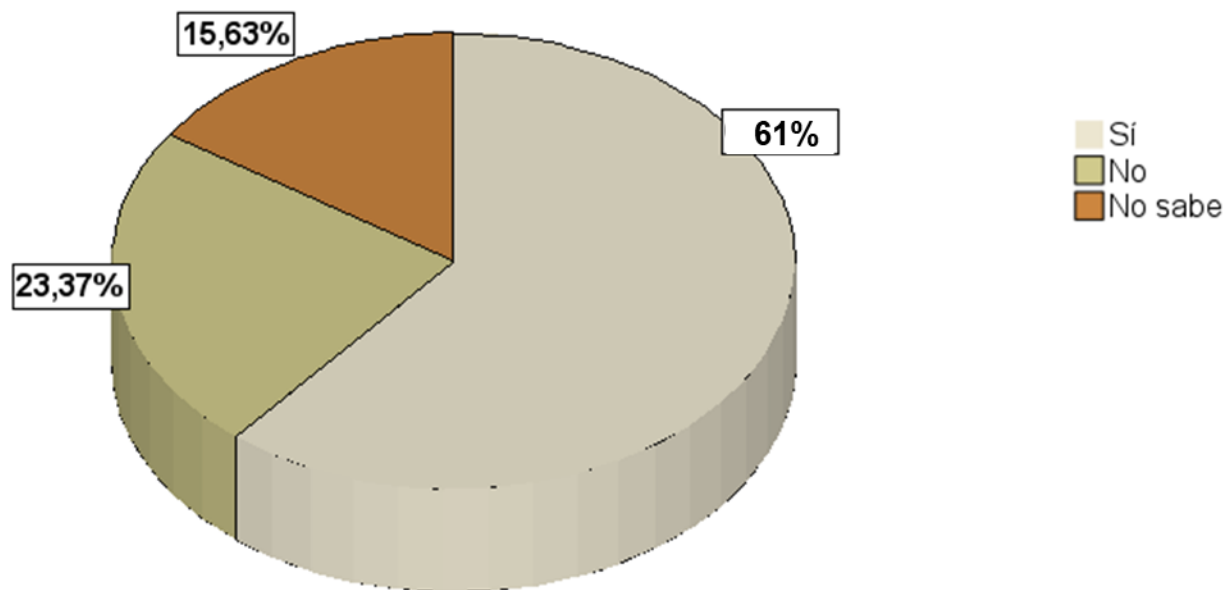


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Profesionalización

11.- ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?



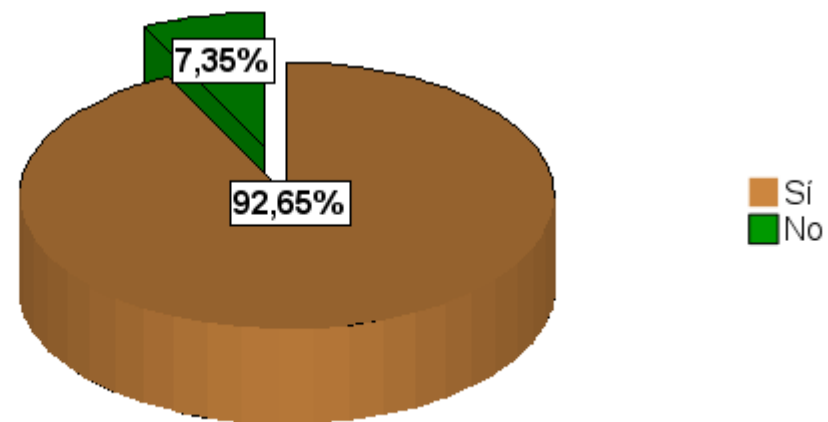
El 61% de los entrevistados aseguró que su institución cuenta con servicio profesional de carrera, mientras que el 39% mencionó que la institución a la que pertenecen no cuenta con este servicio o no sabía de la existencia de esta opción de desarrollo profesional.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	449	61%
No	172	23.37%
No Sabe	115	15.63%
TOTAL	736	100%

Profesionalización

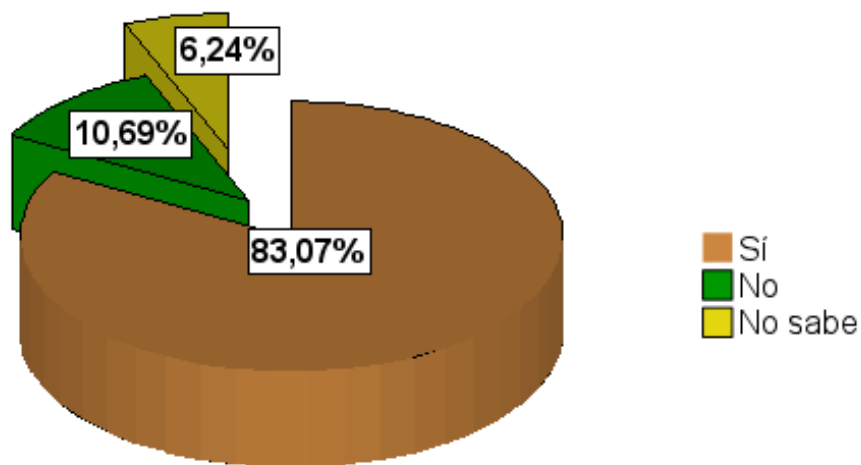
11.1.- ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?

De los 449 elementos que afirmaron que su institución cuenta con servicio profesional de carrera, el 92.65% conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa.



Profesionalización

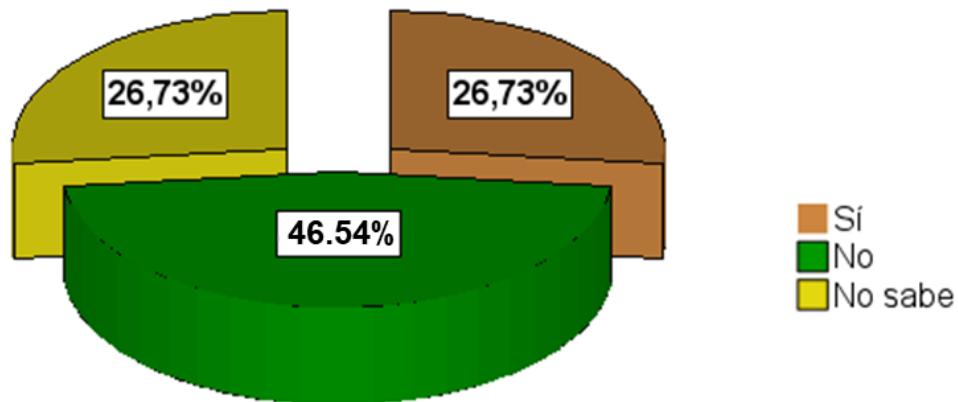
11.2.- ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?



Continuando con este segmento de los elementos encuestados, el 83.07% afirma que su institución emite convocatorias públicas y abiertas para ocupar las plazas vacantes, mientras que el 10.69% menciona que su institución no lo hace y el 6.24% desconoce si su institución realiza estas convocatorias.

Profesionalización

11.3.- ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?

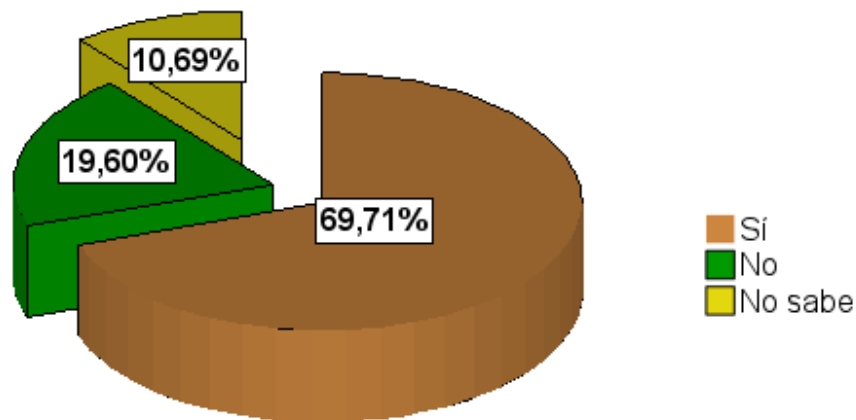


En este mismo apartado, se preguntó a los elementos si cuentan con un plan individual de carrera aprobado por su institución. Solo el 26.73% afirmó contar con el visto bueno de la institución, en contraste con el 46.54% que negó contar con un plan individual de carrera aprobado. Por último, el 26.73% no sabe de la existencia de este.

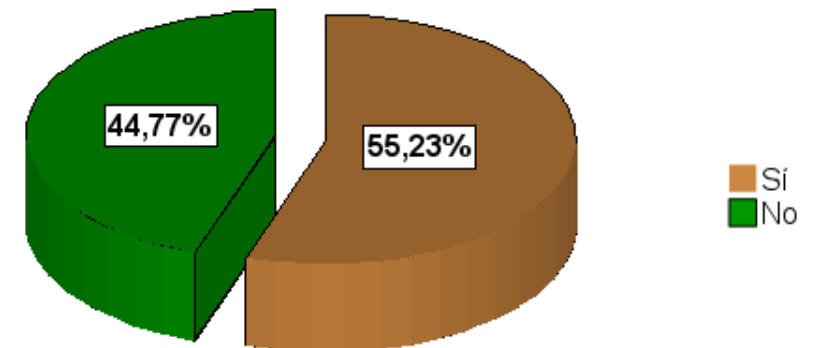
Profesionalización

El 69.71% afirmó que la promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos, mientras que el 19.60% declaró que no, y el 10.69% no sabe.

11.4.- ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?



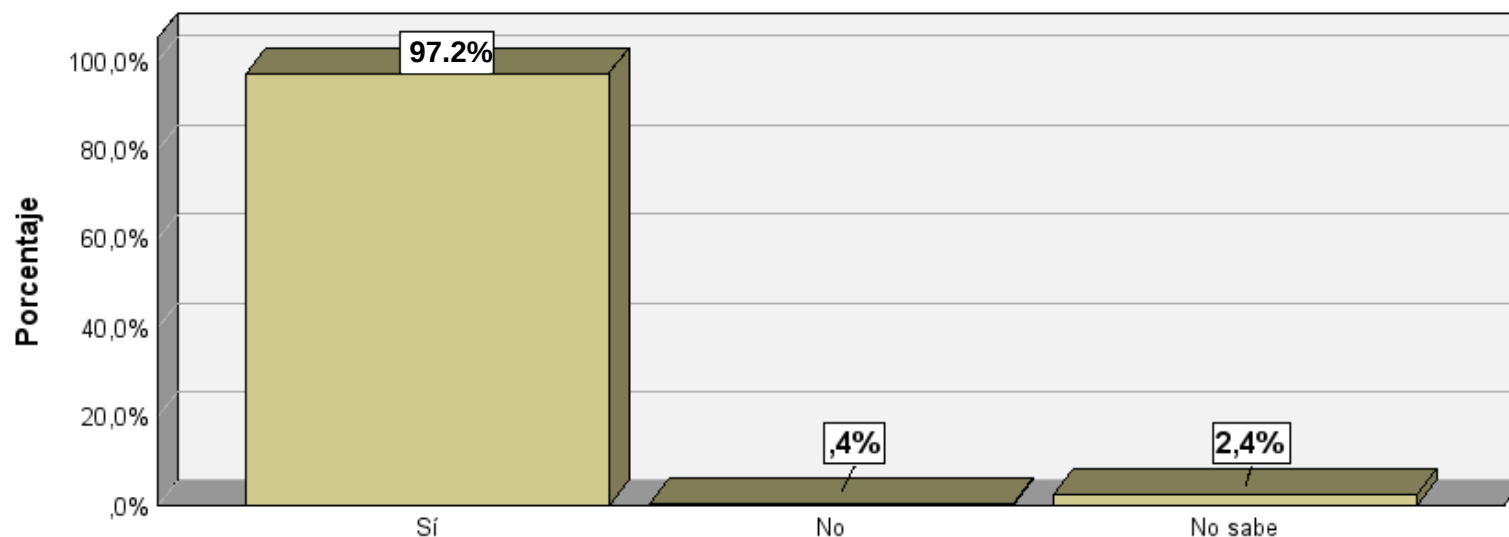
11.5.- ¿Sabía que, como integrante del Servicio Profesional de Carrera, tiene derecho a que se revisen las resoluciones disciplinarias emitidas en su contra mediante el Recurso de Rectificación?



El 55.23% afirmó conocer el recurso de rectificación para la revisión de resoluciones disciplinarias, mientras que el 44.77% menciona que no.

Profesionalización

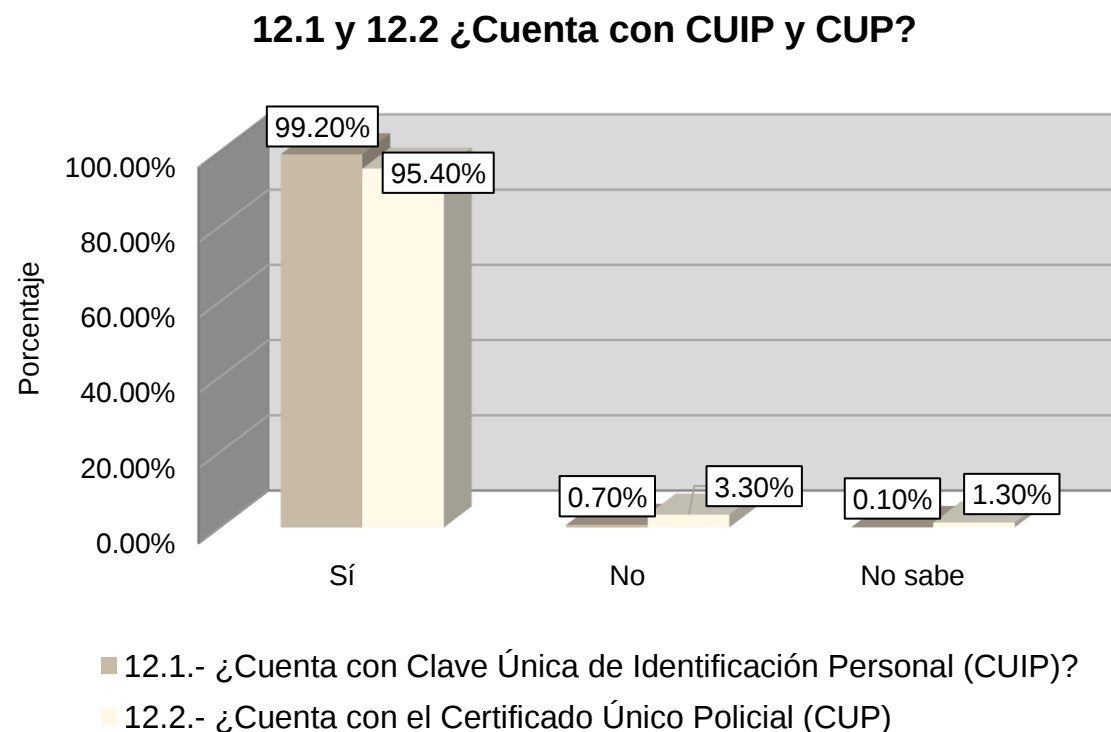
12.- ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?



El 97.2% de los elementos encuestados se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPSP).

Profesionalización

Del segmento antes descrito, 99.2% cuenta con Clave única de Identificación personal (CUIP). De igual manera, el 95.4% cuenta con Certificado Único Policial (CUP)



Profesionalización

13. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?

Entre las 25 prestaciones consultadas a los elementos policiacos, se identificaron como las mas comunes a las siguientes:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Seguro de Vida
- Vales de Despesa

PRESTACIONES	SI	NO	NO SABE
13.1.- Aguinaldo	99.7%	0.3%	0.0%
13.2.- Vacaciones	98.8%	1.1%	0.1%
13.3.- Seguro de vida	94.0%	3.8%	2.2%
13.4.- ISSSTE, IMSS	21.8%	74.5%	3.7%
13.5.- Días de permiso	34.0%	58.0%	8.0%
13.6.- Fondo para el retiro	27.2%	55.3%	17.5%
13.7.- Licencia de maternidad/paternidad	38.1%	49.5%	12.4%
13.8.- Servicios médicos dentro de las instalaciones	67.1%	28.9%	4.0%
13.9.- Créditos para la vivienda	8.2%	83.6%	8.2%

Profesionalización

PRESTACIONES	SI	NO	NO SABE
13.10.- Apoyo para gastos funerarios	34.6%	53.8%	11.6%
13.11.- Comedor dentro de las instalaciones	35.1%	61.5%	3.4%
13.12.- Áreas deportivas	48.9%	48.5%	2.6%
13.13.- Vales de despensa	77.2%	20.9%	1.9%
13.14.- Becas para sus hijos	7.7%	86.4%	5.9%
13.15.- Servicios psicológicos	30.3%	62.5%	7.2%
13.16.- Apoyo educativo	5.4%	87.0%	7.6%
13.17.- Apoyo para la vivienda	1.9%	91.3%	6.8%

En contraste, las prestaciones menos frecuentes, según los elementos encuestados, son:

- Apoyo para la vivienda
- Ahorro solidario
- Créditos automotrices
- Ayuda para transporte

Profesionalización

PRESTACIONES	SI	NO	NO SABE
13.18.- Apoyo económico para viudas	4.5%	80.3%	15.2%
13.19.- Seguro de gastos médicos mayores	5.2%	84.2%	10.6%
13.20.- Ahorro solidario	1.5%	88.3%	10.2%
13.21.- Guardería	3.7%	87.5%	8.8%
13.22.- Créditos automotrices	1.9%	91.6%	6.5%
13.23.- Ayuda para transporte	2.3%	92.7%	5.0%
13.24.- Seguridad social estatal	45.0%	45.2%	9.8%
13.25.- Otras prestaciones	15.8%	61.0%	23.2%

Capacitación



TABASCO

SESESP

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**

DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

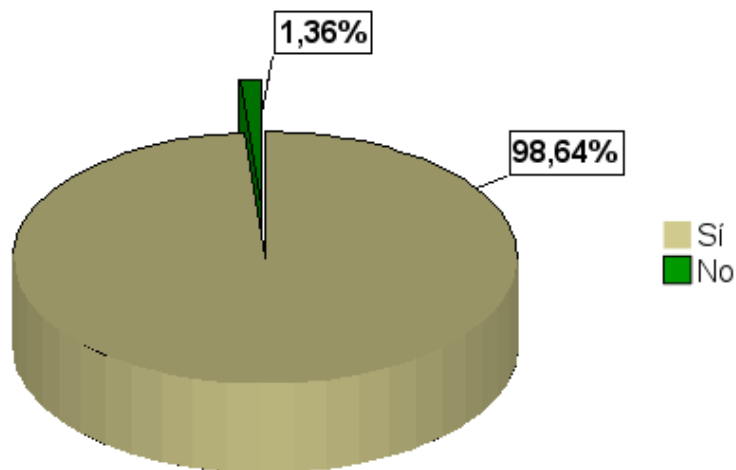


EPLOS

DEL SURESTE S.A DE C.V

Capacitación

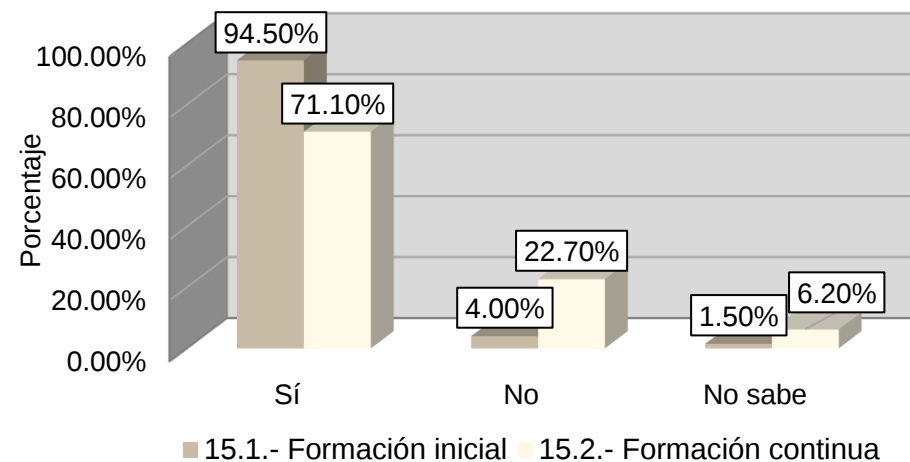
14.- Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?



