



# INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP), 2019



ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.  
*Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada*



**MORELOS**  
2018 - 2024



**MORELOS**  
ANFITRIÓN DEL MUNDO  
Gobierno del Estado  
2018-2024



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



## ABREVIATURAS

<b>FASP</b>	Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal
<b>LGEFASP</b>	Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019
<b>SESESP</b>	Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Morelos
<b>SESNP</b>	Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública
<b>SESP</b>	Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Morelos



ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.  
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada



SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

# ÍNDICE

	Página
<b>Introducción</b>	4
<b>Nota metodológica</b>	6
Principales estimaciones y medidas de precisión estadística	8
<b>Principales hallazgos y recomendaciones</b>	10
<b>Tema 1.</b> Perfil del personal operativo	10
<b>Tema 2.</b> Aspectos socioeconómicos	12
<b>Tema 3.</b> Sobre las acciones desarrolladas en el marco del FASP	13
<b>a.</b> Profesionalización	13
<b>b.</b> Capacitación	17
<b>c.</b> Evaluación policial	18
<b>d.</b> Equipamiento	24
<b>e.</b> Uso de tecnología	27
<b>f.</b> Infraestructura	29
<b>Tema 4.</b> Condiciones laborales y funciones policiales	31
<b>Tema 5.</b> Hábitos en el trabajo	33
<b>Tema 6.</b> Problemas en el trabajo	35
<b>Conclusiones</b>	38
<b>Anexos</b>	44
Índice de tablas, diagramas y gráficos	44
<b>Datos del evaluador externo</b>	46

## INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP), 2019

Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública

Gobierno del Estado de Morelos



ONG Contraloría Ciudadana para  
la Rendición de Cuentas, A.C.  
Fomentando la incidencia de  
la sociedad civil organizada



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA

## INTRODUCCIÓN

En el presente documento se describen los principales resultados de la *evaluación institucional* realizada a la aplicación del **Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP)** respecto del ejercicio fiscal 2019 y en el estado de Morelos. Tales resultados derivan del análisis y sistematización de la información recuperada mediante la aplicación de la **Encuesta Institucional** al personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia de dicha entidad federativa; la cual tiene como principal objetivo “conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública de las entidades federativas respecto de los temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento; así como de las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades profesionales. Ello, como aspectos asociados a la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.”<sup>1</sup>

Para favorecer su completo alcance, dicho objetivo general de la Encuesta Institucional se precisa y detalla en **seis objetivos específicos**, los cuales atienden a su vez a cada uno de los temas que se tratan en el estudio y, por lo tanto, en este documento. Tales objetivos específicos son:

1. Establecer el **perfil** de las y los agentes encuestados.
2. Determinar su **condición socioeconómica**.
3. Conocer su **percepción respecto de las acciones desarrolladas** a partir de cada eje estratégico, conforme a los siguientes subtemas: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento, uso de tecnología e infraestructura.
4. Identificar las **condiciones laborales** en las que se encuentran.
5. Conocer sus principales **hábitos en el trabajo**.

---

<sup>1</sup>Artículo 3º, párrafo I de la Sección I. “De la evaluación de los Programas con Prioridad Nacional y Subprogramas”, del Capítulo II. “De la Evaluación”, de los *Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019* publicados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su portal web.

## 6. Detectar **problemáticas en el trabajo.**

Además del desarrollo de los hallazgos centrales obtenidos por cada uno de tales objetivos específicos (de forma general y desglosados por estrato, cuando así resulta relevante), este documento incluye los siguientes apartados:

- a) **Nota Metodológica:** Aquí se describe el método seguido para la aplicación del cuestionario de la Encuesta Institucional, así como para el procesamiento y sistematización de la información recabada; junto con las medidas de precisión estadística que determinan la representatividad y confiabilidad de los resultados presentados.
- b) **Recomendaciones:** Cuando así resulta necesario, se dejan a consideración de las autoridades correspondientes una serie líneas de acción orientadas al fortalecimiento de las áreas de oportunidad identificadas en el análisis de los resultados obtenidos. Por tal razón, éstas se incluyen al final de cada uno de los hallazgos presentados, siguiendo para ello los temas que dan forma a este documento.
- c) **Conclusiones:** Teniendo, entonces, como base el análisis realizado a lo largo del documento, éste cierra con un conjunto de consideraciones que puntualizan sobre la percepción del personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia sobre las acciones realizadas en el marco del FASP en el estado de Morelos.

Por último, es de mencionar que tanto el levantamiento de la Encuesta Institucional, como la sistematización de la información resultante de tal ejercicio en este Informe fueron realizados con puntal observancia de lo señalado en el Capítulo II. “De la Evaluación”, artículo 3º y Sección II. “De la evaluación institucional (Encuesta Institucional)” de los *Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019 (LGEFASP)*, emitidos por el *Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública* con tal fin.

## NOTA METODOLÓGICA

Atendiendo a lo establecido en los LGEFASP, en la Encuesta Institucional participaron 362 elementos operativos de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Morelos, conforme a lo siguiente:

Tabla 1. Diseño muestral de la Encuesta Institucional

Corporación	Número de encuestas aplicadas
<b>Policía Estatal</b> (Elementos policiales con funciones de prevención, reacción e investigación de las instituciones policiales)	243
<b>Policía Ministerial</b> (Elementos policiales con funciones de investigación de las Procuradurías o Fiscalías Generales de Justicia)	25
<b>Custodios</b> (Elementos policiales con funciones de vigilancia y custodia del Sistema Penitenciario)	94

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior denota entonces el tamaño de la muestra sobre la cual se estiman los resultados que se presentan en la siguiente sección. En su diseño, esta muestra se apega a lo señalado por los LGEFASP en su artículo 9 (calculada mediante los métodos de muestreo 'aleatorio simple sobre poblaciones finitas' y 'aleatorio estratificado' para el cálculo de las muestras de la aplicación de encuestas a nivel estatal y por estrato acotando el resultado máximo al promedio porcentual nacional. Esto, con base en el estado de fuerza reportado al 31 de mayo de 2019).