En el rubro de capacitación, casi la totalidad de los elementos encuestados (98.64%) afirmó haber recibido algún tipo de formación en el trabajo.

Del grupo de elementos que recibió formación en el trabajo, el 94.5% indicó haber recibido formación inicial, mientras que el 71.1% recibió formación continua.

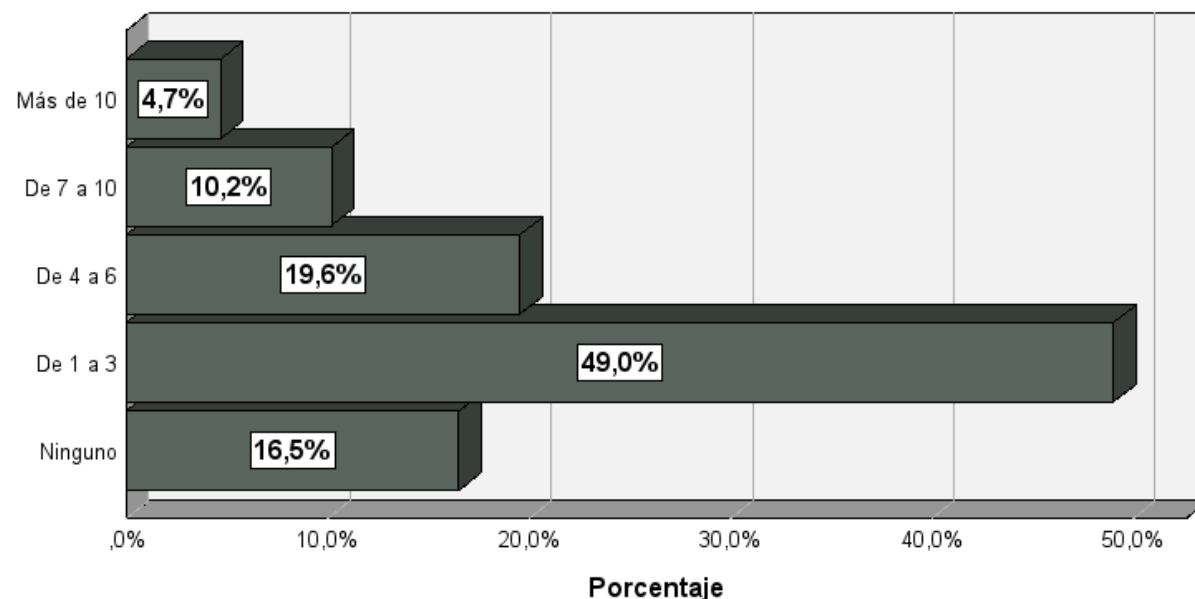
15. Tipo de formación:



Capacitación

Continuando con el segmento de elementos que recibieron algún tipo de capacitación (726), la mitad (49%) indicó haber tomado entre 1 y 3 cursos en el último año; el 34.5% asistieron a 4 o más cursos, en contraste con el 16.5% que señaló no haber recibido capacitación durante ese periodo.

16.- ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 3	356	49%
De 4 a 6	142	19.6%
De 7 a 10	74	10.2%
Más de 10	34	4.7%
Ninguno	120	16.5%
TOTAL	726	100%

Capacitación

17. ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año y la calificación que le asignaría en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones?

PRESTACIONES	No participó en este curso	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
17.1.- Formación Inicial para Policía de Proximidad	56.0%	4.0%	5.3%	19.5%	7.3%	7.9%
17.2.- Formación Inicial	38.6%	4.6%	5.0%	28.1%	11.7%	12.0%
17.3.- Competencias Básicas de la Función	27.6%	4.1%	5.3%	33.3%	16.2%	13.5%
17.4.- Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	44.4%	4.6%	5.6%	20.5%	14.5%	10.4%
17.5.- Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra la Mujeres y Feminicidios	47.9%	4.0%	4.1%	18.3%	13.2%	12.5%
17.6.- Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	61.7%	3.1%	3.5%	14.2%	9.4%	8.1%
17.7.- Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	83.0%	1.5%	3.6%	5.4%	2.5%	4.0%
17.8.- Medicina Táctica	87.4%	0.8%	2.6%	4.1%	2.8%	2.3%

Capacitación

PRESTACIONES	No participó en este curso	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
17.9.- Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP	81.7%	1.5%	2.8%	7.4%	3.5%	3.1%
17.10.- Curso de especialización para Integrantes de las UPC	96.2%	0.5%	1.5%	1.5%	0.3%	0.0%
17.11.- Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	93.0%	0.5%	1.7%	3.5%	0.8%	0.5%
17.12.- Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	96.4%	0.5%	1.8%	0.8%	0.5%	0.0%
17.13.- Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	95.9%	0.2%	2.0%	1.2%	0.7%	0.0%
17.14.- Curso de especialización para UECS	97.2%	0.3%	1.3%	0.7%	0.0%	0.5%
17.15.- Curso de especialización para Facilitador MASC en materia penal	95.7%	0.3%	1.7%	1.3%	0.7%	0.3%

Con relación a los cursos impartidos durante la formación continua de los elementos policiales, los cursos mejor valorados desde el ámbito de la utilidad (de muy buenos a excelente) son: **Formación Inicial, Competencias Básicas de la Función, Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios , Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos, Curso sobre DD. HH. de las Víctimas (Perspectiva de género) y Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente e Informe Policial Homologado.**

Capacitación

PRESTACIONES	No participó en este curso	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
17.16.- Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	97.5%	0.3%	1.5%	0.5%	0.2%	0.0%
17.17.- Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	96.2%	0.3%	1.3%	1.7%	0.2%	0.3%
17.18.- Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	97.0%	0.7%	0.8%	1.2%	0.3%	0.0%
17.19.- Curso sobre DD. HH. de las Víctimas (Reparación Integral)	82.3%	1.5%	2.5%	7.8%	3.8%	2.1%
17.20.- Curso sobre DD. HH. de las Víctimas (Perspectiva de género)	67.1%	2.0%	2.6%	14.2%	7.3%	6.8%
17.21.- Curso sobre DD. HH. de las Víctimas (Trata de persona)	84.4%	2.0%	1.2%	6.3%	3.5%	2.6%
17.22.- Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal	97.2%	0.8%	0.8%	0.7%	0.2%	0.3%
17.23.- Formación Inicial para Guías Técnicas en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	97.5%	0.3%	1.5%	0.5%	0.2%	0.0%

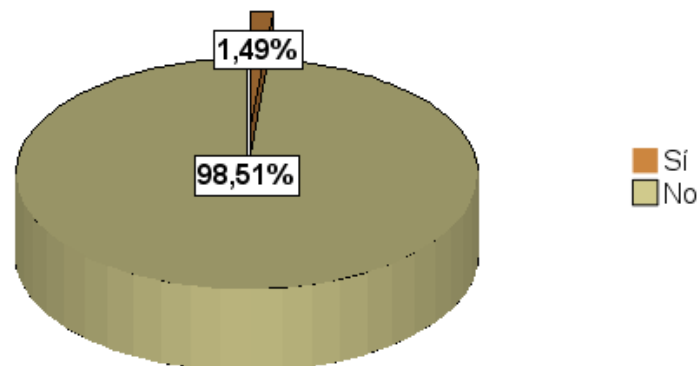
Capacitación

PRESTACIONES	No participó en este curso	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
17.24.- Protocolo Minnesota	95.8%	0.3%	1.7%	1.2%	0.5%	0.5%
17.25.- Protocolo de Derechos Humanos y Tortura	88.2%	0.3%	1.8%	4.8%	2.6%	2.3%
17.26.- Protocolo de Estambul	91.9%	0.8%	2.0%	2.3%	2.0%	1.0%
17.27.- Protocolo Nacional de Actuación: Primer Respondiente e Informe Policial Homologado	57.2%	3.6%	3.3%	17.8%	8.9%	9.2%
17.28.- Justicia Cívica	75.8%	1.7%	2.5%	10.4%	4.5%	5.1%
17.29.- Proximidad	78.6%	2.3%	2.3%	9.2%	3.8%	3.8%
17.30.- Protocolo de Investigación del Modelo Nacional de PJC	86.1%	0.7%	2.1%	5.8%	2.3%	3.0%
17.31.- Cursos de Formación continua u Otros	80.5%	1.7%	3.3%	9.1%	3.3%	2.1%

En contraste, los cursos peor valorados (de regular a mala) fueron los siguientes: **Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables, Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada, Protocolo Nacional de Actuación, Primer Respondiente e Informe Policial Homologado, Cursos de Formación continua u Otros.**

Capacitación

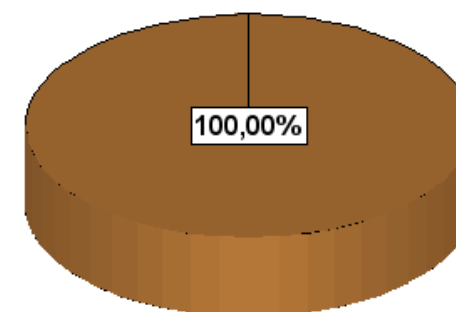
18.- ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?



En este mismo apartado, se preguntó a los elementos de seguridad pública si habían recibido capacitación en el extranjero. Solo el 1.49% afirmó haberla recibido, es decir, aproximadamente 9 elementos.

Destaca el hecho de que ninguno de ellos ha compartido el conocimiento adquirido a través de cursos al personal operativo.

19.- ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?



Evaluación Policial



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

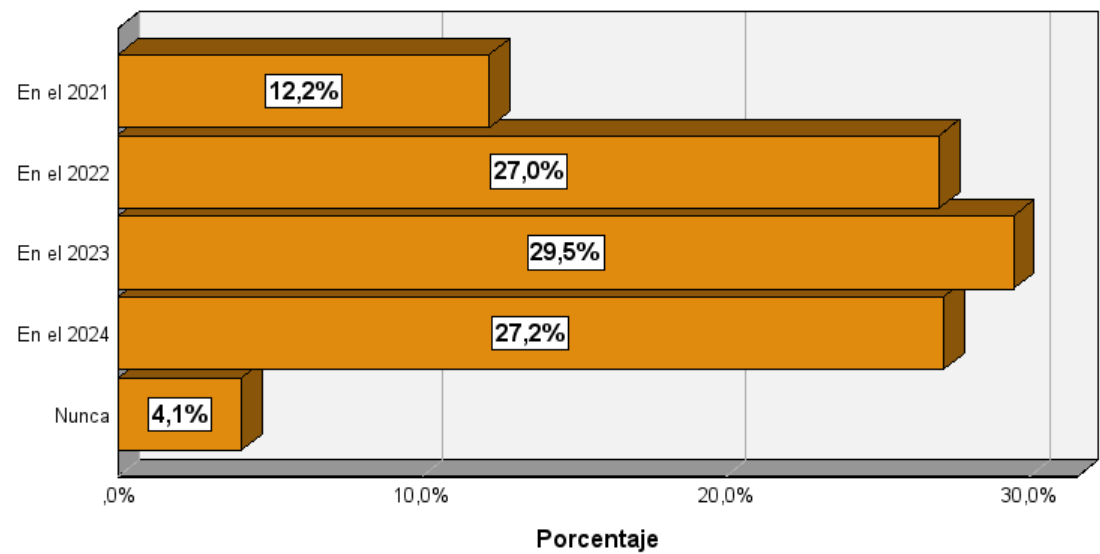


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Evaluación Policial

20.- ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?

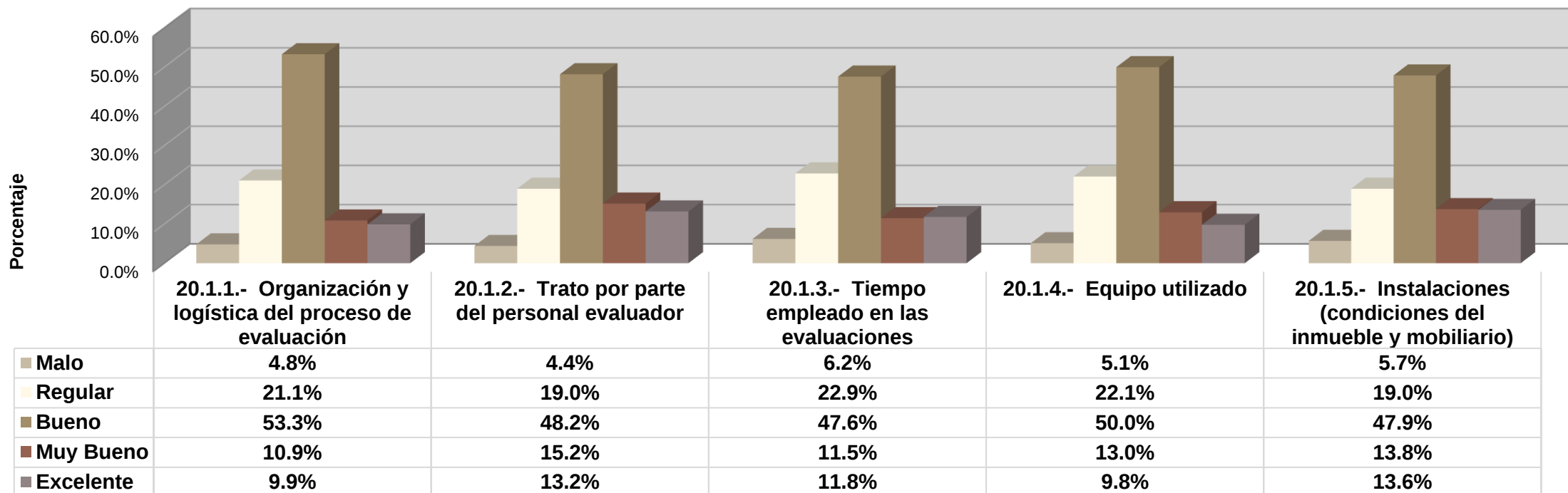


Casi la totalidad de los elementos encuestados (95.9%) se sometió a exámenes de control de confianza durante el periodo analizado. En los últimos tres años, la aplicación de estos controles mostró un comportamiento constante, evaluando aproximadamente al 30% de los elementos por año, con la excepción de 2021, que solo se evaluó al 12.2%.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En el 2021	90	12.2%
En el 2022	199	27.0%
En el 2023	217	29.5%
En el 2024	200	27.2%
Nunca	30	4.1%
TOTAL	736	100%

Evaluación Policial

20.1 En caso de haber sido evaluado ¿Cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?

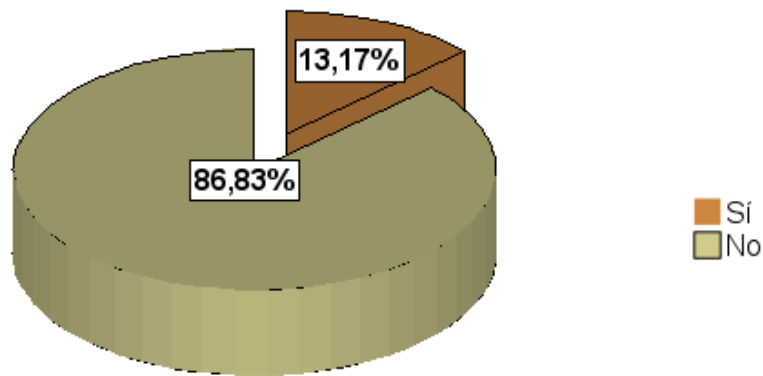


En relación con la percepción de los encuestados sobre la calidad en la aplicación de la evaluación de Control de Confianza, entre el 47.9% y el 53.3% de los elementos policiales calificaron como buenos los criterios evaluados.

Alrededor de una décima parte (entre el 9.80% y el 13.60%) los calificó como excelentes, mientras que aproximadamente una cuarta parte (entre el 23.4% y el 27.2%) consideró que estos criterios fueron regulares o malos.

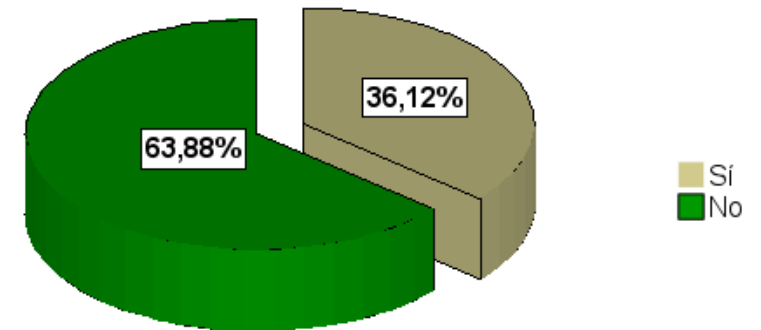
Evaluación Policial

20.2.- ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?



El 86.83% de los elementos encuestados conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza.

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

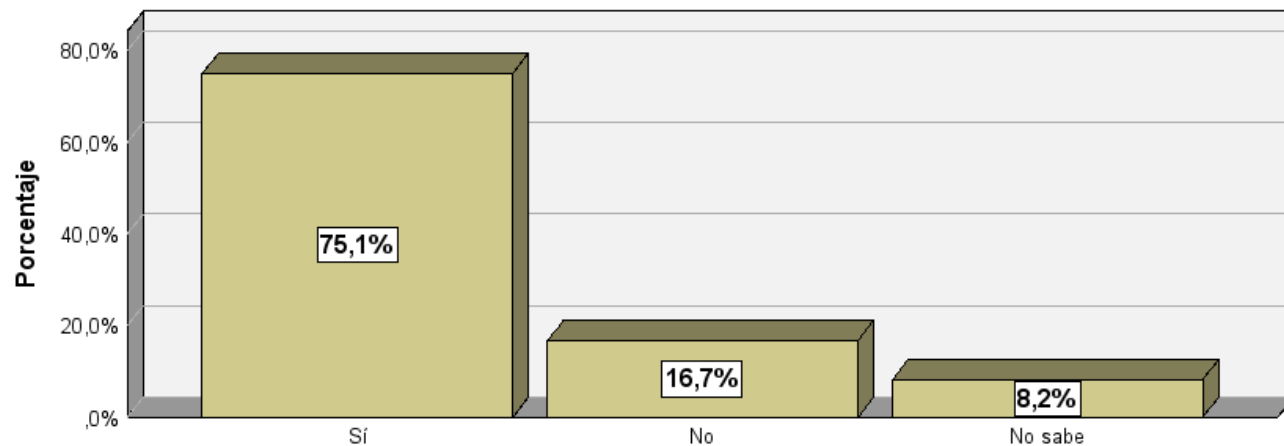


El 36.12% se sometió a exámenes toxicológicos, sin ser notificados con anticipación

Evaluación Policial

De manera paralela, el 75.1% de los encuestados considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública, mientras que el 16.7% opina lo contrario y el 8.2% no expresó una opinión al respecto.

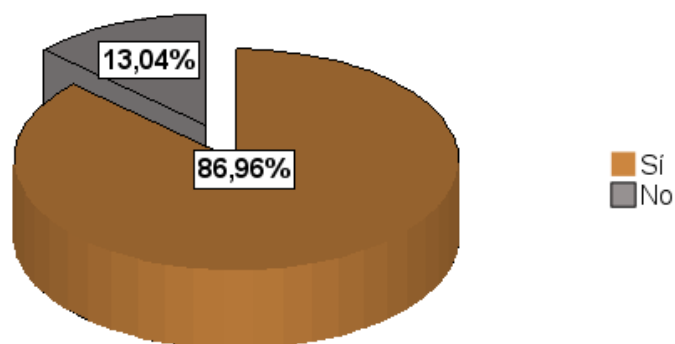
20.4.- ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	531	75.1%
No	117	16.7%
No Sabe	58	8.2%
TOTAL	706	100%

Evaluación Policial

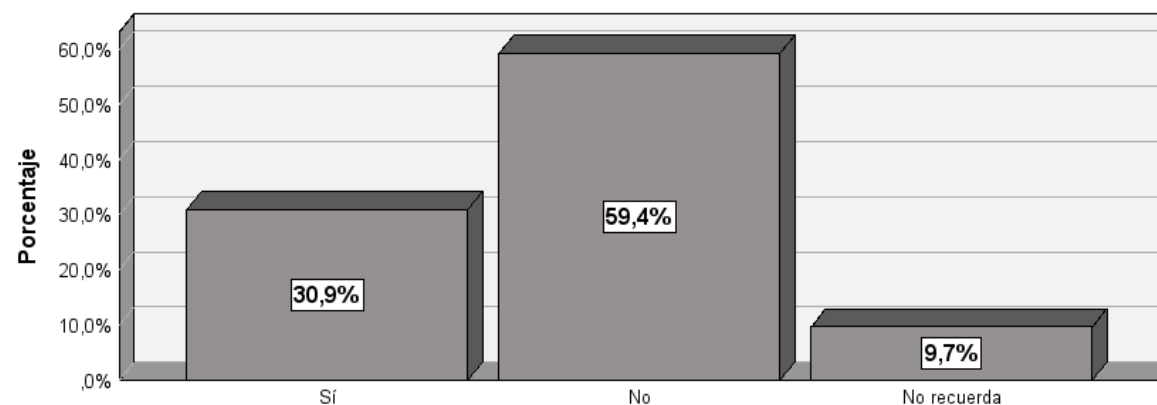
21.- ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	640	86.96%
No	96	13.04%
TOTAL	736	100%

El 86.96% de los elementos se sometió a la evaluación de competencias básicas de la función. De ellos, el 30.9% conoció su resultado, el 59.4% no fue informado y el 9.7% no lo recuerda.

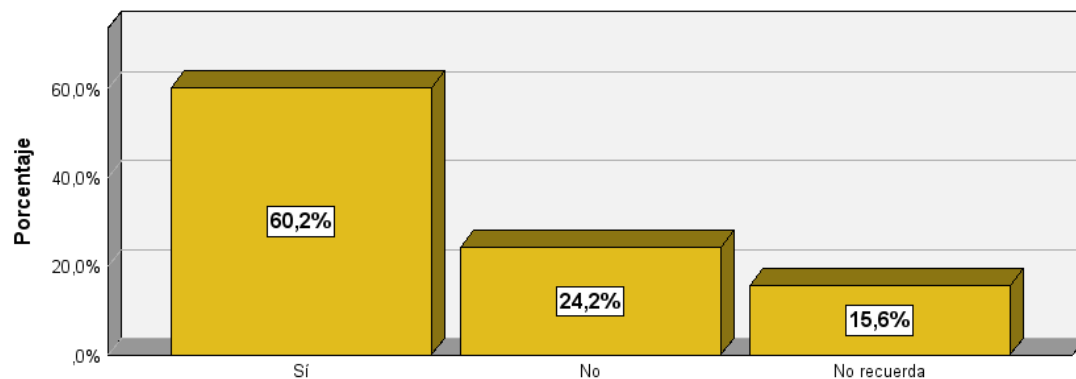
21.1.- ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?



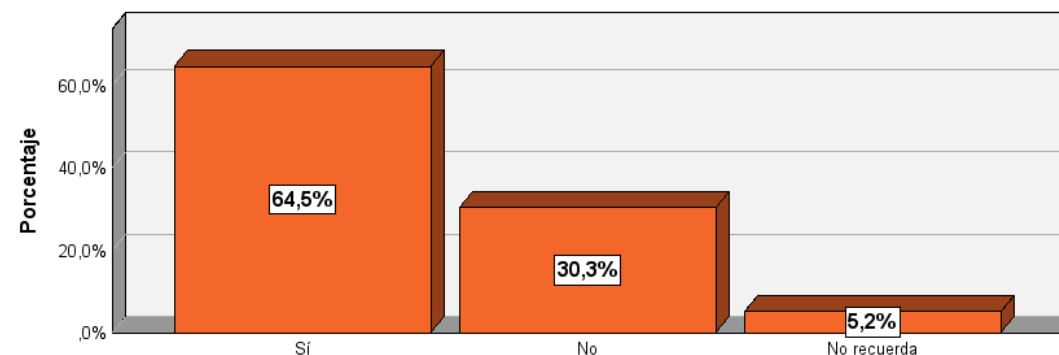
Evaluación Policial

El 60.2% de los elementos que realizaron la evaluación de competencias recibió capacitación previa en las siete competencias de la función.

21.2.- Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?



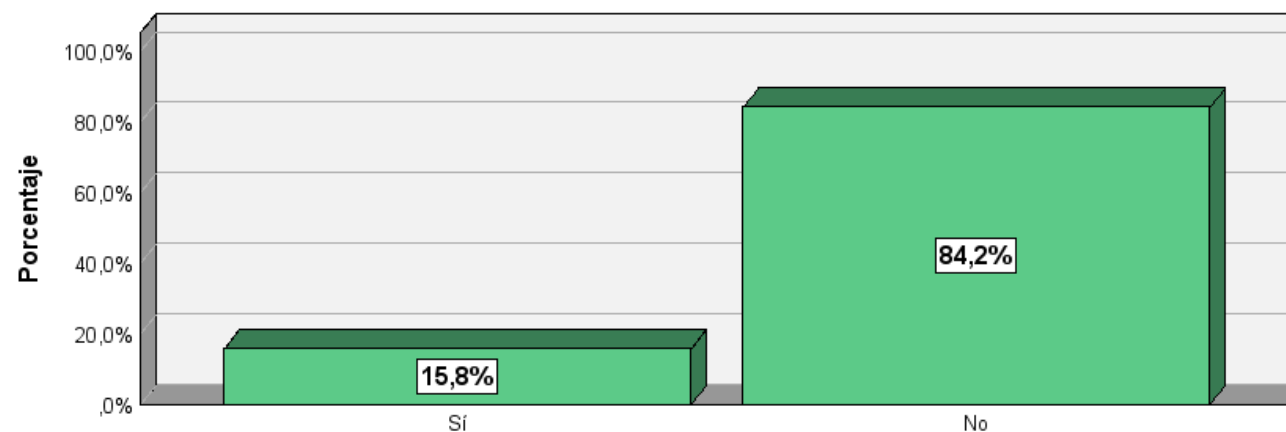
21.3.- ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?



En cuanto a la sede donde se realizó la evaluación de competencias básicas de la función, el 64.5% considera que el lugar contaba con infraestructura adecuada y los recursos necesarios.

Evaluación Policial

21.4.- ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?



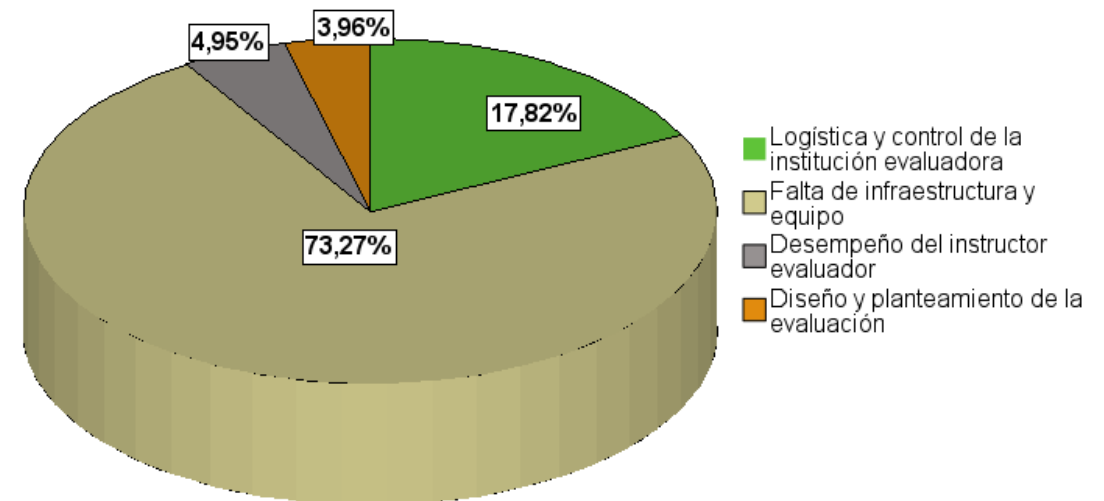
El 15.8% de los encuestados mencionó haber enfrentado alguna dificultad al realizar la evaluación de competencias básicas de la función.

Evaluación Policial

De este grupo (101 elementos), el 73.27% atribuyó las dificultades a la falta de infraestructura y equipo, mientras que el 17.82% las señaló como resultado de deficiencias en la logística y el control de la institución evaluadora.

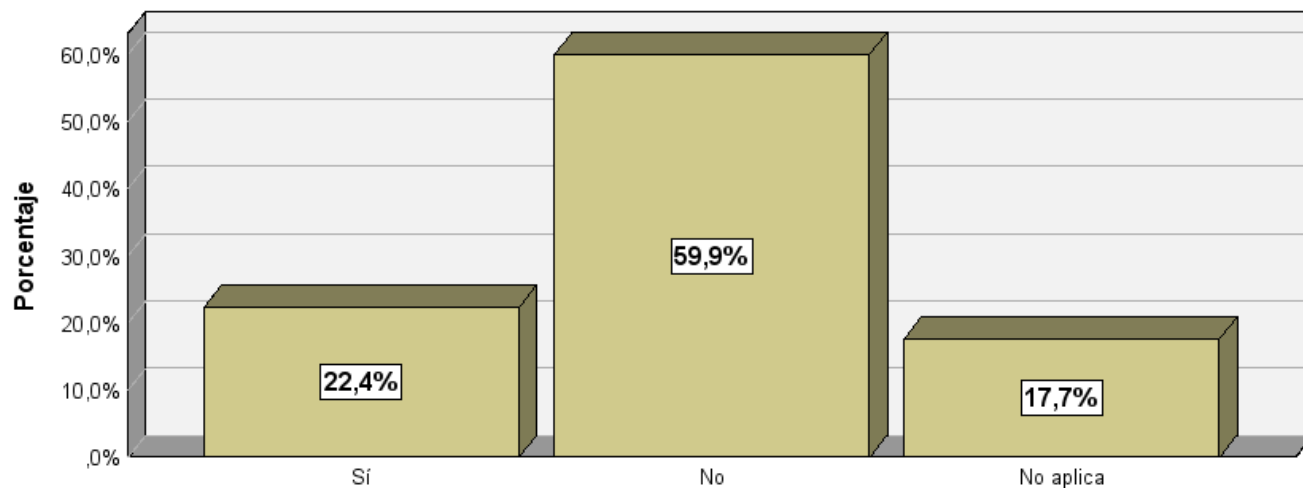
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Logística y control de la instancia evaluadora.	18	17.82%
Falta de infraestructura y equipo.	74	73.27%
Despeño del instructor evaluador.	5	4.95%
Diseño y planteamiento de la evaluación.	4	3.96%
TOTAL	101	100%

21.4.1.- Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?



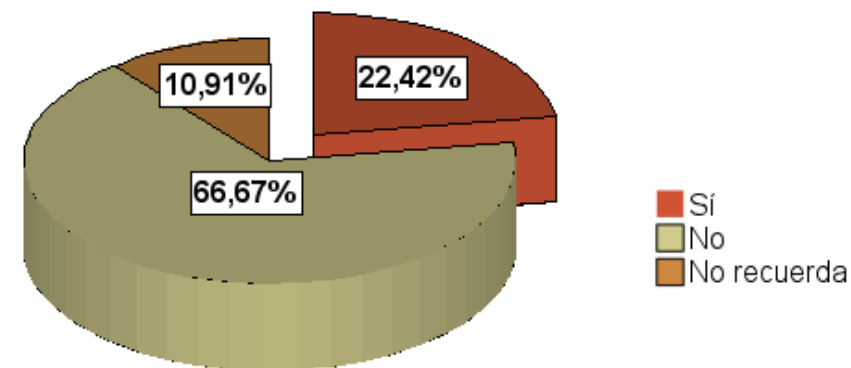
Evaluación Policial

22.- ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?



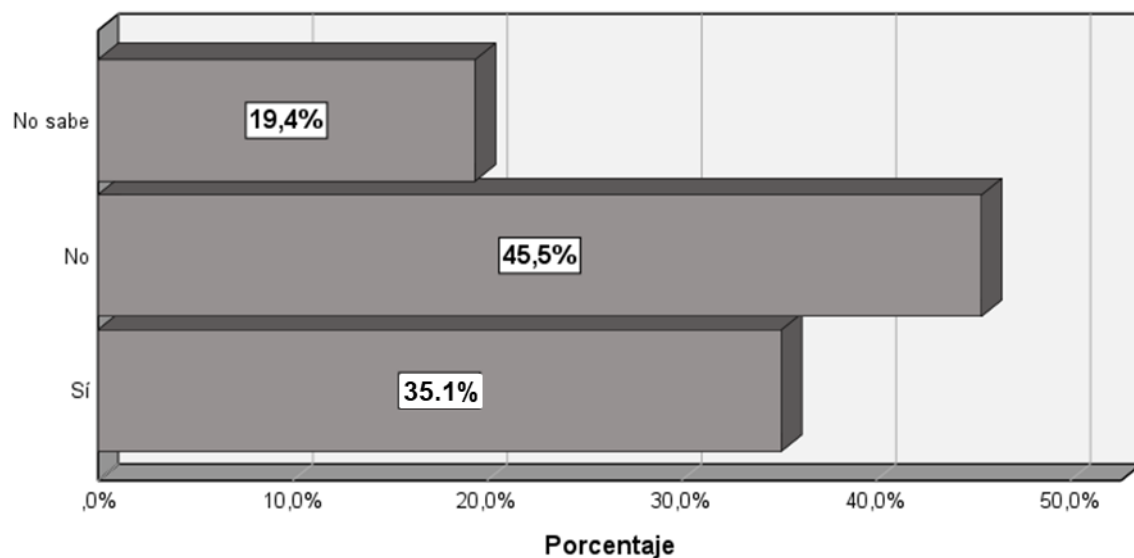
El 59.9% de los elementos encuestados declaró que no ha participado en evaluaciones del desempeño del personal activo o del desempeño académico. De los 165 elementos que sí la presentaron, solo una quinta parte (22.42%) conoció el resultado de la evaluación.

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



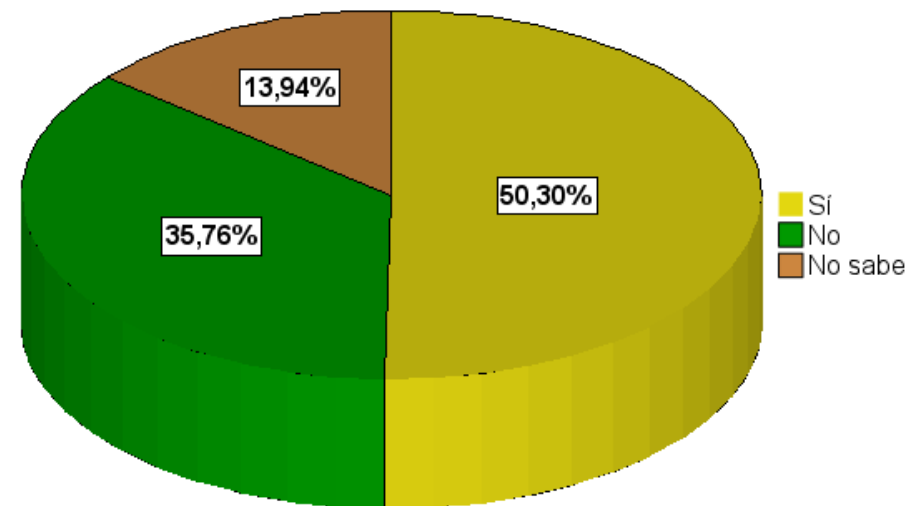
Evaluación Policial

22.2.- ¿En la aplicación de su evaluación del desempeño del personal en activo evaluó su superior jerárquico? Y ¿participaron la Comisión del Servicio de Carrera y Comisión de Honor y Justicia?