La herramienta que se empleó para la recuperación de la percepción de los participantes en la Encuesta Institucional respecto de las acciones realizadas en

el marco del FASP durante el ejercicio fiscal 2019 fue el cuestionario establecido en el **Anexo A** de los citados lineamientos. Tal cuestionario está compuesto por 48 preguntas, organizadas en seis temas que corresponden cada uno con los objetivos específicos del estudio. Estos temas son los que se enlistan a continuación y, por lo tanto, los que dan estructura a los hallazgos que se desarrollan en lo siguiente, a fin de facilitar su lectura:

- Tema 1. Perfil del personal operativo
- Tema 2. Aspectos socioeconómicos
- Tema 3. Sobre las acciones desarrolladas en el marco del FASP
  - a. Profesionalización
  - b. Capacitación
  - c. Evaluación policial
  - d. Equipamiento
  - e. Uso de tecnología
  - f. Infraestructura
- Tema 4. Condiciones laborales y funciones laborales
- Tema 5. Hábitos en el trabajo
- Tema 6. Problemas en el trabajo

El **cuestionario se aplicó** de forma anónima con base en un método mixto:

- a) a los elementos de la **policía estatal** y la **policía ministerial**, mediante entrevista conjunta (en grupos de 30 participantes) en las instalaciones de las corporaciones ubicadas al interior del estado de Morelos, y
- b) a los custodios, de manera electrónica, vía *formularios de Google (Google Docs)* para la realización de encuestas remotas.

Tal método fue acordado previamente con las autoridades correspondientes, a fin de favorecer que el proceso de levantamiento de la Encuesta Institucional se diera de forma ágil, adecuada, colaborativa y en estricto apego a lo establecido en los LGEFASP. El período de levantamiento de la Encuesta Institucional fue del 5 al 15 de diciembre de 2019.

Posteriormente, **se validó la información** obtenida de la aplicación de la Encuesta Institucional y **se procesó en la base de datos** que para tales efectos proporcionó la *Dirección de Planeación* del SESNSP, mediante el software

especializado SPSS. Esto, considerando los factores de expansión asociados con el esquema de muestreo utilizado, con el fin de obtener las frecuencias; es decir, los porcentajes correspondientes a cada variable de las preguntas contenidas en el cuestionario. En ese sentido, las principales estimaciones estadísticas de los resultados aquí presentados son:

## Principales estimaciones y medidas de precisión estadística

- **Estimación y cálculo de estadísticos:**

Se consideró el diseño de muestreo complejo (asociado al esquema de levantamiento utilizado) para la estimación de proporciones, sus errores estándares y efectos de diseño, haciendo uso de los estimadores de **Horwitz-Thompson** (factores de expansión).

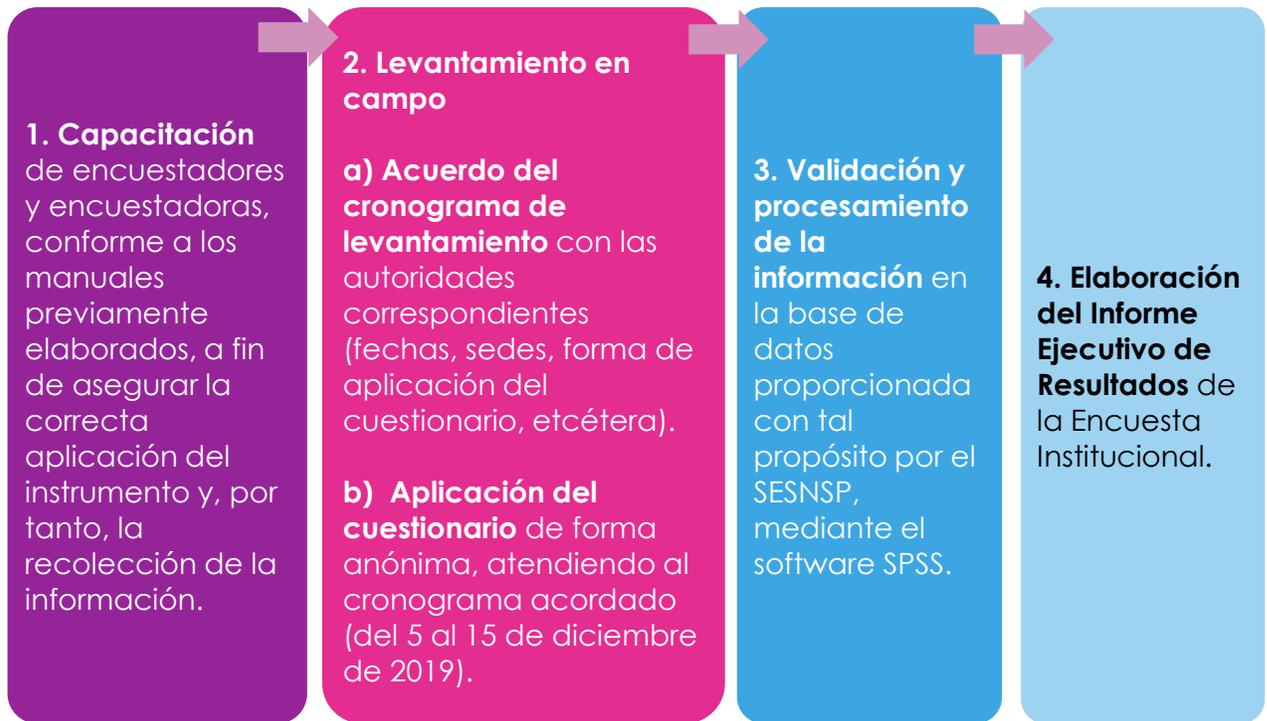
- **Errores de muestreo y efectos de diseño**

En todas las cifras reportadas en el presente documento se obtuvo:

- Error de estimación absoluto teórico (bajo muestreo aleatorio simple) en las preguntas no filtradas de **4.59%** con un nivel de **97% de confianza**.
- Error estándar estimado obtenido (bajo el diseño de muestreo complejo utilizado) menor al **2.09%** en las preguntas no filtradas con un nivel de **97% de confianza**.
- La raíz del efecto de diseño estimado (pérdida o ganancia en la eficiencia del diseño de muestreo, ocasionada por el efecto de conglomerar elementos de la población para formar unidades muestrales) va de **0.619** a **1.010**.

Visto, por último, de forma gráfica, este método empleado para la aplicación del cuestionario de la Encuesta Institucional y el procesamiento de la información obtenida fue el siguiente:

**Diagrama 1.** Método empleado para la aplicación del cuestionario de la Encuesta Institucional y para el procesamiento de la información obtenida.



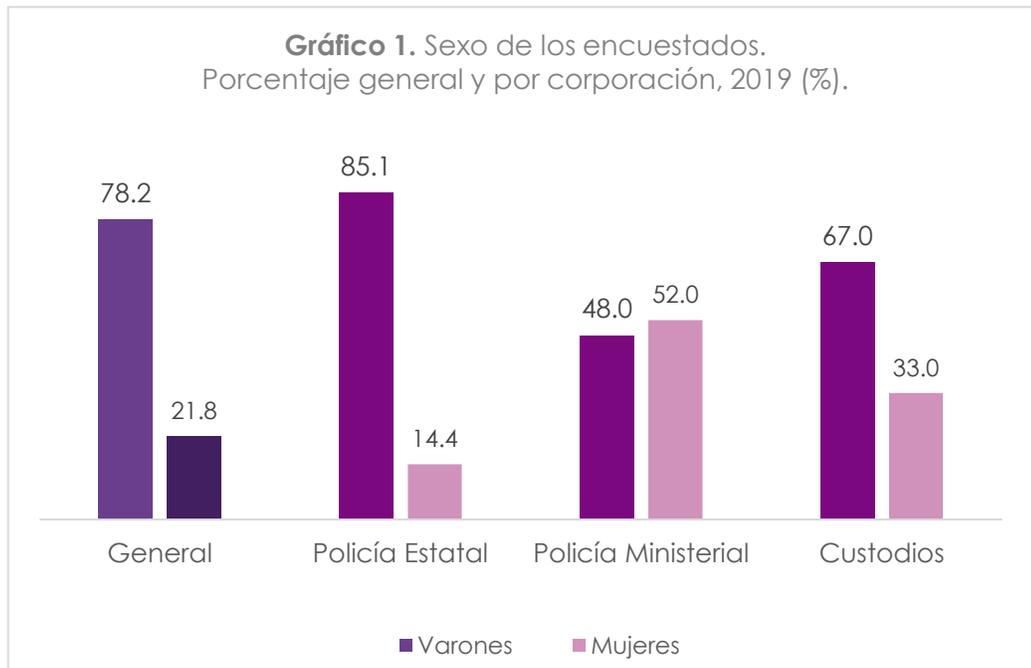
Fuente: Elaboración propia

# PRINCIPALES HALLAZGOS

## Tema 1. Perfil del personal operativo

Sexo

- Del total de los elementos que participaron en la Encuesta Institucional (362), 283 (78.2%) son **varones** y 79 (21.8%) son **mujeres**. Vistos estos resultados por estrato, se tiene lo siguiente:
  - Policía Estatal:** El 85.1% son varones (208 personas) y el 14.4% son mujeres (35 personas).
  - Policía Ministerial:** El 48.0% son varones (12 personas) y el 52.0% son mujeres (13 elementos).
  - Custodios:** El 67.0% son varones (63 personas) y el 33.0% son mujeres (31 personas).



Fuente: Elaboración propia.

## Edad

- La **edad** que los encuestados afirmaron tener es la siguiente: a) 199 personas (55.0%) entre 30 y 41 años, b) 64 personas entre 42 y 47 (17.7%) y c) 56 personas entre 24 y 29 años (15.5%). Estos datos son similares a los reportados en la Encuesta Institucional en 2018. Vistos estos resultados por Corporación, la mayoría de los encuestados de la **Policía Ministerial** (56.0%, 14 elementos) dijeron tener entre 24 y 35 años, mientras que los de la **Policía Estatal** (52.2%, 127 personas) y los afirmaron **Custodios** (64.9%, 61 personas) tener entre 30 y 41 años.

## Situación personal

- El **estado civil** del total de los elementos encuestados es, en primer lugar, "Casado" con 182 personas (50.3%) que así lo expresaron y, en segundo lugar, "Unión Libre" con 91 elementos (25.1%) que así lo manifestaron. Sin embargo, vistos estos resultados por corporación, resalta que el 68% de los Policías Ministeriales (17 personas) afirmó ser soltero.

## Escolaridad

- En cuanto a la **escolaridad** de los participantes, el nivel máximo de estudios reportado es "Preparatoria o Bachillerato", el cual afirmaron contar 209 elementos (57.7%). Dentro de ese mismo nivel de estudios, 39 elementos dijeron tener "Carrera técnica con Preparatoria Terminada" (10.8%). Estos valores son semejantes a lo mostrado en la Encuesta realizada el año anterior.
- Por otra parte, el total de elementos que dijo contar con un nivel de estudios superior ("Licenciatura o Profesional" y "Maestría o Doctorado") es del 14.1% (51 personas). Sin embargo, en los resultados vistos por corporación, en la **Policía Ministerial** este porcentaje equivale al 80% de los entrevistados (20 personas), lo cual es un resultado sobresaliente respecto del obtenido en las otras dos corporaciones encuestadas.
- Conforme a lo anterior, es posible afirmar, entonces, que el 82.6% de los entrevistados (299 elementos) cuentan con el nivel medio superior o superior como nivel máximo de estudios.