Del segmento de elementos que aplicaron la evaluación del desempeño, una tercera parte (35.1%) afirmó que su superior jerárquico participó en el proceso, mientras que el 45.5% declaró que este no estuvo involucrado y el 19.4% indicó no saber al respecto.

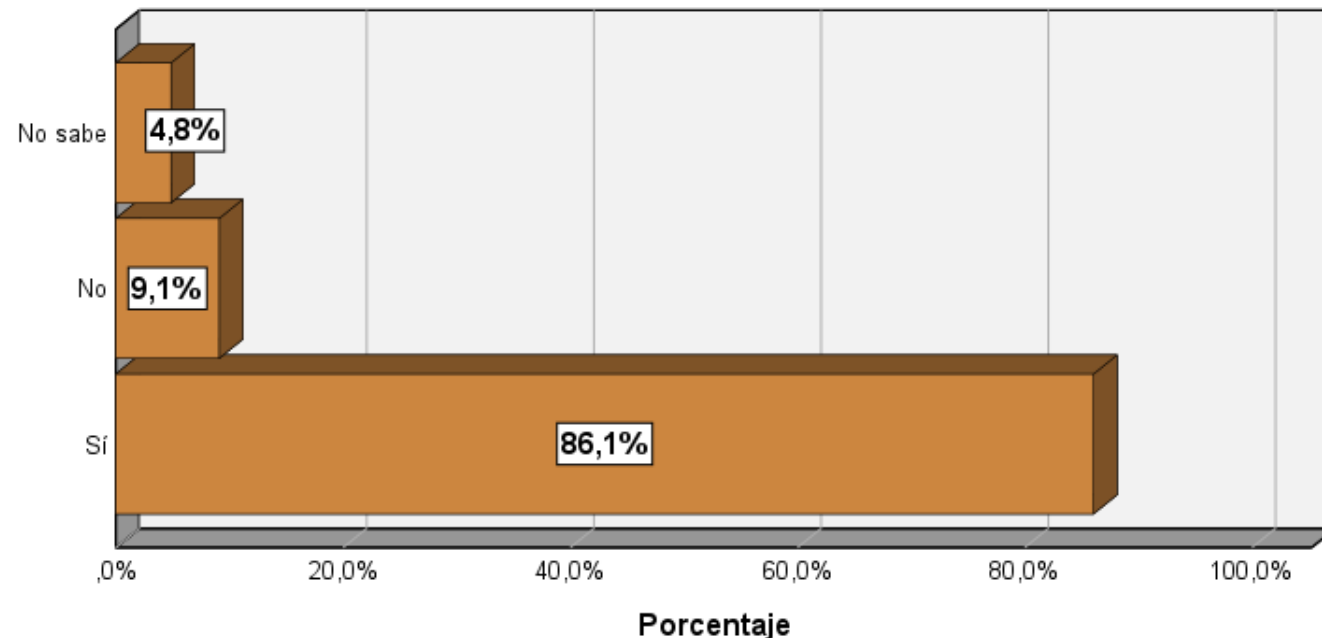
22.3.- ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?



Por otro lado, 1 de cada 2 elementos (50.3%) sabe que esta evaluación es realizada por su superior jerárquico, mientras que el resto lo desconoce.

Evaluación Policial

22.4.- ¿Sabía que la evaluación 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 DD. HH.?



El 86.1% de los entrevistados indicó estar al tanto de que la evaluación del desempeño evalúa el cumplimiento de sus funciones y metas conforme a los principios institucionales, mientras que el 13.9% restante desconoce este propósito.

Equipamiento



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Equipamiento

23. Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2024:

Respecto a la calidad de los elementos que conforman los uniformes, entre el 41.6% y el 49.5% de los encuestados los calificaron como regulares, mientras que entre el 29.9% y el 36.9% los consideraron de buena a muy buena.

En el caso específico de las chamarras, el 91.9% señaló que no fueron entregadas o desconoce si se suministraron.

Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
UNIFORMES						
23.1.- Camisa o camisola	0.4%	4.5%	14.9%	49.5%	26.6%	4.1%
23.2.- Pantalón	0.5%	4.1%	14.7%	49.6%	27.0%	4.1%
23.3.- Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	1.2%	3.5%	12.9%	45.5%	31.3%	5.6%
23.4.- Gorra tipo beisbolera	10.2%	5.4%	11.4%	42.3%	26.4%	4.3%
23.5.- Playera	11.3%	5.7%	11.5%	41.6%	25.7%	4.2%
23.6.- Chamarra	72.7%	19.2%	3.9%	2.6%	1.5%	0.1%

Equipamiento

Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
PROTECCIÓN PERSONAL						
23.7.- chaleco balístico	45.8%	10.1%	10.3%	20.0%	11.8%	2.0%
23.8.- Casco balístico	48.8%	9.6%	9.5%	19.4%	10.7%	2.0%
ARMAMENTO						
23.9.- Arma corta	33.9%	7.5%	3.7%	18.8%	29.3%	6.8%
23.10.- Arma larga	35.0%	7.2%	3.8%	19.2%	28.0%	6.8%
23.11.- Municiones	34.2%	7.3%	7.2%	26.8%	19.6%	4.9%
23.12.- Cargadores	34.9%	7.7%	5.2%	24.7%	22.6%	4.9%

En el rubro de Protección Personal, casi la mitad de los encuestados reportó no haber recibido chalecos o cascos balísticos, y quienes los recibieron tienden a calificarlos mayoritariamente como regulares (entre el 19.4% y 20%).

Respecto al Armamento, existe una mayor proporción de elementos que calificaron las armas y municiones como buenas (del 19.6% al 29.3%), aunque un tercio de los encuestados no recibió estos equipos.

Equipamiento

Respecto a los accesorios, un alto porcentaje de encuestados indicó no haber recibido forniture (65.9%), gas lacrimógeno (71.6%) y lámparas de mano (67.3%).

Entre quienes calificaron los accesorios recibidos, las evaluaciones tienden a concentrarse en el rango de regular, con pocas menciones de bueno o muy bueno.

Los accesorios mejor evaluados fueron los candados de manos (15.4% buena y 3.0% muy buena), tolete (10.2% buena y 1.1% muy buena) y casco táctico (9.5% buena y 1.8% muy buena).

Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
ACCESORIOS						
23.13.- Forniture	65.9%	10.9%	7.2%	9.2%	6.3%	0.5%
23.14.- Tolete	54.3%	10.3%	6.4%	17.7%	10.2%	1.1%
23.15.- Casco táctico	54.1%	9.6%	7.5%	17.5%	9.5%	1.8%
23.16.- Escudo de acrílico	58.7%	9.9%	6.7%	15.5%	7.7%	1.5%
23.17.- Candados de mano o Esposas	47.8%	9.4%	6.3%	18.1%	15.4%	3.0%
23.18.- Lámpara de mano	67.3%	13.9%	5.4%	6.7%	5.6%	1.1%
23.19.- Gas lacrimógeno	71.6%	13.5%	4.3%	6.0%	3.4%	1.2%

Equipamiento

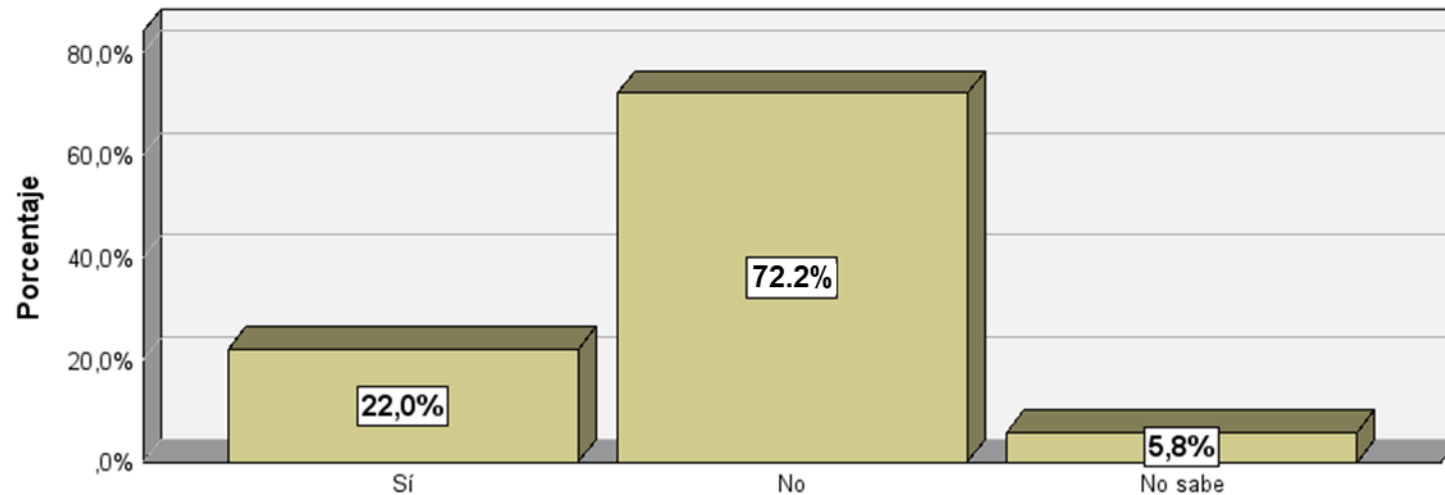
Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
EQUIPAMIENTOS						
23.20.- Motocicleta	66.7%	13.0%	4.2%	9.2%	5.8%	1.1%
23.21.- Patrulla (camioneta)	49.0%	8.8%	4.5%	19.7%	14.9%	3.1%
23.22.- Patrulla (sedán)	58.6%	9.9%	5.4%	14.3%	10.2%	1.6%
23.23.- Equipo de radiocomunicación	49.0%	7.9%	8.3%	21.1%	11.7%	2.0%
23.24.- Instrumental de investigación y criminalística	69.9%	13.3%	6.8%	7.5%	2.0%	0.5%
23.25.- Equipo de cómputo	67.4%	13.0%	5.0%	9.4%	4.2%	1.0%
23.26.- Kit de primer respondiente	66.2%	12.9%	8.6%	7.5%	3.8%	1.0%
23.27.- Tableta	76.7%	15.4%	5.0%	2.2%	0.7%	0.0%
23.28.- Cámara de solapa	76.0%	14.8%	5.4%	2.7%	1.0%	0.1%

El análisis del equipamiento se muestra que una gran proporción de los encuestados no tuvo acceso a motocicletas (66,7%) y tabletas (76,7%).

Sin embargo, los equipos mejor evaluados en cuanto a calidad fueron las patrullas de camioneta (14.9% buena y 3.1% muy buena) sedán (10.2% buena y 1.6% muy buena) y el equipo de radiocomunicación (11,7% buena y 2% buena).

Equipamiento

24.- ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?



El 72.2% de los encuestados menciona que no cuenta con el equipo necesario para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente.

Solo 2 de cada 10 (22.0%) afirmaron tener el equipo adecuado para el desempeño de dichas funciones.

Equipamiento

25. Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme:

Equipamiento	1 vez por año	2 veces por año	Sin una frecuencia preestablecida	Nunca
25.1.- Camisa o Camisola	50.8%	30.3%	17.7%	1.2%
25.2.- Pantalón	49.7%	31.4%	18.1%	0.8%
25.3.- Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	48.8%	30.7%	18.1%	2.4%
25.4.- Gorra tipo beisbolera	42.5%	27.6%	17.7%	12.2%
25.5.- Playera	41.6%	26.8%	17.7%	13.9%
25.6.- Chamarra	6.6%	4.3%	6.8%	82.3%
25.7.- Uniforme de Gala	4.2%	2.7%	4.2%	88.9%

La mayoría de los elementos recibe las prendas básicas del uniforme con una frecuencia regular, ya sea una o dos veces por año. Las camisas o camisolas, pantalones y calzado destacan como los más comúnmente otorgados, con más del 80% de los encuestados afirmando recibirlos al menos una vez al año.

Por otro lado, las prendas como chamarras, uniformes de gala y fornituras, presentan una notable carencia en su distribución: 7 de cada 10 de los encuestados menciona no haberlos recibido nunca.

Uso de la Tecnología



TABASCO

SESESP

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



**SECRETARIADO
EJECUTIVO**

DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



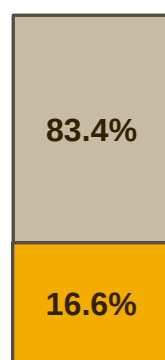
EPLOS

DEL SURESTE S.A DE C.V

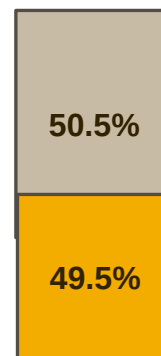
Uso de la Tecnología

26. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?

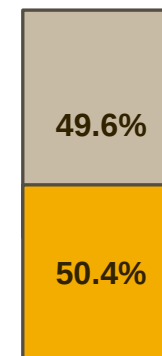
Las tecnologías de información que los encuestados más conocen y utilizan son: equipo de radiocomunicación (83.4%), correo electrónico (63.3%), redes sociales (59.4%), manejo de internet (53.4%) y teléfono inteligente (51.9%).



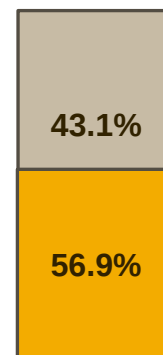
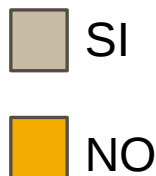
Equipo de radiocomunicación



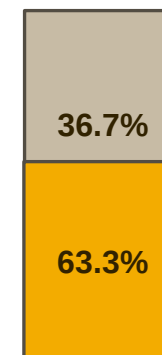
Computadora



Cámara fotográfica

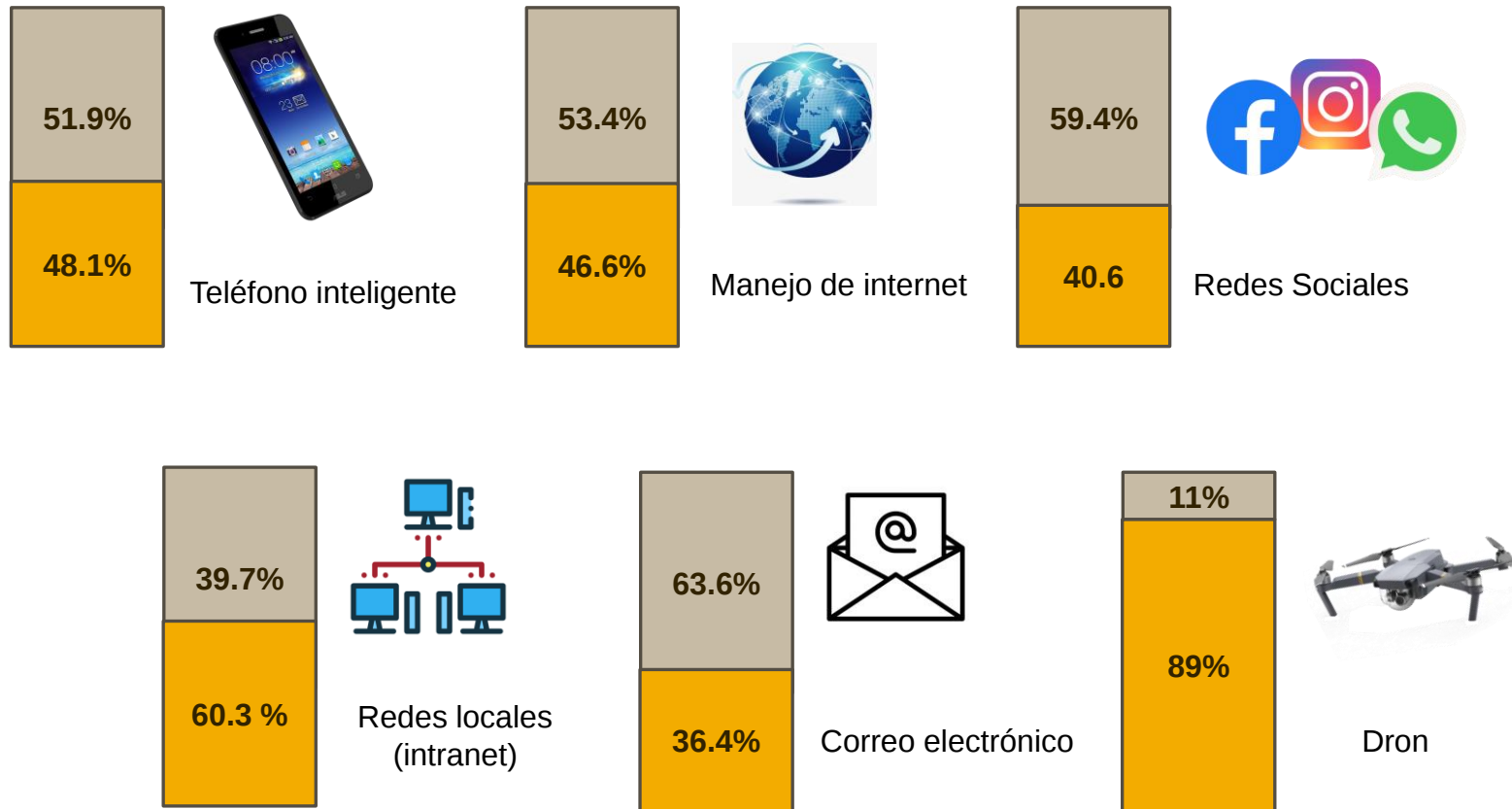


Cámara de video

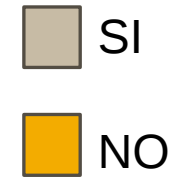


Tabletas

Uso de la Tecnología

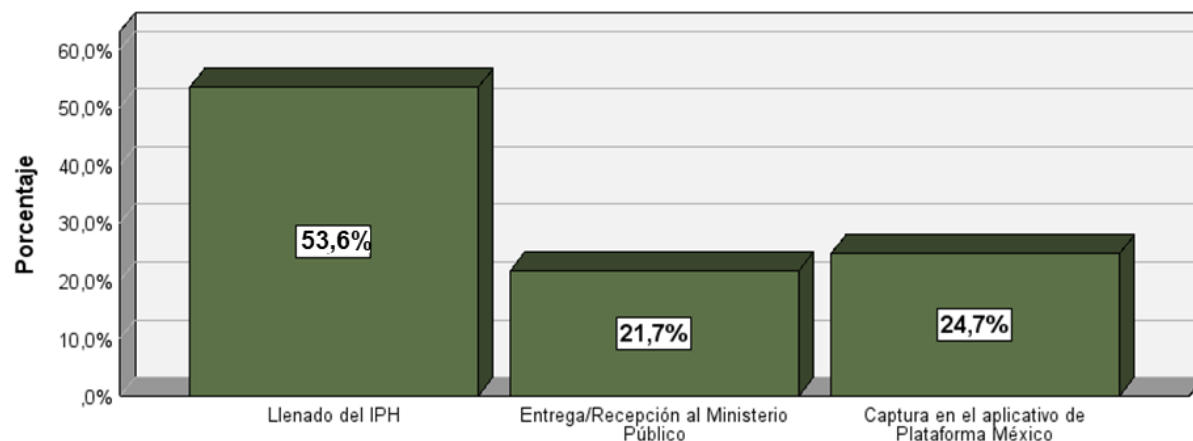


El dron se resalta como la tecnología de la información menos conocida por los encuestados, con un 89% que manifestó no tener conocimiento sobre su uso.