### *Personas que tiene bajo su mando o responsabilidad*

- El 69.3% de los elementos participantes en la Encuesta Institucional (251) dijo no tener a “Ninguna” persona bajo su mando o responsabilidad, lo cual coincide con su perfil operativo. Mientras que un 24.0% (87 elementos) señaló contar con “1 a 5 personas” bajo su cargo.
  - Vistos estos resultados por corporación, es de señalar que en la **Policía Estatal**, la mayoría de los elementos entrevistados (65.4%, 159 personas) dijo que no cuenta con personal a su cargo, al igual que en la **Policía Ministerial** (68.0%, 17 elementos) y los **Custodios** (79.8%, 75 personas).

### *Antigüedad*

- La mayoría de los elementos entrevistados (209, que equivale al 57.7%) afirmó tener una **antigüedad** de entre 6 y 15 años en la corporación donde labora. El incremento porcentual de casi 20 puntos respecto de lo reportado en la Encuesta Institucional anterior a este resultado de 2019, refleja que puede estar relacionado con medidas para asegurar la estabilidad laboral del personal operativo; ya que en 2018 el porcentaje de personas en este rango de antigüedad era tan solo de 37.5%

## Tema 2. Aspectos socioeconómicos

- El 47.2% de los participantes en la Encuesta afirmó percibir entre “\$8,001 y \$11,200 pesos” (171 encuestados), mientras que un 26.0% de los entrevistados dijo recibir entre “\$4,801 y \$8,000 pesos” (94 encuestados) como **sueldo mensual bruto**. Este resultado contrasta el del año anterior, cuando los elementos encuestados que afirmaron percibir tales rangos salariales conformaban el 37.6% y 33.9% (respectivamente) del total de los participantes en la Encuesta. Ello podría, por tanto, estar relacionado con un fortalecimiento del ingreso de los elementos durante el último año, vislumbrándose ahora como una acción positiva.

- Ahora, estos son los principales rangos de ingresos reportados por los participantes de todas las corporaciones, excepto por los de la **Policía Ministerial**, donde el rango de ingresos principal es “Más de 16,000 pesos” con 72.0% (18 encuestados) de las respuestas obtenidas.
- El 54.7% de los encuestados dijo tener de “3 a 4” **dependientes económicos** (198 encuestados), mientras que 26.2% afirmó que de “1 a 2” dependen económicamente de ellos (25 encuestados). Estos valores son consistentes con los hallazgos de la Encuesta Institucional del año pasado.
- El 87.8% de los entrevistados no reportan **ingresos adicionales** por actividades comerciales, financieras o servicios profesionales (318 elementos), lo cual es un resultado ligeramente superior al obtenido en el año anterior (85.9%) que puede explicarse, igualmente, por una mejora salarial llevada a cabo en 2019. Entre los miembros de la **Policía Estatal** encuestados, este porcentaje equivale al 84.0% , en la **Policía Ministerial** al 96% y en los **Custodios** al 95.7%.
- De los 44 elementos que dijeron sí contar con ingresos adicionales (12.2%), 39 forman parte de la **Policía Estatal**, 1 de la **Policía Ministerial** y 4 entre los **Custodios**. De todos éstos, el 40.9% (18 personas) afirmó que los perciben por montos que va “de \$1,000 a \$3,000 pesos” mensuales.

### Tema 3. Sobre las acciones desarrolladas en el marco del FASP

#### a. Profesionalización

##### *Servicio Profesional de Carrera*

- Respecto del **Servicio Profesional de Carrera**, 165 elementos (45.6%) afirmaron conocer que éste existe al interior de las instituciones donde laboran. Sin embargo, 35.6% de los entrevistados (129 personas) dijo “No sabe[r]” sobre el particular. Teniendo en consideración que la mayoría de los elementos participantes en la Encuesta cuentan con una antigüedad

superior a los seis años en sus corporaciones, es de hacer notar el bajo nivel de difusión que esta cuestión tiene entre el personal operativo. Esta cuestión está reflejada asimismo en la Encuesta Institucional 2018, cuando sólo el 39.4% de los entrevistados afirmó saber que la institución donde labora cuenta con Servicio Profesional de Carrera, mientras que el 28.2% dijeron “No sabe[r]” sobre el tema.

**RECOMENDACIÓN:** Diseñar y poner en marcha estrategias de comunicación dirigidas al personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatal que den a conocer si las instituciones cuentan con Servicio Profesional de Carrera, cuál es su propósito y cómo funciona.

#### *Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública*

- El 92.8% de los entrevistados (336 personas) dijo estar inscrito en **el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública**. De éstos, 93.2% (313 individuos) mencionó contar con la **Clave Única de Identificación Personal (CUIP)**; lo cual es 5 puntos porcentuales menor al 98.0% reportado en 2018).

#### *Prestaciones laborales*

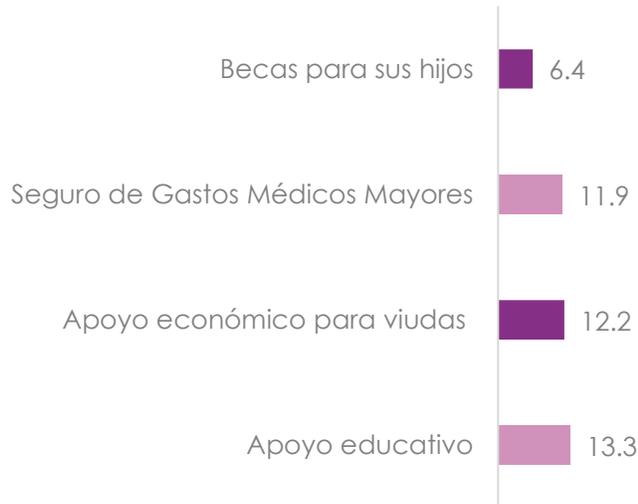
- Con relación a las **prestaciones laborales con las que cuentan** los elementos de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales, el 99.7% de los encuestados afirmó tener “Aguinaldo”; 98.3% “Vacaciones”; 95.6% “Seguro de vida”; 95.3% “ISSSTE, IMSS”; 86.7% “Comedor” (esto, a excepción de la **Policía Ministerial**, que no cuenta con esta prestación); 76.5% “Licencia de maternidad/paternidad”; 75.1% “Créditos para la vivienda” y 71.0% “Créditos automotrices”.