Uso de la Tecnología

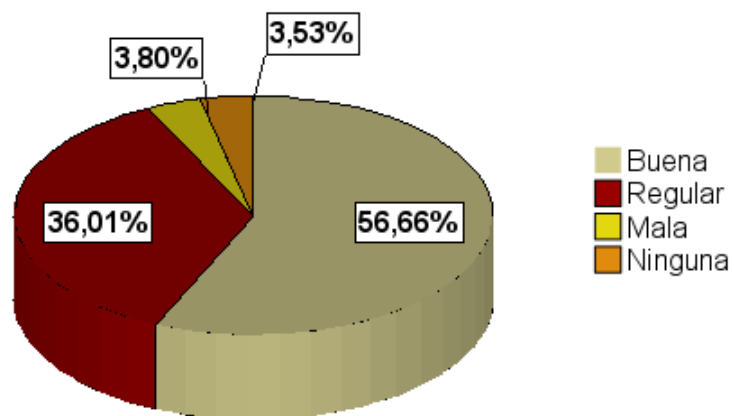
27.- ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil?



Según los entrevistados, el llenado del Informe Policial Homologado (IPH) es la fase que presenta mayores dificultades, siendo señalado por el 53.6% de los elementos. No obstante, un 21,7% considera que la captura en la Plataforma México es la más compleja, mientras que el 24.7% identifica la entrega-recepción al Ministerio Público como la fase más complicada.

Uso de la Tecnología

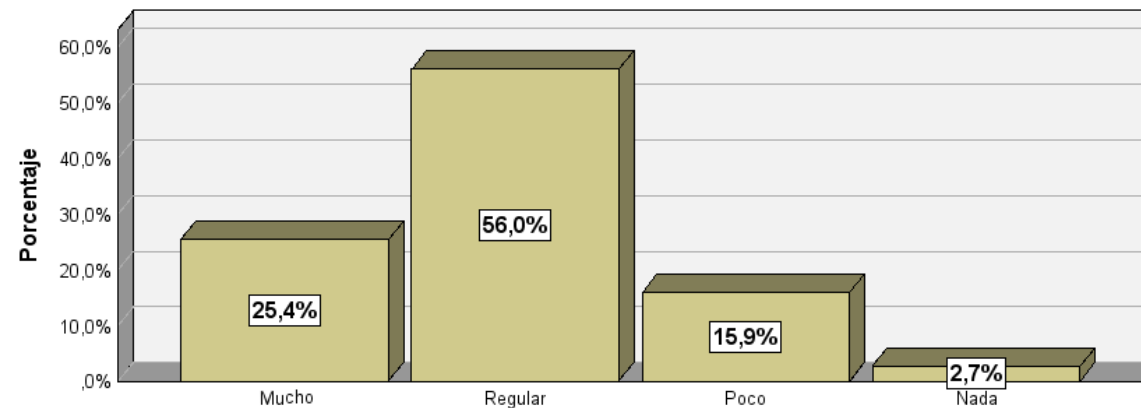
28.- ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024?



En cuanto a la percepción de los encuestados sobre el IPH 2024, el 56.66% lo califica como bueno, mientras que el 36.01% lo valora como regular.

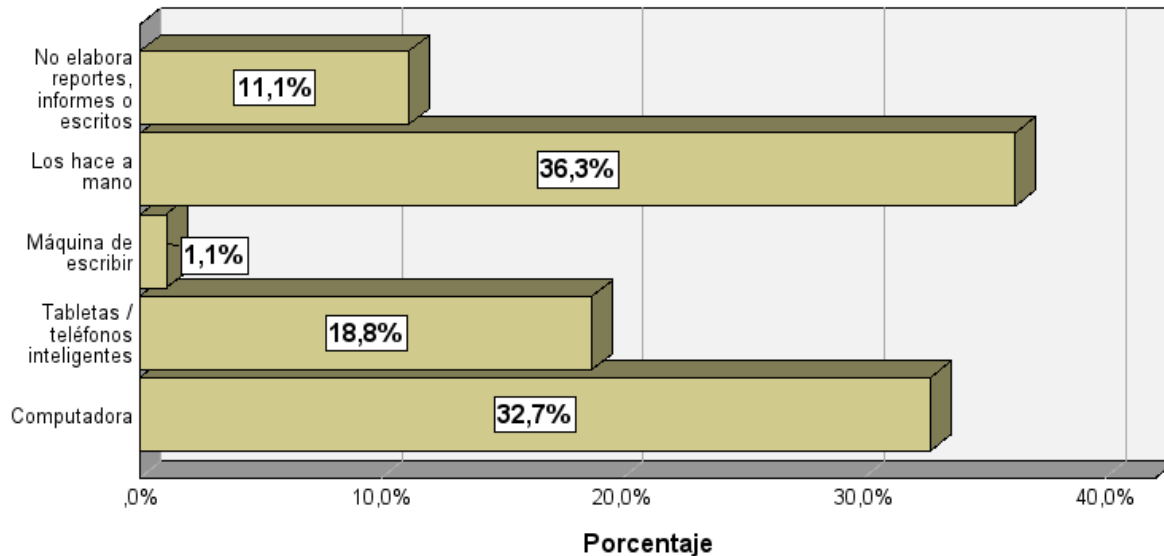
Siete de cada diez encuestados (56% regular y 15.9% poco preparado) indican sentirse con una preparación limitada para el llenado del IPH 2024. Solo dos de cada diez (25.4%) afirman sentirse preparados.

29.- ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024?



Uso de la Tecnología

30.- ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?

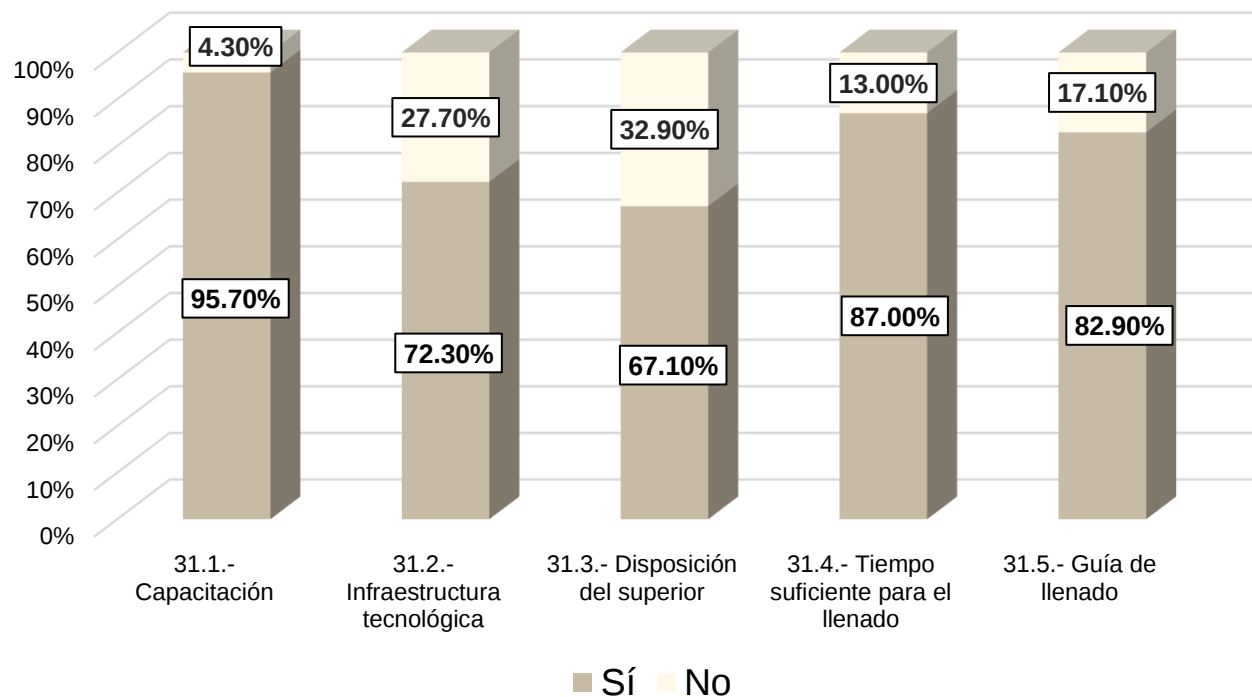


VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No elabora reportes o informes escritos	82	11.1%
Lo hace a mano	267	36.3%
Maquina de escribir	8	1.1%
Tabletas / teléfonos inteligentes	138	18.8%
Computadora	241	32.7%
TOTAL	736	100%

El 36.3% de los encuestados realiza sus reportes, informes u otros documentos oficiales de forma manual, y un 11.1% señala que no los elabora. En contraste, la herramienta más utilizada para este propósito es la computadora (32.7%), seguida por la tableta y el teléfono inteligente (18.5%).

Uso de la Tecnología

31.- ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024?

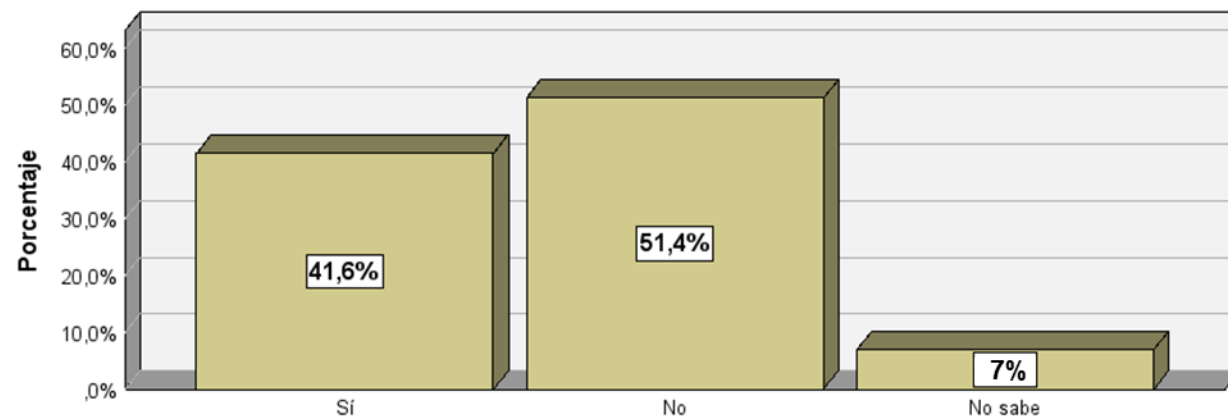


La capacitación es el principal elemento necesario para un adecuado llenado del IPH 2024 (95.70%), seguido del tiempo suficiente para su llenado con un 87% y se destaca la importancia de una guía de llenado (82.9%).

Uso de la Tecnología

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?

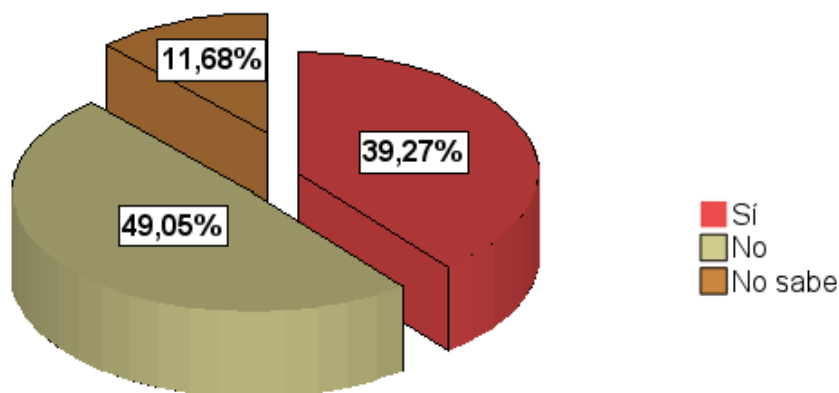
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	306	41.6%
No	378	51.4%
No sabe	52	7%
TOTAL	736	100%



Respecto al uso del Sistema Nacional de Información (SNI), 4 de cada 10 (41.6%) de los elementos encuestados, menciona haber solicitado información al Sistema Nacional de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información.

Uso de la Tecnología

33.- ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?

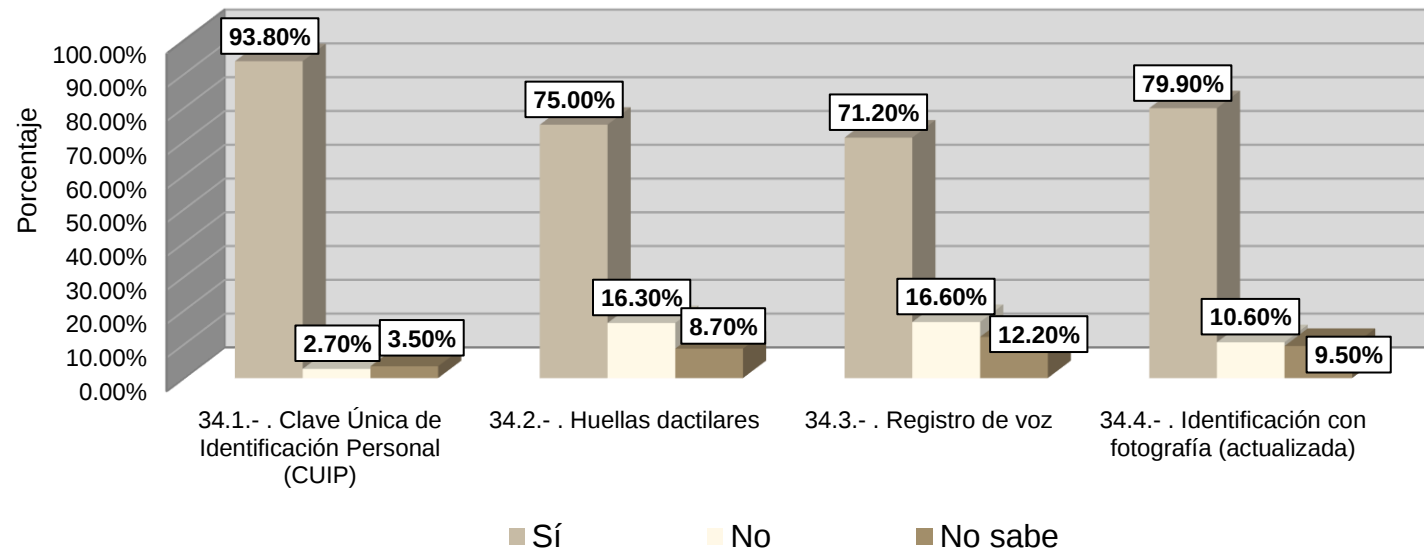


VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	289	39.27%
No	361	49.05%
No sabe	86	11.68%
TOTAL	736	100%

Con relación a la disponibilidad de equipos para la consulta del Sistema Nacional de Información (SNI), 5 de cada 10 elementos (49.05%) no cuentan con equipos de consulta en su área de trabajo, y 1 de cada 10 desconoce si están disponibles.

Uso de la Tecnología

34 ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?



Entre los métodos utilizados para la identificación y registro del personal, la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) es la más común en las corporaciones (93.8%), seguida por la identificación con fotografía (79.9%), las huellas dactilares (75%) y el registro de voz (71.20%).

Infraestructura



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

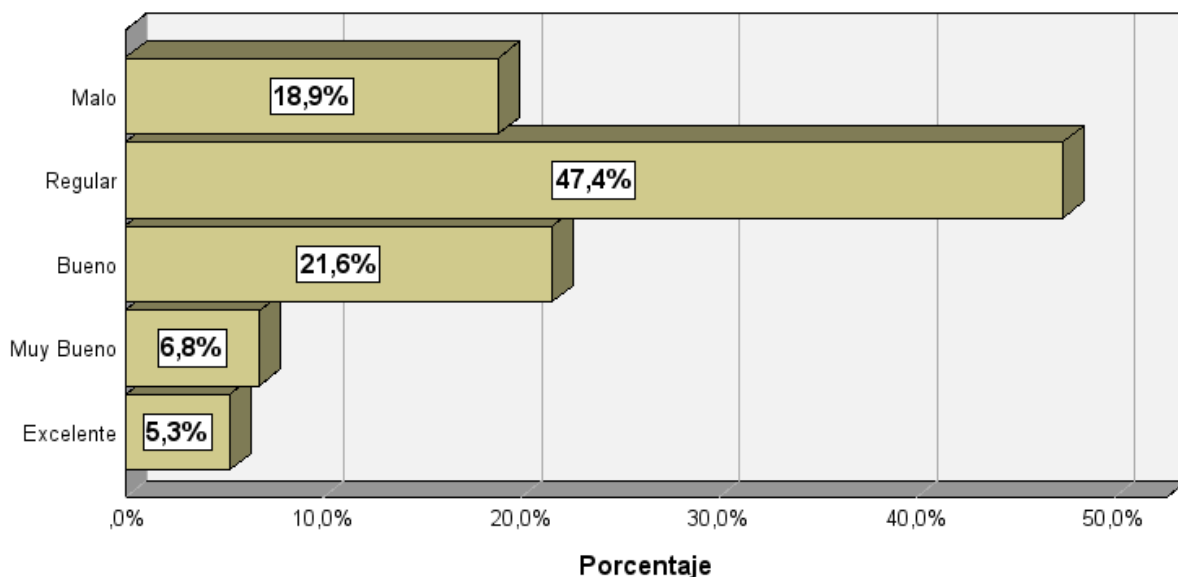


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Infraestructura

35.- En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?



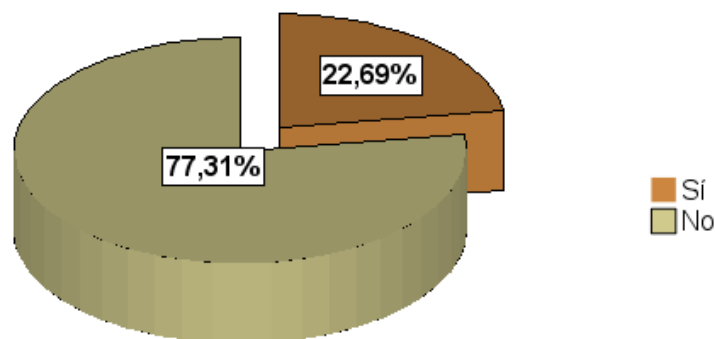
El 47.4% de los encuestados considera que el estado físico actual de los centros de trabajo es regular, mientras que el 18.9% lo califica como malo.

Solo el 33.7% opina que las instalaciones están en buen o excelente estado.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	139	18.9%
Regular	349	47.4%
Bueno	159	21.6%
Muy Bueno	50	6.8%
Excelente	39	5.3%
TOTAL	736	100%

Infraestructura

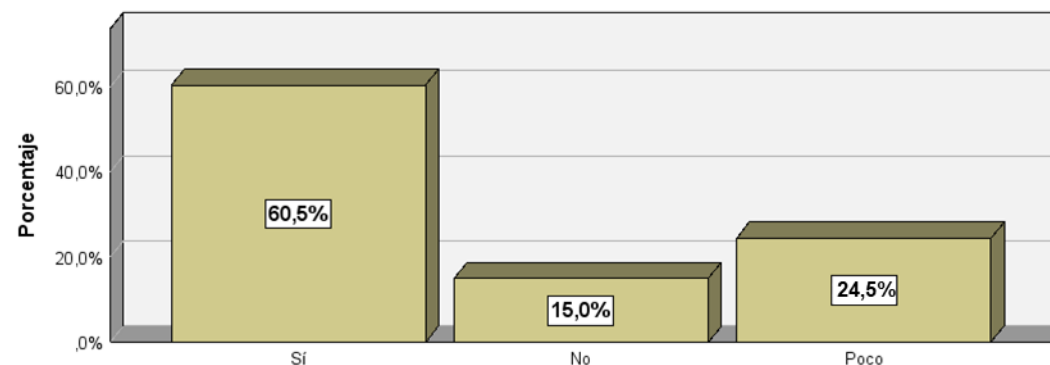
36.- ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?



Solo el 22.69% de los encuestados indica que se realizaron mejoras físicas en las instalaciones de los centros de trabajo durante 2024.

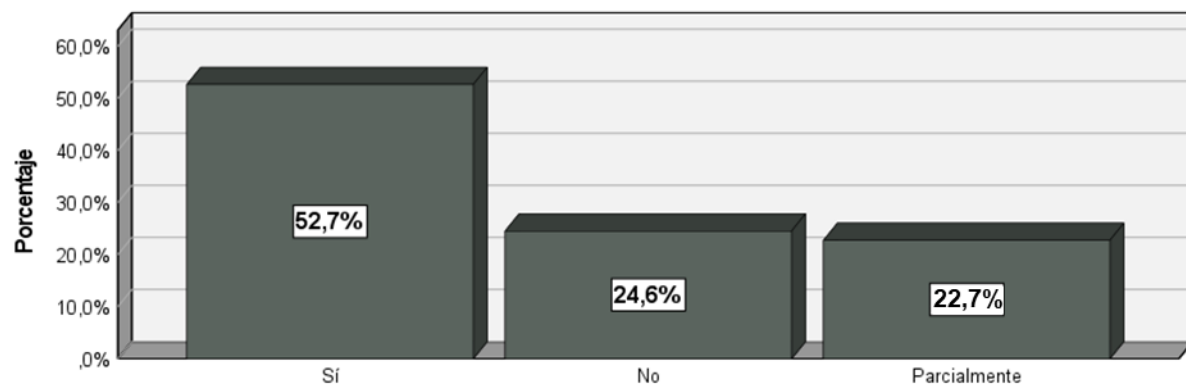
Del grupo mencionado anteriormente, el 60.5% señala que las mejoras, ampliaciones o construcciones cumplen con la calidad esperada.

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

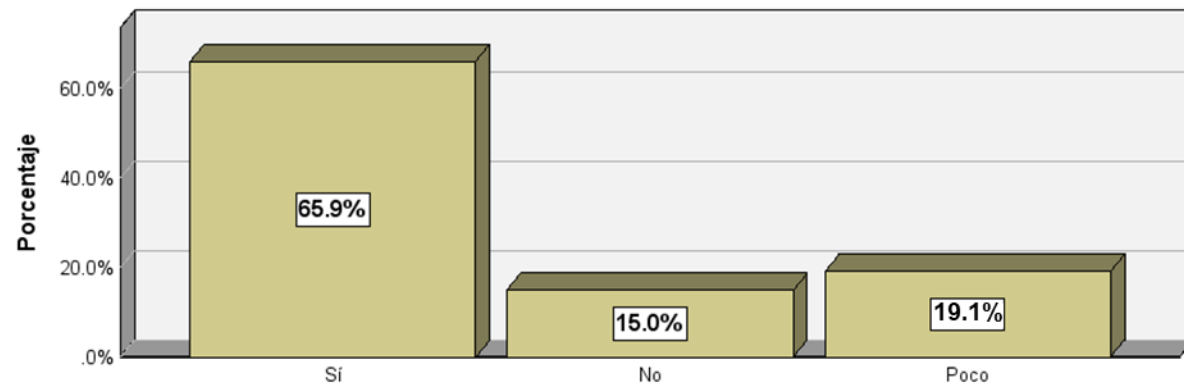


Infraestructura

36.2.- Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.



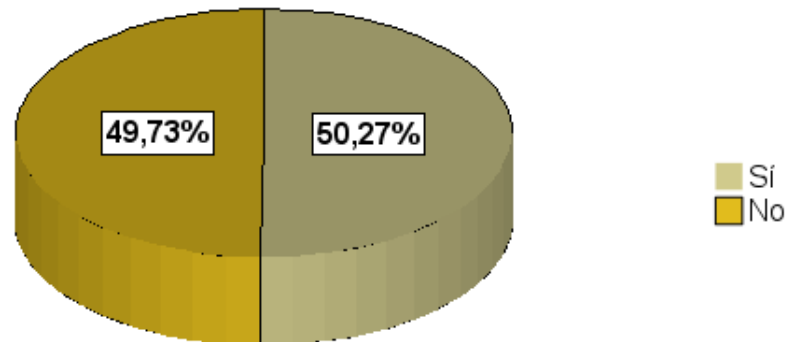
36.3.- Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.



Asimismo, el 52.7% considera que estas mejoras resuelven las necesidades de infraestructura de la institución. En cuanto a su impacto en la mejora de la capacidad operativa y/o de respuesta, el 65.9% opina que sí generaron un efecto positivo.

Infraestructura

37.- ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?



Casi la mitad de los encuestados (50.27%) considera que las instalaciones en las que laboran permiten operar de manera eficiente y eficaz.

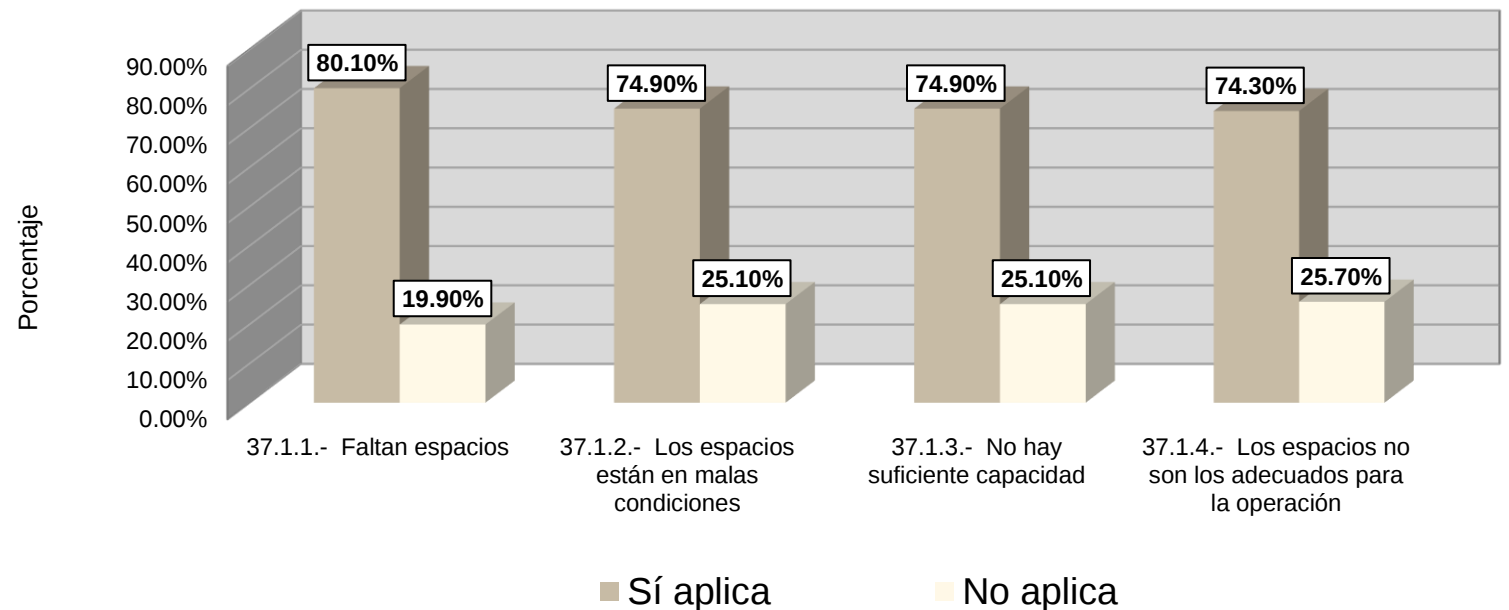
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	370	50,27%
No	366	49,73%
TOTAL	736	100%

Infraestructura

Del grupo de elementos que consideran que las instalaciones no permiten una operación eficiente y eficaz, el 80.1% señala la falta de espacio como la causa principal.

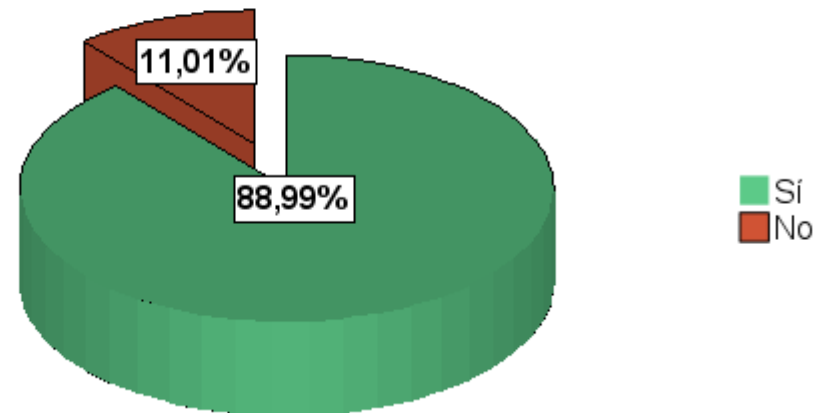
Además, aproximadamente el 75% menciona que las malas condiciones de los espacios, la capacidad instalada y la falta de adaptabilidad de estos también contribuyen a la problemática.

37.1.- Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes:



Infraestructura

38.- ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?



Por último, en el rubro de infraestructura, el 88.99% de los encuestados considera necesario realizar mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones donde actualmente laboran.

Condiciones laborales y funciones policiales



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

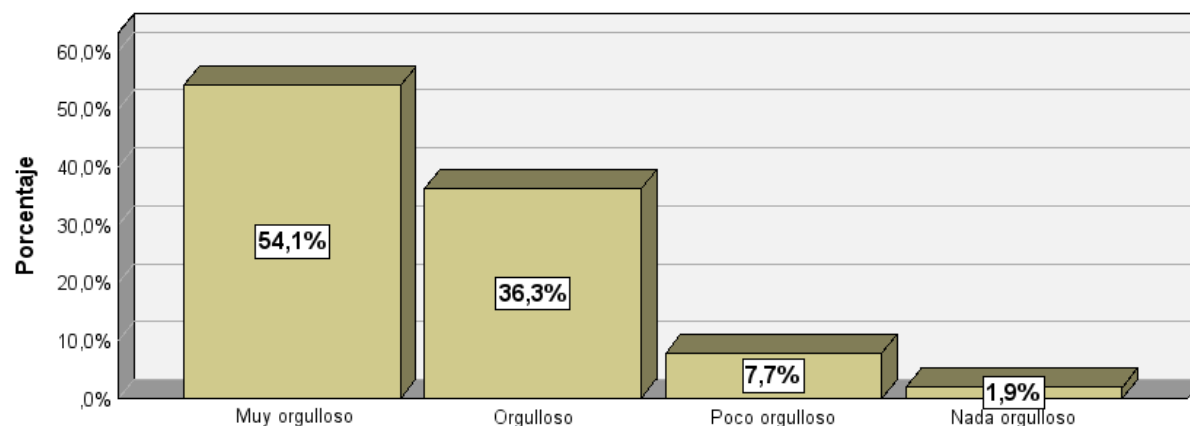


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Condiciones laborales y funciones policiales

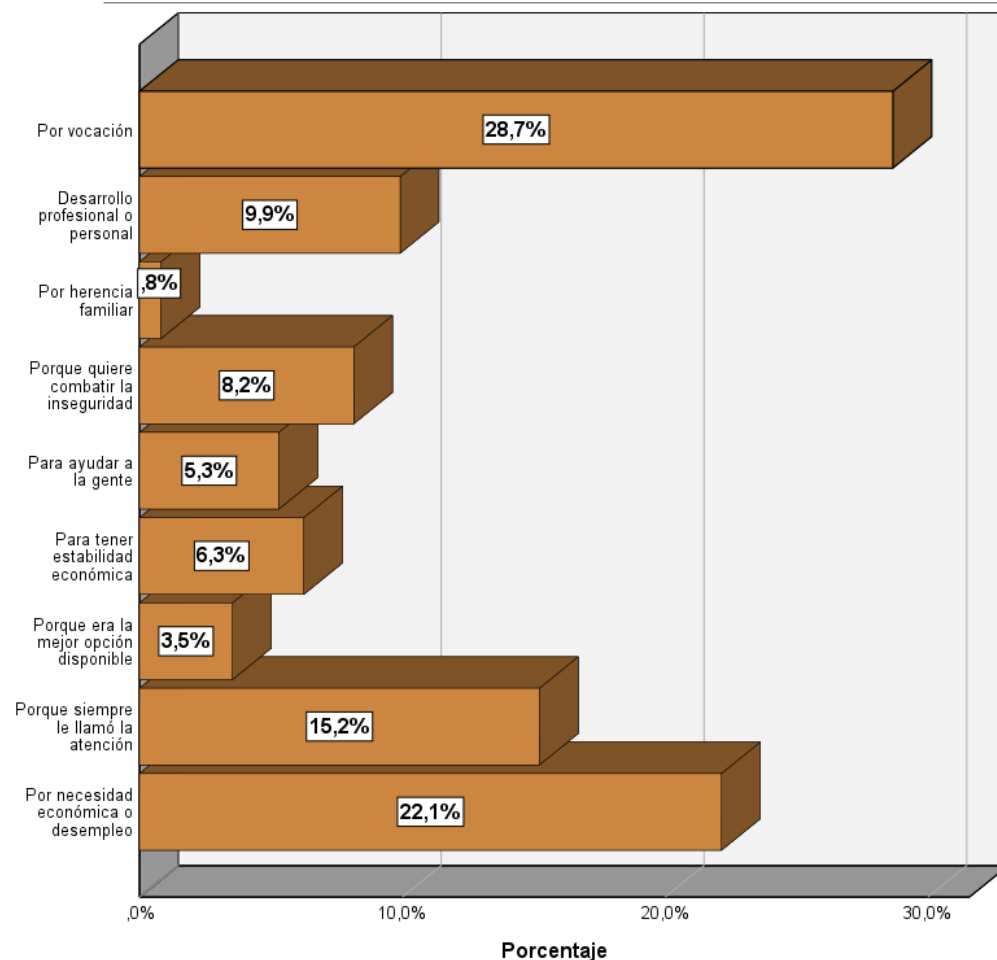
39.- ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio?



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Orgulloso	398	54.1%
Orgulloso	267	36.3%
Poco Orgulloso	57	7.7%
Nada Orgulloso	14	1.9%
TOTAL	736	100%

La mayoría de los elementos de las corporaciones expresan un alto nivel de satisfacción personal, ya que 9 de cada 10 afirmaron sentirse muy orgullosos u orgullosos de ser policías. Sin embargo, 1 de cada 10 manifestó tener poco o ningún orgullo por su labor.