Fuente: Elaboración propia.

- En contraste, **las prestaciones con menos menciones** entre los elementos encuestados fueron: 6.1% "Ahorro solidario"; 6.4% "Becas para sus hijos"; 11.9% "Seguro de Gastos Médicos Mayores"; 12.2% "Apoyo económico para viudas" y 13.3% "Apoyo educativo". Es importante mencionar que estos resultados generales no varían significativamente de los reportados por estrato (es decir, por cada una de las tres corporaciones que participaron en el estudio). Por esta razón, se considera que emprender acciones de difusión de estas prestaciones (en caso de contar con ellas) entre las corporaciones puede ayudar a que los elementos tengan conocimiento de los beneficios laborales con los que cuentan y hagan uso de ellas cuando así lo requieran.

**Gráfico 3.** Prestaciones menos mencionadas. Porcentaje general, 2019 (%).



Fuente: Elaboración propia.

**RECOMENDACIÓN:** Empezar acciones de difusión que den a conocer entre el personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales las prestaciones con las que cuentan y las que en esta encuesta se reportan como poco conocidas; considerado para ello la experiencia adquirida en las otras campañas de difusión exitosas de este tipo que se han puesto en marcha ya en la entidad.

## b. Capacitación

- Del total de participantes en la Encuesta Institucional, 343 (94.8%) dijeron **haber recibido capacitación** desde su ingreso a la corporación donde actualmente prestan su servicio.
- De los encuestados que afirmaron haber recibido capacitación desde el ingreso a sus diferentes corporaciones, 93.0% (319 personas) dijo haber sido capacitado en **“Formación Inicial”** y 80.2% (275 individuos) expresó haber recibido cursos de **“Capacitación continua”**. Este resultado es positivo, dado que es ocho puntos porcentuales mayor al obtenido en 2018 (71.2%).
- Luego, 89.5% de los encuestados dijo **haber participado en cursos de capacitación** (en general) **en el último año** (307 elementos); mientras que sólo el 10.5% (36 personas) expresó no haber recibido cursos durante tal período. Estas cifras contrastan con las reportadas en 2018, donde 99.0% de los encuestados expresó haber participado en algún curso a lo largo de ese año; estos resultados, por tanto, podrían reflejar un área de oportunidad a considerar para su atención futura.
- De los encuestados que dijeron sí haber participado en cursos de capacitación en 2019, 259 elementos de los entrevistados (71.5%) dijeron que lo hicieron en **“De 1 a 3” capacitaciones**.
- Los principales **temas de los cursos** en que dijeron haber participado los encuestados a lo largo de 2019 son: **a)** “Competencias Básicas de la Función” (266 personas, 86.6%) y **b)** “Formación Inicial” (249 elementos, 81.1%).
- Con respecto a su **utilidad para el desempeño de sus funciones**, tales cursos fueron valorados por los participantes en la Encuesta como “Buena”, “Muy buena” y “Excelente” por el 75.6% de los participantes de “Competencias Básicas de la Función” y por el 70.4% de los participantes para “Formación Inicial”.
- Ahora, por lo que hace a la **Policía Estatal** y a la **Policía Ministerial** se observó también una amplia participación en el curso **“Taller 1. La función de primer**

**respondiente y la ciencia...**" (89.3%, 176 elementos en la Policía Estatal; 80.0%, 16 elementos de la Policía Ministerial); de éstos, el 81.3% de los participantes de la **Policía Estatal** y el 75.0% de los de la **Policía Ministerial** tuvieron una opinión favorable del curso (143 y 16 personas, respectivamente).

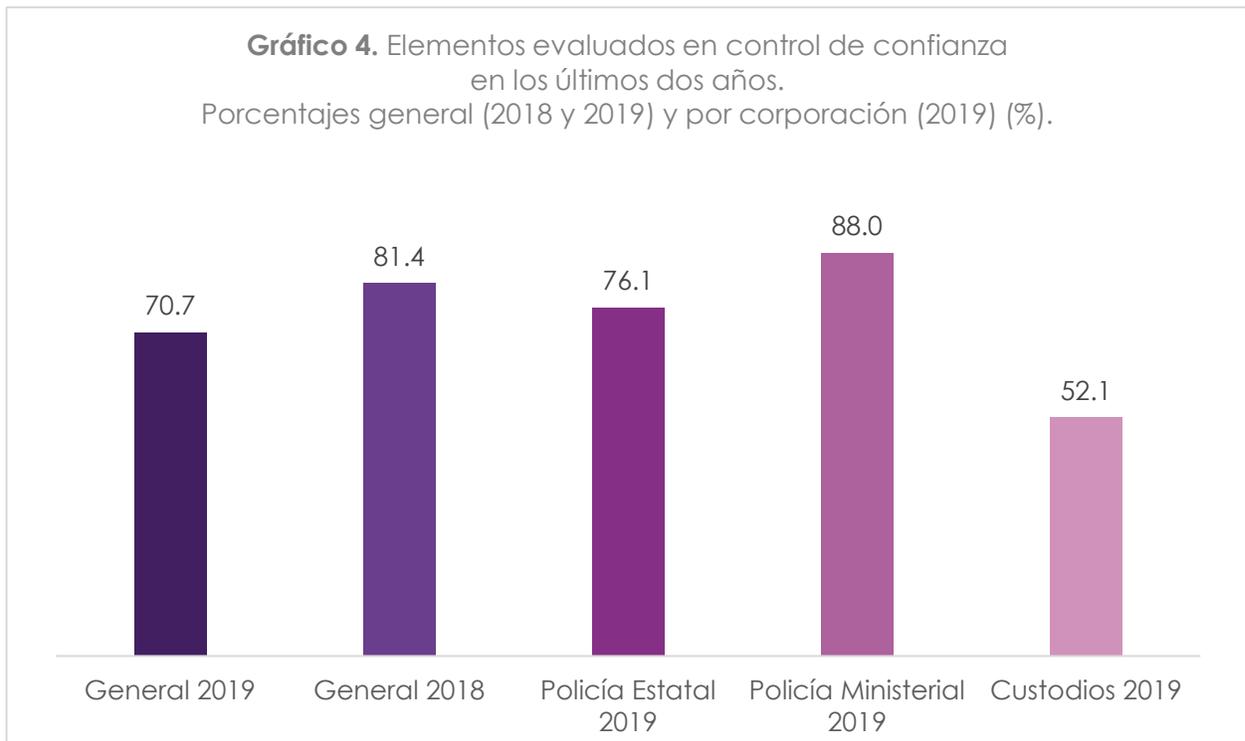
- En el caso de la **Policía Ministerial** también se tuvo participación en el **"Taller 2. La función policial y su eficacia en los primeros actos de investigación"** (80.0%), con una amplia valoración favorable (75.5%).
- Los cursos con mayor participación durante el 2019 fueron los mismos que en 2018, es decir, se ha logrado una gran cobertura de elementos a lo largo del tiempo en estos temas. En general, asimismo, se observa que los elementos valoran favorablemente los cursos de capacitación recibidos durante este ejercicio fiscal. Por lo tanto, es posible afirmar que estas cifras reflejan una **fortaleza** del Sistema Estatal de Seguridad Pública en materia de capacitación.