Condiciones laborales y funciones policiales



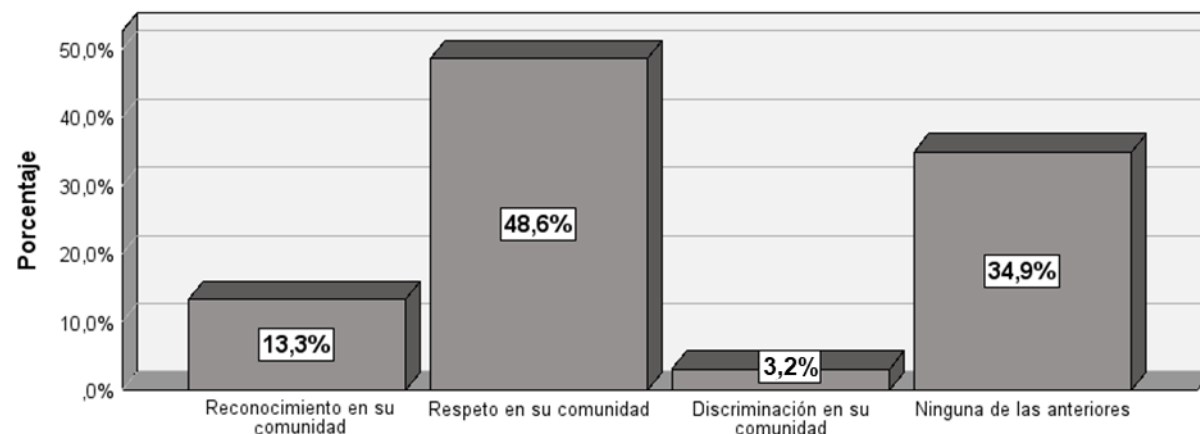
40.- ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

Entre los principales motivos que impulsan a los encuestados a pertenecer a alguna corporación se encuentran la vocación (28.7%), la necesidad económica (22.1%) y el interés personal (15.2%).

En contraste con la herencia familiar (0.8%), ser la mejor opción disponible (3.5%) y ayudar a la gente, (5.3%) los motivos menos frecuentes.

Condiciones laborales y funciones policiales

41. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

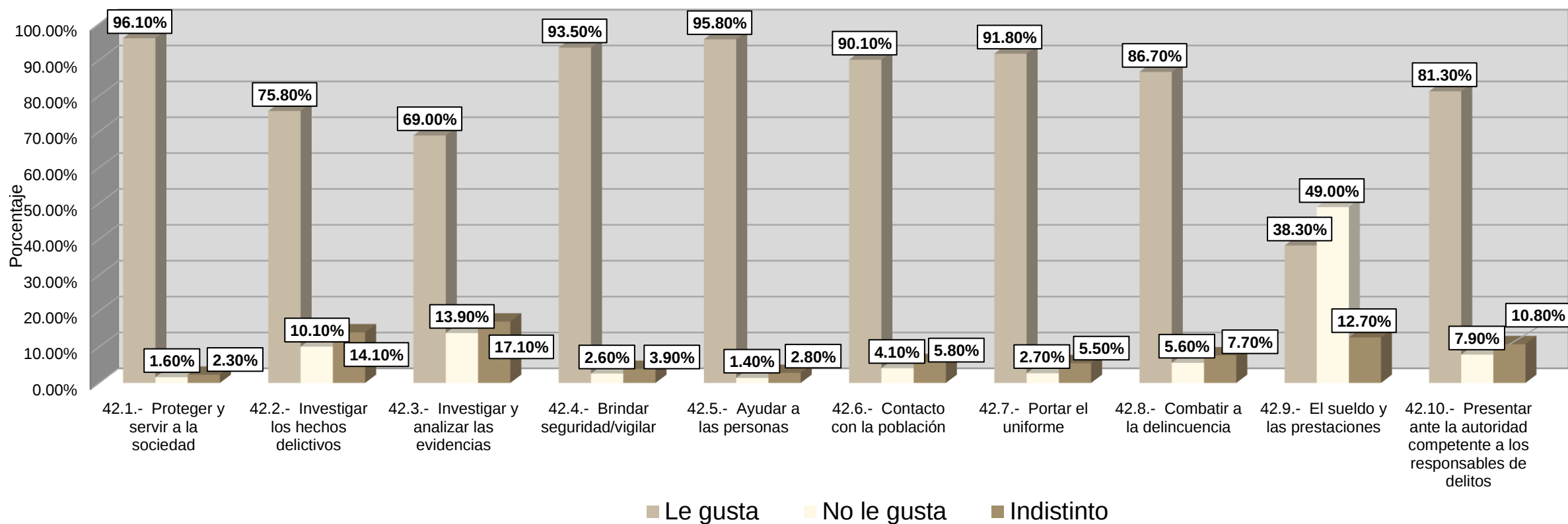


VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reconocimiento en su comunidad	98	13.3%
Respeto a su comunidad	358	48.6%
Discriminación en su comunidad	23	3.2%
Ninguna de las anteriores	257	34.9%
TOTAL	736	100%

El 48.6% de los elementos encuestados sienten que cuentan con el respeto de su comunidad. Llama la atención que un 34.9% no tiene una percepción clara sobre cómo su rol como elemento de seguridad pública es visto por la comunidad.

Condiciones laborales y funciones policiales

42.- De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo:



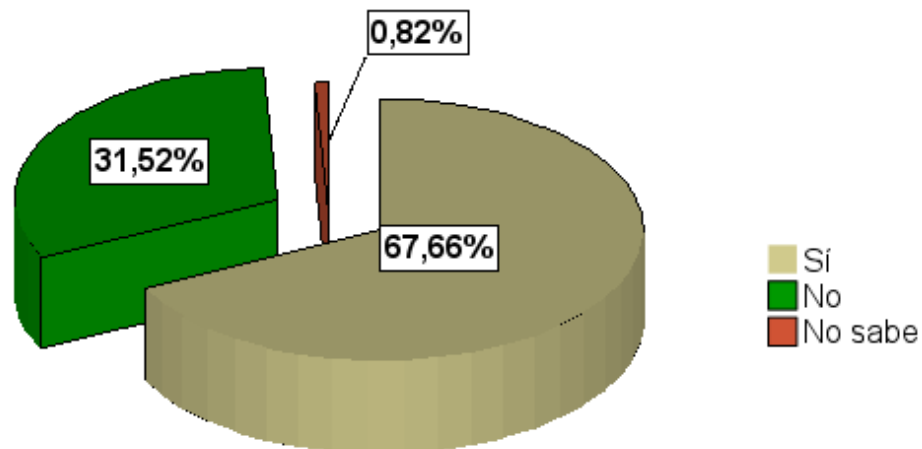
Condiciones laborales y funciones policiales

Las cinco actividades que los elementos encuestados consideran más gratificantes de su labor son: proteger y servir a la sociedad (96.1%), ayudar a las personas (95.8%), garantizar la seguridad y realizar labores de vigilancia (93.5%), contacto con la ciudadanía (90.1%) y portar el uniforme (91.8%).

Por el contrario, el aspecto que menos les motiva de su trabajo son el salario y las prestaciones (38.4%), así como investigar y analizar evidencias (69%).

Condiciones laborales y funciones policiales

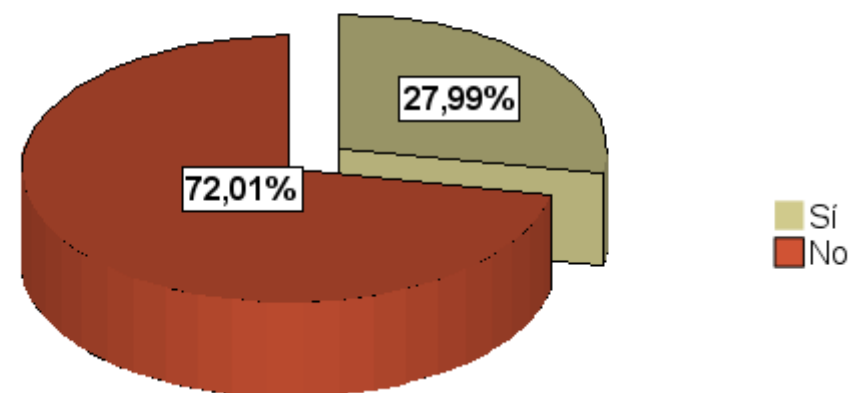
43.- ¿Ha intervenido como primer respondiente?



El 67% de los elementos mencionó haber actuado como primer respondiente.

No obstante, se destaca que el 72.01% indicó no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

44.- ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?



Hábitos en el trabajo



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

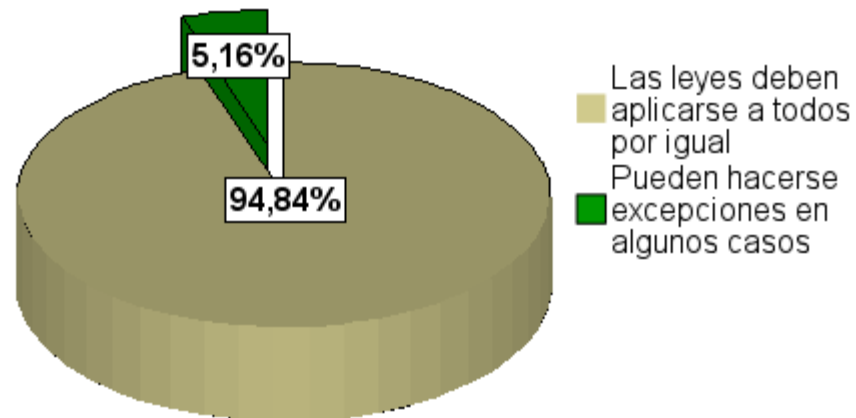


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Hábitos de trabajo

45.- ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?



VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Las leyes deben aplicarse a todos por igual.	698	94.84%
Pueden hacerse excepciones en algunos casos.	38	5.16%
TOTAL	736	100%

Las leyes deben aplicarse a todos por igual, es la frase que mas se acerca a lo que piensa el 94.84%, no obstante un 5.16% menciona que pueden hacerse excepciones en algunos casos.

Hábitos de trabajo

46. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

Equipamiento	De uno a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna
46.1.- Entrenamiento físico	56.3%	12.6%	4.1%	27.0%
46.2.- Reuniones del mando con sus subordinados	32.5%	13.0%	6.0%	48.5%
46.3.- Inspección física de uniforme y calzado	49.4%	16.8%	9.6%	24.2%
46.4.- Revisión del armamento (arme y desarme)	47.3%	15.8%	6.1%	30.8%
46.5.- Calibración de instrumental	24.5%	8.8%	2.6%	64.1%
46.6.- Actualización de normatividad	29.7%	9.4%	4.5%	56.4%
46.7.- Pases de lista	46.0%	17.1%	26.6%	10.3%
46.8.- Cumplimentación de Mandamientos	38.2%	14.8%	14.3%	32.7%

En cuanto a la frecuencia de actividades realizadas por los elementos en los centros de trabajo, el pase de lista es la más habitual, llevándose a cabo de 5 a 6 veces por semana.

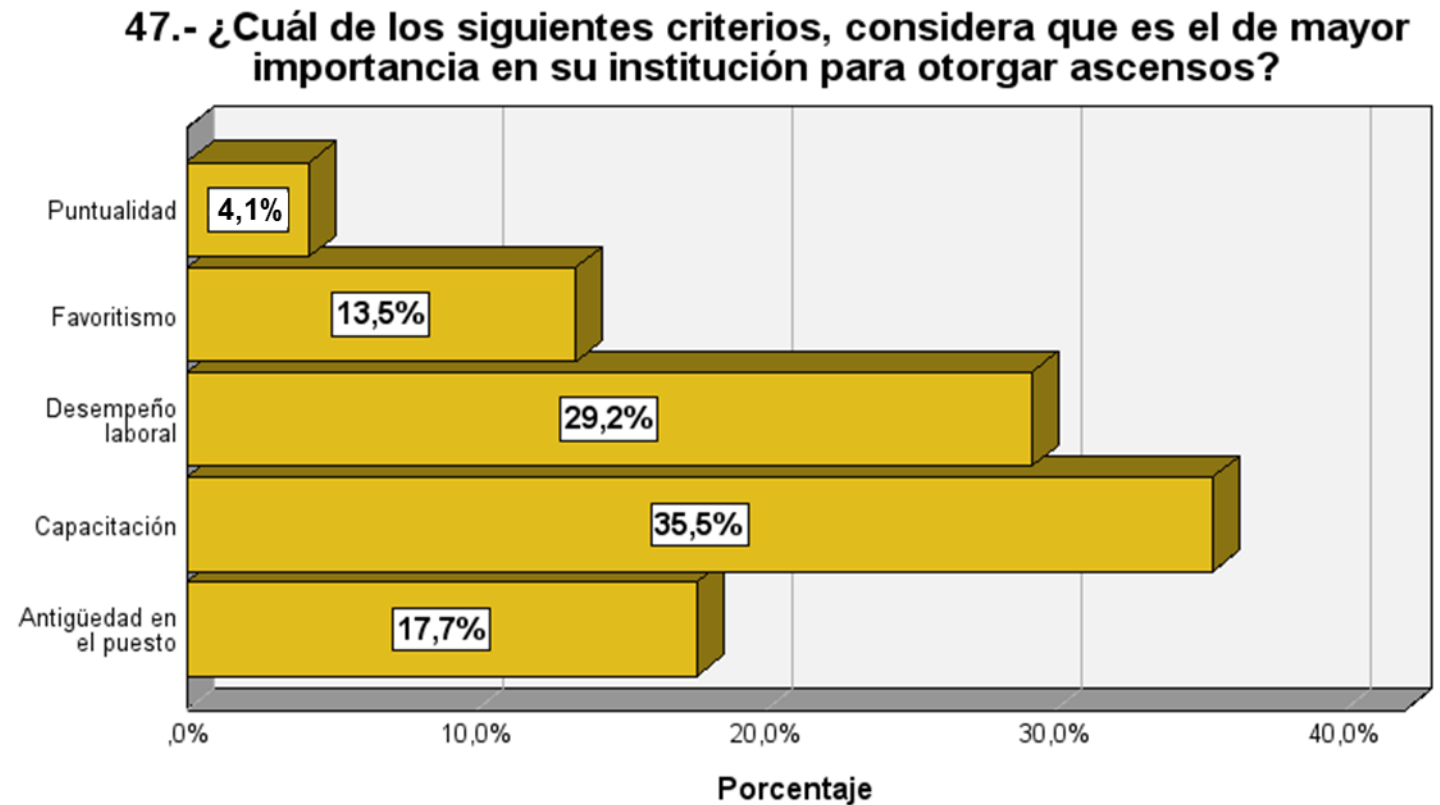
Por otro lado, entre 5 y 6 de cada 10 elementos señalaron que la calibración instrumental, la actualización de normatividad y las reuniones entre el mando y los subordinados son actividades que no se realizan.

Las demás actividades se efectúan al menos una vez por semana.

Hábitos de trabajo

La capacitación (35.5%) y el desempeño laboral (29.2%), según los elementos encuestados, representan los principales factores que consideran las instituciones para otorgar ascensos.

Por otro lado, el 17.7% señala la antigüedad como un criterio determinante, mientras que el 13.5% menciona el favoritismo.



Problemas en el trabajo



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

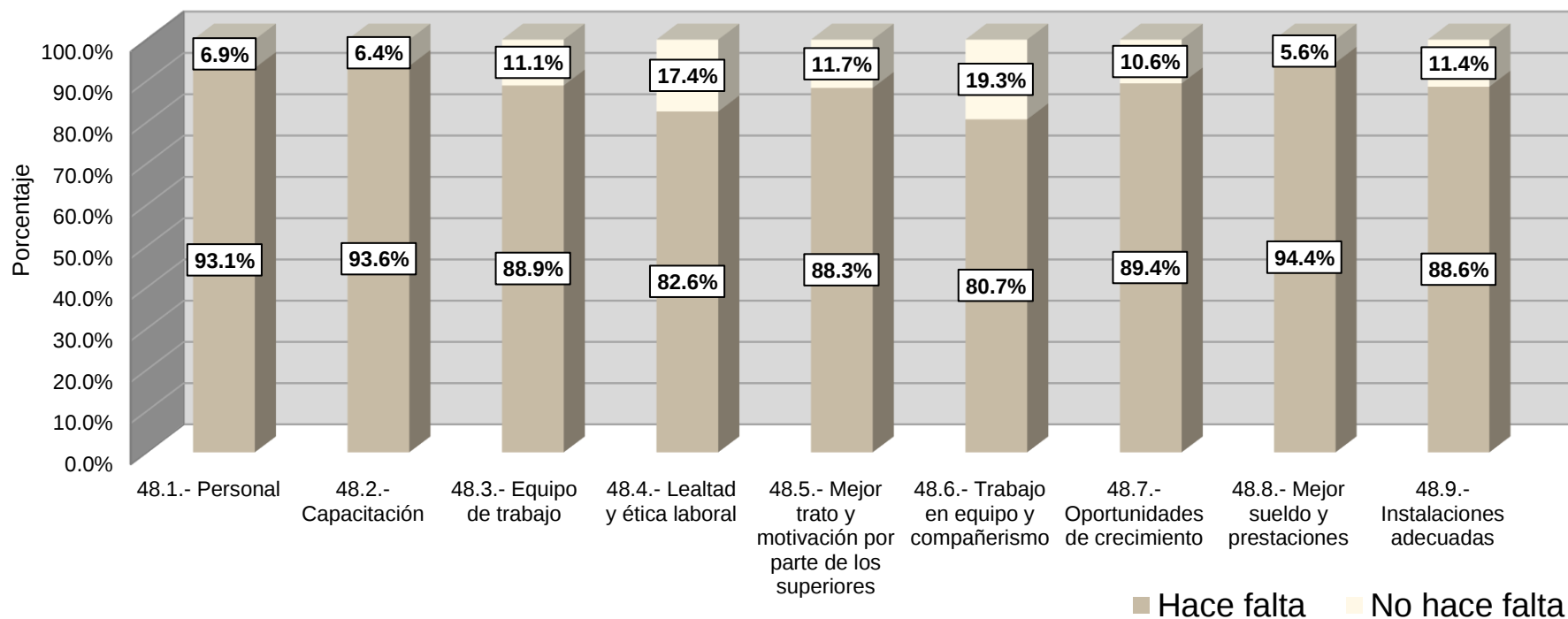


**SECRETARIADO
EJECUTIVO**
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



Problemas en el trabajo

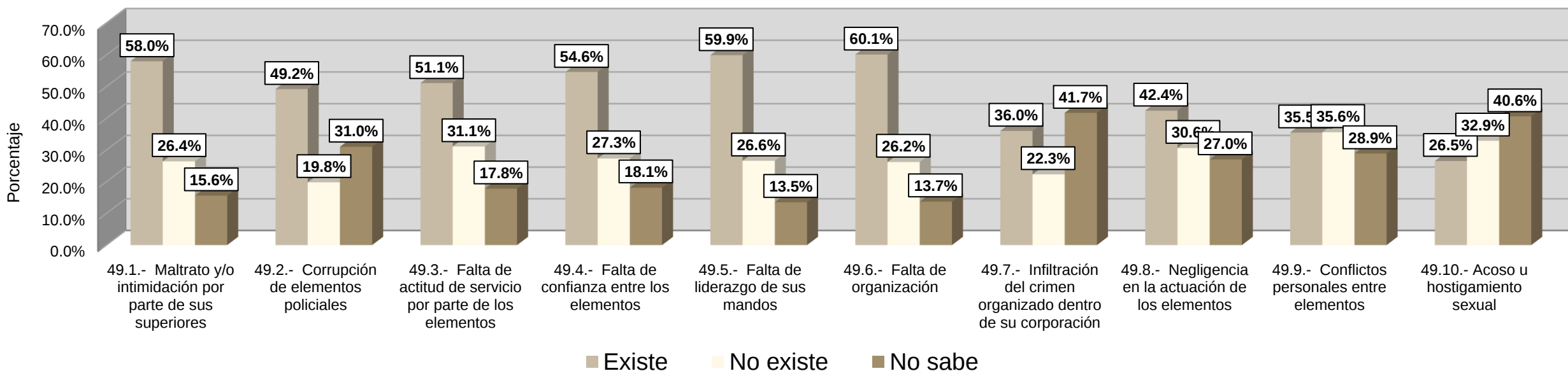
48.- De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?