### c. Evaluación policial

#### *Evaluación en control de confianza*

- El 70.7% de los participantes en la Encuesta Institucional (256 personas) dijo haber realizado **"exámenes de control de confianza"** en los últimos dos años (2018 y 2019). Este resultado es 10.7 puntos porcentuales menor al reportado en 2018 (81.4% elementos evaluados en los últimos dos años, 2017 y 2018), lo cual podría representar un área de oportunidad susceptible de fortalecerse en años próximos.
- Vistos estos **resultados por corporación**, para el año 2019, el número de elementos evaluados en los últimos dos años es el siguiente:
  - **Policía Estatal:** 76.1% (185 elementos)
  - **Policía Ministerial:** 88.0% (22 elementos)
  - **Custodios:** 52.10% (40 personas)

- Por su parte, un 25.1% del total de los entrevistados (91 elementos) dijo que los exámenes de control de confianza se les aplicaron por última vez en el año 2017; mientras que sólo el 2.2% de los entrevistados dijo que “Nunca” o “Hace más de 4 años” se les ha realizado esta prueba.
- Sin embargo, estos resultados son, en general, positivos, dado que aportan elementos para considerar que la entidad se apega a los estándares nacionales en materia de evaluación control de confianza; los cuales señalan que al estado de fuerza en activo se le debe aplicar esta prueba cada dos años.



Fuente: Elaboración propia.

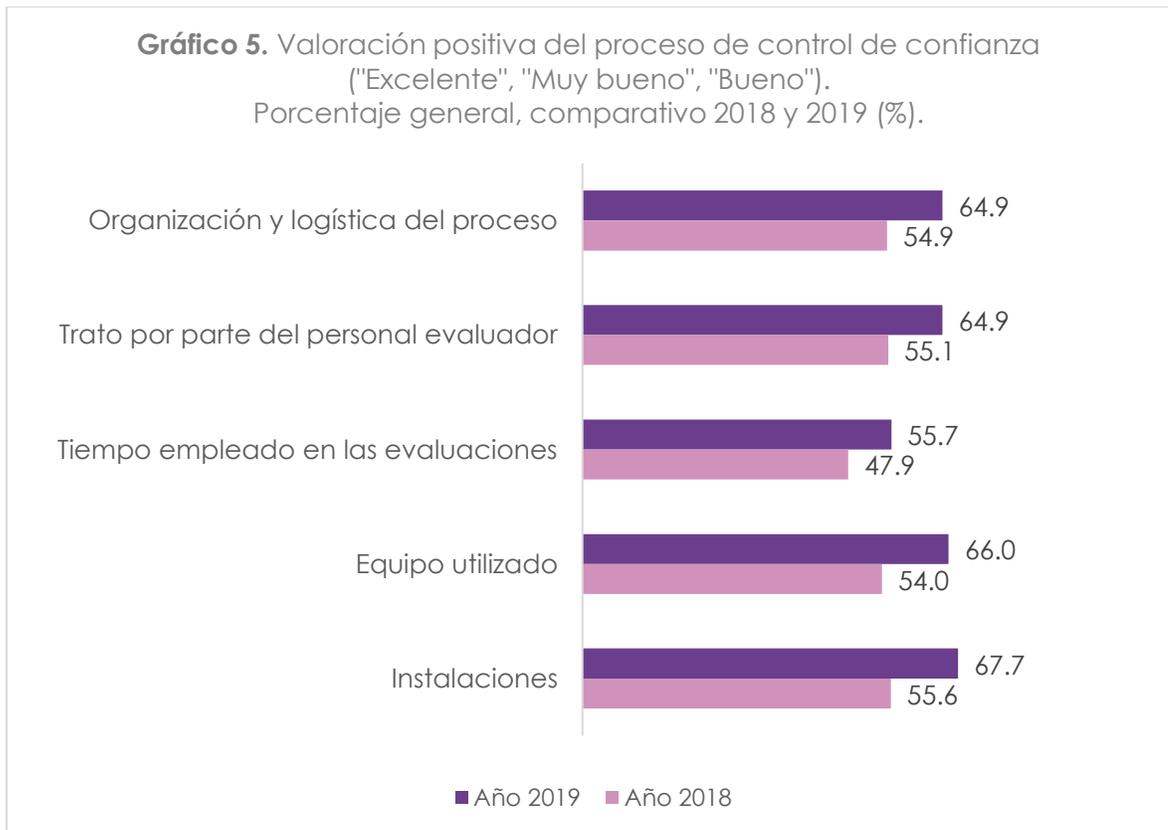
- Ahora, respecto del **proceso que se sigue para la aplicación de los exámenes de control de confianza**, se tienen los siguientes resultados:

  - 64.9% (223 encuestados) valoró de manera favorable (“Excelente”, “Muy bueno” o “Bueno”) a la “Organización y logística del proceso de

evaluación” y el “Trato por parte del personal evaluador” (en 2018, estos resultados fueron 54.9% y 55.1% respectivamente).

- 55.7% (200 encuestados) calificó positivamente al “Tiempo empleado en las evaluaciones” (47.9% lo hizo así en 2018).
- 66.0% (237 encuestados) valoró favorablemente al “Equipo utilizado” (54.0% lo hizo así en 2018).
- 67.7% (243 personas) tiene esta opinión favorable acerca de las “Instalaciones” (55.6% en 2018).

► Así, se observa que existe una mejora general en la percepción que los elementos operativos tienen sobre los diferentes aspectos del proceso de evaluación de control de confianza que se sigue en el estado de Morelos. Esto, teniendo en consideración, sobre todo, lo reportado en la Encuesta Institucional del año anterior.



Fuente: Elaboración propia.

- Por su parte, de total de los elementos encuestados que han sido sujetos a la evaluación de control de confianza, 71.3% (256 personas) estima que ésta es **“acorde a su grado, cargo y/o funciones”** (en la Policía Ministerial el porcentaje asciende al 92.0%). Este resultado es positivo, ya que si bien vislumbra un área de oportunidad susceptible de continuar fortaleciéndose, es 7 puntos porcentuales mayor al obtenido en 2018 (64.3%).
- Un 86.9% de total de los elementos encuestados y que han sido sujetos a la evaluación de control de confianza (312) dijo **“No” conocer el resultado de su última evaluación de control de confianza**. En la **Policía Estatal**, este porcentaje es del 86.3% (207 elementos), mientras que en la **Policía Ministerial** es del 72.0% (18 elementos) y, en los **Custodios**, del 92.6%.
- Un 72.1% de los elementos encuestados y que han presentado la evaluación de control de confianza (259) expresó no haber sido **promovido de grado y/o cargo** (67.1% en la **Policía Estatal**, 84.0% en la **Policía Ministerial** y 79.8% de los **Custodios**). Por tal razón, de 100 elementos que sí dijeron haber sido promovidos, 37 mencionaron que **“Sí”** se les aplicaron nuevamente estas pruebas al recibir la promoción, mientras que 63 señalaron que **“No”**. Vistos estos resultados por corporación, se tiene lo siguiente:
  - **Policía Estatal:** Sólo aplicó el control de confianza a 29 de 77 (37.7%) elementos que fueron promovidos.
  - **Policía Ministerial:** Sólo aplicó el control de confianza a 1 de 4 (25.0%) elementos que fueron promovidos.
  - **Custodios:** Sólo aplicó el control de confianza a 7 de 19 (36.8%) elementos que fueron promovidos.
- El 50.1% de los elementos encuestados que han sido evaluados en control de confianza (180 personas) ha sido sujeto a **examen toxicológico** de manera sorpresiva. Entre los miembros de la **Policía Estatal**, la proporción equivale al 58.3 % (140 personas); en la **Policía Ministerial** es de 56.0% (14 elementos) y entre los **Custodios** es de 27.7%.

- El 64.6% de los encuestados que han sido evaluados en control de confianza (232) estima que este proceso **“contribuye al fortalecimiento de las instituciones de Seguridad Pública”**. Este es un resultado positivo respecto de lo reportado en 2018, ya que muestra un incremento de 6 puntos porcentuales. Sin embargo, el que un 10.9 % de los encuestados (39) afirmara “No Sabe[r]” si la evaluación de control de confianza contribuye o no al fortalecimiento institucional denota un área de oportunidad susceptible de atenderse mediante la puesta en marcha de acciones de difusión sobre el propósito y relevancia de las evaluaciones de control de confianza.
- RECOMENDACIÓN:** Llevar a cabo una campaña de difusión sobre el propósito y relevancia de la evaluación de control de confianza entre las diferentes corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Morelos.