Los encuestados consideran que un mejor sueldo y prestaciones, más personal, capacitación constante y mayores oportunidades de crecimiento son los aspectos clave para mejorar el desempeño en su corporación.

Problemas en el trabajo

49. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?



Los problemas que existen dentro de la institución según los elementos encuestados son la falta de organización (60.1%), de liderazgo de los mandos (59.9%) , maltrato y/o intimidación (58%) y falta de confianza entre los elementos (54.6%). Asimismo, se destaca que un 36% de los encuestados considera que existe infiltración del crimen organizado dentro de su corporación.

IV. Principales Hallazgos.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Principales hallazgos:

Perfil del personal operativo

En 2024, la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 24 a 47 años, representando el 57.2% del total encuestado. Solo el 1% pertenece al grupo de 18 a 23 años, mientras que el 41.8% tiene 48 años o más.

En comparación con 2019, las proporciones de los grupos etarios se mantienen, destacando una tendencia de crecimiento generacional. Esto se refleja en las cifras obtenidas anteriormente, donde el rango de 24 a 47 años representaba el 68.4%, y el de 48 años y más, el 28.6%.

En cuanto al nivel educativo de los elementos de la corporación, el 47.7% cuenta con estudios de preparatoria, el 26.6% tiene secundaria y el 12.6% posee una licenciatura.

Principales hallazgos:

Perfil del personal operativo

Se observa un incremento en el porcentaje de elementos con bachillerato, que en 2019 representaban el 43.5%. Por otro lado, los elementos con estudios profesionales registraron una leve disminución, pasando del 13.5% en 2019 al 12.6% en el periodo actual.

En este apartado resalta la disminución en la captación de nuevos elementos: en 2019 alcanzó el 3%, mientras que en el año actual apenas llegó al 1%. Esta tendencia se confirma al analizar los elementos con entre 1 y 5 años de experiencia, quienes representaron el 5.5% en 2019, frente al 4.6% registrado en este año.

Principales hallazgos:

Aspectos socioeconómicos

Con respecto a los ingresos, en el presente año el 48.4% de los encuestados percibe un salario entre \$4,801 y \$8,000 pesos, mientras que un 27.3% gana entre \$8,001 y \$11,200 pesos, y solo un 4.6% reporta ingresos entre \$11,201 y \$16,000 pesos.

En comparación con el ejercicio anterior (2023), destacan los esfuerzos por mejorar las condiciones salariales de los elementos de seguridad. Esto se refleja en el aumento significativo del porcentaje de quienes perciben entre \$8,001 y \$11,200 pesos, que pasó del 5.4% al 27.3%, representando el incremento más notable registrado en los últimos cinco años.

Principales hallazgos:

Aspectos socioeconómicos

En cuanto a las personas que dependen del ingreso percibido, el 52.9% de los entrevistados indicó que su salario sustenta a entre 3 y 4 persona, mientras se destaca del ingreso del 27.5% de los elementos que tienen a partir de 5 personas dependientes.

En comparación con 2019 el grupo 3 y 4 personas dependientes del salario de los elementos aumento 51.1% y se redujo a partir de 5 dependientes en un 30.9%.

El 12.23% de los elementos entrevistados mencionó contar con ingresos adicionales. De este porcentaje, el 43.3% indicó que percibe entre \$1,000 y \$3,000 pesos.

Principales hallazgos:

Profesionalización

El 61% de los entrevistados señaló que su institución cuenta con un servicio profesional de carrera. De este grupo, solo el 26.73% afirmó tener un plan individual de carrera aprobado por su institución, mientras que el 46.54% indicó no contar con dicho plan y el 26.73% manifestó desconocer el tema.

Principales hallazgos:

Capacitación

Casi la totalidad de los elementos encuestados (98.64%) afirmó haber recibido algún tipo de formación en el trabajo. De este segmento, el 94.5% indicó haber recibido formación inicial, mientras que el 71.1% mencionó haber recibido formación continua.

El 16.5% señaló no haber recibido ningún tipo de capacitación durante el año, lo cual representa una mejora significativa en comparación con el año anterior, cuando el 23.5% reportó no haber sido capacitado.

Por último, se resalta la falta de transferencia de conocimiento, ya que ninguno de los elementos que recibió capacitación en el extranjero ha impartido cursos para compartir los conocimientos con el personal operativo.

Principales hallazgos:

Evaluación Policial

Casi la totalidad de los elementos encuestados (95.9%) afirmó haberse sometido a exámenes de control en algún momento del periodo analizado. Durante los últimos tres años, la aplicación de estos controles mostró un comportamiento constante, evaluando aproximadamente al 30% de los elementos cada año, excepto en 2021, cuando solo se evaluó al 12.2%.

En cuanto a la percepción sobre la calidad de la aplicación de estas evaluaciones, entre el 47.9% y el 53.3% de los encuestados calificaron como buenos los criterios evaluados. Sin embargo, es importante destacar que cerca de una cuarta parte (entre el 23.4% y el 27.2%) consideró que dichos criterios fueron regulares o deficientes.

Principales hallazgos:

Evaluación Policial

Se destacan los esfuerzos realizados para concientizar a los elementos sobre la importancia de estas evaluaciones, lo cual se refleja en las comparativas con años anteriores. En 2023, el porcentaje de elementos con una percepción favorable sobre la aplicación de las evaluaciones se situó entre el 43% y el 46.9%, mientras que en 2019 este rango era menor, entre el 36% y el 40%.

Por último, destaca que el 59.9% de los elementos encuestados afirmó no haber participado en evaluaciones relacionadas con el desempeño del personal activo o el desempeño académico, una cifra prácticamente igual a la registrada en el periodo anterior, que fue del 59.7%.

Principales hallazgos:

Equipamiento

El 72.2% de los encuestados menciona que no cuenta con el equipo necesario para desarrollar adecuadamente las funciones de primer respondiente. La cifra muestra una tendencia incremental al compararla con años anteriores 2023 (71.8%) y 2022 (68.3%).

La mayoría de los elementos recibe las prendas básicas del uniforme con una frecuencia regular, ya sea una o dos veces por año. Las camisas o camisolitas, pantalones y calzado destacan como los más comúnmente otorgados, con más del 80% de los encuestados afirmando recibirlos al menos una vez al año.

Principales hallazgos:

Uso de la tecnología

En 2024, cerca de tres cuartas partes de los encuestados, manifestaron sentirse regular (56%) o poco preparados (15.9%) para llenar el IPH. Esta cifra representa un ligero incremento en comparación con 2023 (67.9%), aunque es menor a la registrada en 2022 (79.3%) y similar a la de 2019 (73.4%), evidenciando fluctuaciones en la percepción de preparación a lo largo de los años.

En cuanto a la disponibilidad de equipos para consulta del SNI, 5 de cada 10 elementos (49.05%) indicaron no contar con equipos de consulta en su área de trabajo, mientras que 1 de cada 10 desconoce si están disponibles. Esta cifra refleja un incremento respecto a 2023 (41.2%), aunque muestra una mejora significativa en comparación con 2019, cuando el porcentaje alcanzaba el 70.2%.

Principales hallazgos:

Infraestructura

Únicamente el 33.7% de los encuestados considera que el estado físico de los centros de trabajo es bueno, muy bueno o excelente.

Además, solo el 22.69% percibe que se realizaron mejoras físicas en las instalaciones durante 2024; de este grupo, el 60.5% opina que dichas mejoras cumplen con la calidad esperada y el 65.9% opina que las mejoras impulsaron la capacidad operativa de la corporación.

Por otra parte, casi la mitad de los encuestados (50.27%) considera que las instalaciones en las que laboran permiten operar de manera eficiente y eficaz.

Esta percepción muestra una tendencia de mejora en comparación con años anteriores, ya que en 2023 el porcentaje fue de 43.5% y en 2019 alcanzó únicamente el 37.8%.

Principales hallazgos:

Infraestructura

Por último, en el rubro de infraestructura, el 88.99% de los encuestados considera necesario realizar mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones donde actualmente laboran.

Principales hallazgos:

Condiciones laborales y funciones policiales

En 2024, 9 de cada 10 encuestados afirmaron sentirse muy orgullosos (36.3%) u orgullosos (54.1%) de ser policías, lo que representa un indicador positivo de percepción.

Sin embargo, al comparar específicamente el porcentaje de quienes se sienten "orgullosos", este ha disminuido en relación con años anteriores: en 2023 fue de 55.4% y en 2019 alcanzó el 68%, sugiriendo cambios en la auto percepción.

El 48.6% de los elementos encuestados sienten que cuentan con el respeto de su comunidad, mientras que el 13.3% percibe recibir el reconocimiento de su comunidad.

Principales hallazgos:

Condiciones laborales y funciones policiales

Por otra parte, el aspecto que menos motiva a los elementos en su trabajo sigue siendo el salario y las prestaciones, mencionado por el 38.3% de los encuestados en 2024. Este porcentaje representa un leve aumento respecto a 2023 (36.8%) y 2022 (34.5%), aunque es menor al registrado en 2019, cuando el descontento alcanzaba el 42.2%.

El 67% de los elementos mencionó haber actuado como primer respondiente, mientras que el 72.01% indicó no haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

Principales hallazgos:

Hábitos en el trabajo

En cuanto a la frecuencia de actividades realizadas por los elementos en los centros de trabajo, el pase de lista es la más habitual, llevándose a cabo de 5 a 6 veces por semana.

Por otro lado, entre 5 y 6 de cada 10 elementos señalaron que la calibración instrumental, la actualización de normatividad y las reuniones entre el mando y los subordinados son actividades que no se realizan.

Las demás actividades se efectúan al menos una vez por semana.

Principales hallazgos:

Problemas en el trabajo

Los encuestados consideran que un mejor sueldo y prestaciones (94.4%), más personal (93.1%), capacitación constante (93.6%) y mayores oportunidades de crecimiento (89.4%), son los aspectos clave para mejorar el desempeño en su corporación.

Los problemas que existen dentro de la institución según los elementos encuestados son la falta de organización (60.1%), de liderazgo de los mandos (59.9%), maltrato y/o intimidación (58%) y falta de confianza entre los elementos (54.6%).

Asimismo, se destaca que un 36% de los encuestados considera que existe infiltración del crimen organizado dentro de su corporación.

IV. Recomendaciones.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Recomendaciones

Perfil Operativo

- Realizar un análisis sobre la evolución y tendencias de los grupos etarios de los elementos de la corporación, con el propósito de obtener un pronóstico ante escenarios de jubilación y reclutamiento de personal.
- Dado la tendencia de bajo ingreso de personal en las corporaciones, se recomienda el desarrollo de estrategias de reclutamiento, que sean lo suficientemente atractivas para captar a nuevos valores, que destaquen las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Recomendaciones

Aspectos socioeconómicos

-  Impulsar de manera gradual, la nivelación de salarios de los elementos, priorizando a los rangos operativos mas bajos, con el propósito de lograr avances hacia la homologación salarial sugerida por el Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como un aumento gradual al sueldo promedio de la plantilla estatal.
-  En complemento al análisis de la tendencia y evolución etaria de la plantilla de la corporación, se propone realizar una valoración y revisión de las prestaciones, pensiones y jubilaciones con el objetivo de ampliar los derechos, favorecer la retención del personal y fortalecer el sentido de pertenencia hacia la institución.

Recomendaciones

Profesionalización

- Revisión de la normativa del Servicio Profesional de Carrera Policial (reglamentos y sus reformas), a fin de promover mejoras y desarrollar estrategias dentro del sistema, que favorezcan una mayor integración de los elementos al plan individual de carrera.
- Mejoramiento del formato de difusión del Servicio Profesional de Carrera Policial, promoviendo sus beneficios y mostrando las ventajas de permanecer dentro de la institución.

Recomendaciones

Capacitación



Diseñar e implementar un programa integral de capacitación dirigido a los elementos que no recibieron formación en el último año, con el objetivo de garantizar una cobertura completa en el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño eficiente de sus funciones.

Recomendaciones

Evaluación Policial



Incrementar las metas de evaluación de control de confianza, garantizando una cobertura más amplia y constante de los elementos año con año. Este enfoque permitirá reforzar los valores institucionales, promoviendo una mayor transparencia, integridad y confianza en el desempeño de las funciones asignadas.

A la par, se sugiere un incremento en la cobertura de evaluaciones del desempeño asegurando el monitoreo continuo y sostenido de las capacidades del personal.

Recomendaciones

Equipamiento

- Llevar a cabo un proceso de análisis y evaluación de proveedores, que permita identificar opciones de equipamiento con estándares de mayor calidad, basado en criterios de selección como: durabilidad, funcionalidad, y cumplimiento de normativas aplicables, así como un análisis costo-beneficio que garantice la inversión eficiente de recursos.
- Establecer un método gradual y ordenado para el equipamiento institucional que priorice las áreas con mayores necesidades.

Recomendaciones

Uso de la tecnología

- Implementar un programa de capacitación específica y práctica para el llenado del Informe Policial Homologado (IPH), con el objetivo de mejorar las competencias de los elementos y reducir la percepción de insuficiente preparación. Este programa debe incluir simulaciones reales, resolución de dudas recurrentes y retroalimentación personalizada, con el fin de garantizar un dominio técnico y aumentar la confianza en su aplicación diaria.
- Fortalecer el equipamiento de las áreas de trabajo con equipos adecuados para la consulta del SNI, priorizando aquellas donde se ha identificado la falta de disponibilidad. Este esfuerzo debe ser acompañado de un diagnóstico detallado de las necesidades específicas de cada área.

Recomendaciones

Infraestructura

-  Implementar un plan integral para la mejora, ampliación y construcción de centros de trabajo, priorizando la calidad y funcionalidad de las obras para garantizar que respondan a las necesidades operativas del personal. Este plan deberá incluir un diagnóstico participativo que identifique las áreas prioritarias.
-  Realizar el seguimiento y evaluación del impacto de las inversiones realizadas en infraestructura, alineándolas con los estándares de calidad esperados por los elementos.

Recomendaciones

Condiciones laborales y funciones policiales



Implementar estrategias para reforzar el sentido de pertenencia y orgullo en el cuerpo policial, como campañas de reconocimiento público, programas de incentivos basados en el desempeño, y mecanismos que visibilicen los logros individuales y colectivos.



Fomentar la relación con la comunidad mediante actividades que promuevan el respeto y reconocimiento hacia los elementos, buscando fortalecer la percepción positiva tanto interna como externa.

Recomendaciones

Hábitos en el trabajo



Mejorar los programas de actividades y fomentar hábitos laborales consistentes, se recomienda implementar una planificación semanal más estructurada que asegure la inclusión de actividades clave.

Recomendaciones

Problemas en el trabajo



Fortalecer el entorno laboral mediante una mejor organización interna, liderazgo efectivo y la promoción de la confianza entre los miembros del equipo. Además, es crucial invertir en el bienestar de los empleados, ofreciendo mejores condiciones salariales, oportunidades de crecimiento y capacitación continua.

VI. Conclusiones.



SESESP
SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



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



Conclusiones

El análisis realizado en 2024 refleja una evolución en diversos aspectos del perfil, condiciones laborales y percepción de los elementos de la corporación, mostrando tanto avances como áreas de oportunidad.

En cuanto al perfil de los elementos, se observa una consolidación generacional, con una mayoría en el rango de 24 a 47 años. Sin embargo, destaca la disminución en la captación de nuevos elementos, lo que podría impactar en la renovación y sostenibilidad de la fuerza laboral a largo plazo.

En términos educativos, aunque existe un incremento en el porcentaje de elementos con nivel medio superior, se evidencia una ligera disminución en la proporción de personal con estudios profesionales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de profesionalización.

Conclusiones

En relación con las condiciones económicas, los esfuerzos realizados para mejorar los salarios han tenido resultados positivos, especialmente en los rangos intermedios. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con el bajo ingreso de una parte significativa de los elementos y el alto número de personas dependientes de sus salarios, lo que podría influir en su calidad de vida y en su percepción sobre la institución.

La capacitación y formación laboral han mostrado avances en cuanto a la cobertura de formación inicial y continua, así como una disminución en la proporción de elementos que no reciben capacitación. Sin embargo, persisten desafíos en la transferencia de conocimientos adquiridos, especialmente de aquellos que reciben formación avanzada o internacional.

Asimismo, la falta de equipos adecuados y la percepción de insuficiencia en la preparación para el llenado del Informe Policial Homologado (IPH) reflejan brechas operativas que impactan directamente en la eficiencia del personal.

Conclusiones

En cuanto a la infraestructura, si bien se han registrado mejoras en la percepción sobre la operatividad de las instalaciones, una mayoría de los encuestados sigue considerando necesarias mayores intervenciones en los espacios laborales.

Este hallazgo se complementa con la percepción limitada sobre el estado físico de los centros de trabajo, lo que subraya la importancia de invertir en infraestructura que respalde el desempeño eficiente y eficaz del personal.

Finalmente, aspectos como la percepción del respeto comunitario y el orgullo de pertenencia a la corporación muestran indicadores positivos, aunque con fluctuaciones en comparación con años anteriores.

No obstante, factores como los bajos salarios, la falta de organización y liderazgo, y la percepción de infiltración del crimen organizado destacan como los principales desafíos que enfrenta la institución. Estos aspectos resaltan la necesidad de fortalecer las condiciones internas y la confianza institucional para mejorar el desempeño y la cohesión del equipo.



SESESP

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



SECRETARIADO EJECUTIVO

DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

EPLOS DEL SURESTE S.A DE C.V.