#### *Evaluación de competencias básicas de la función*

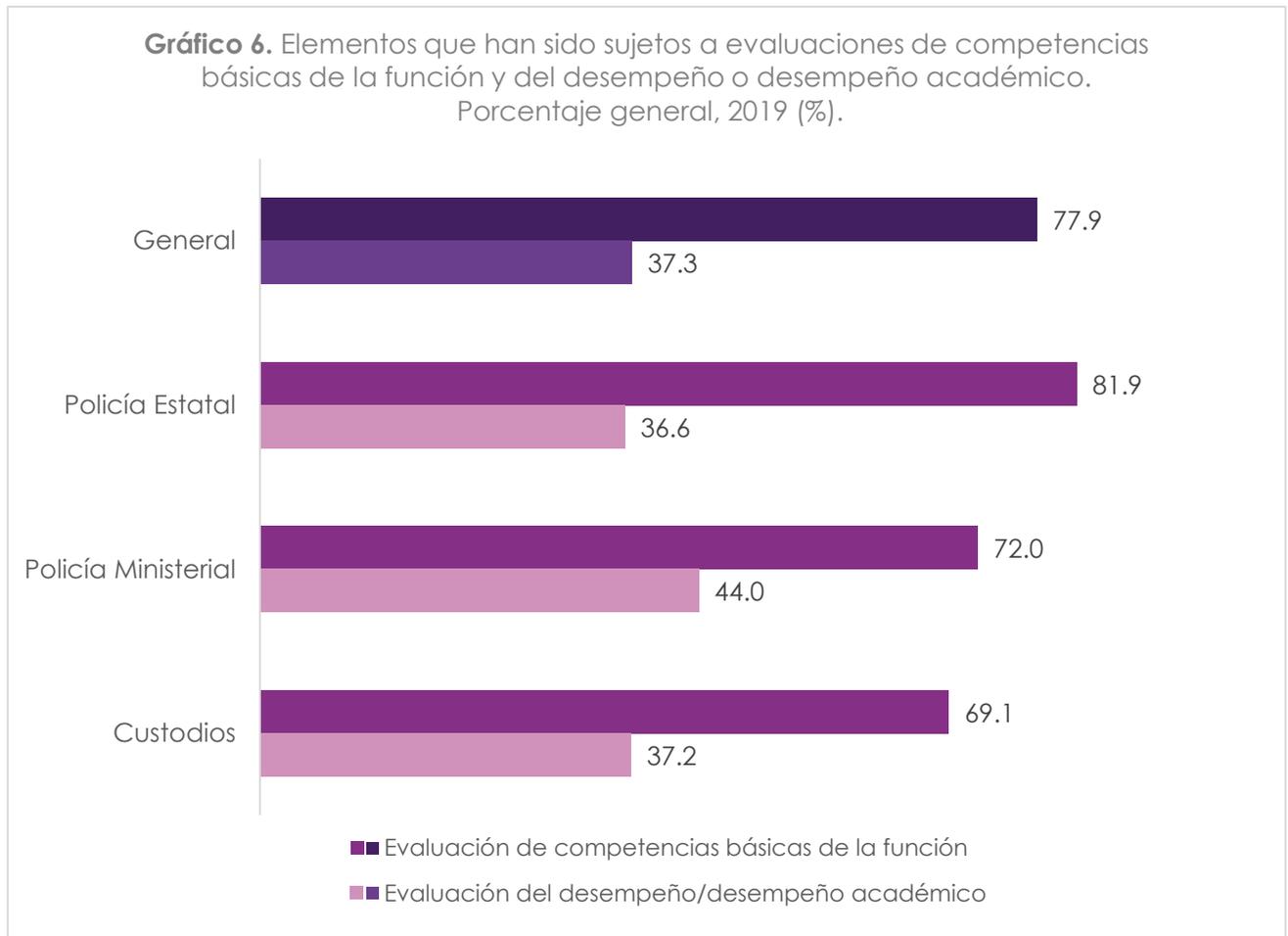
- Un 77.9% del total de los participantes en la Encuesta Institucional señaló haber sido sujeto de la **evaluación de competencias básicas de la función** (282 elementos). En la **Policía Estatal**, este porcentaje asciende al 81.9% de los elementos (199), en la **Policía Ministerial** es de 72.0%, y para los **Custodios** es de 69.1% (65 elementos).
- De los encuestados que afirmaron haber sido evaluados en competencias básicas de la función policial, un 39.7% (112 personas) dijo **conocer el resultado de las pruebas realizadas**. Vistos estos resultados por estrato, se tiene lo siguiente:
  - Policía Estatal:** 43.7%
  - Policía Ministerial:** 61.0%
  - Custodios:** 21.5%

#### *Evaluación de desempeño o del desempeño académico*

- 227 del total de los participantes en la Evaluación Institucional (62.7%) dijeron “No” haber realizado la **evaluación del desempeño o del desempeño académico** (en la **Policía Estatal**, 63.4%; en la **Policía Ministerial**

56.0% y 62.8% en los **Custodios**). Es decir, sólo al 37.3% de los entrevistados (135) se les ha aplicado este examen.

- De los elementos encuestados que dijeron sí haber sido evaluados en el desempeño o desempeño académico, el 28.1% (38) dijo **conocer el resultado de dicho examen** (33.7% de los **Policías Estatales** lo afirmó así, 54.5% de los **Policías Ministeriales**, y 51.4% de los **Custodios**).

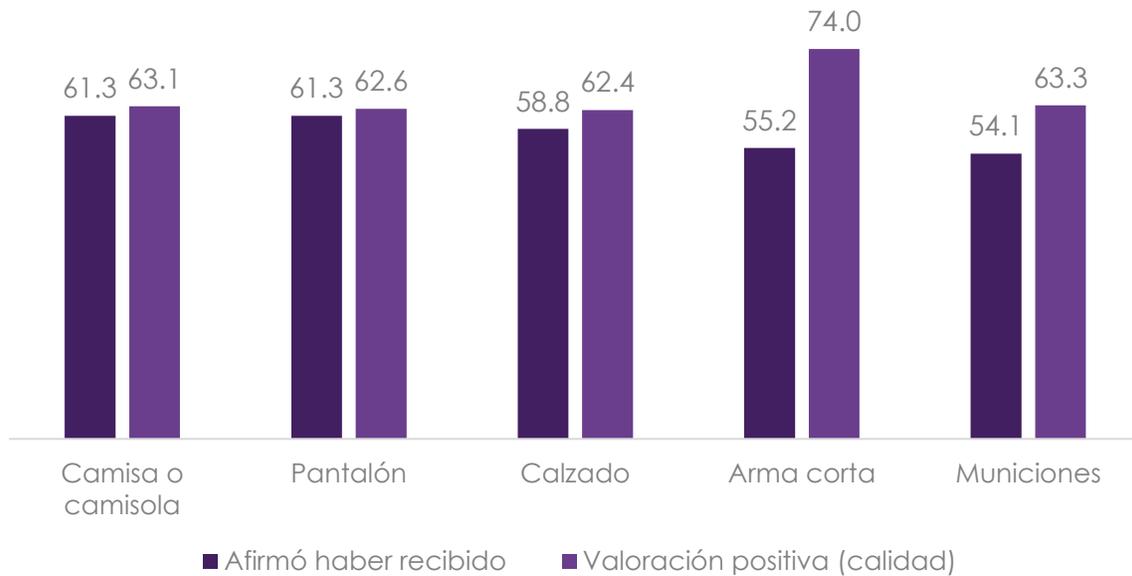


Fuente: Elaboración propia.

## Equipamiento

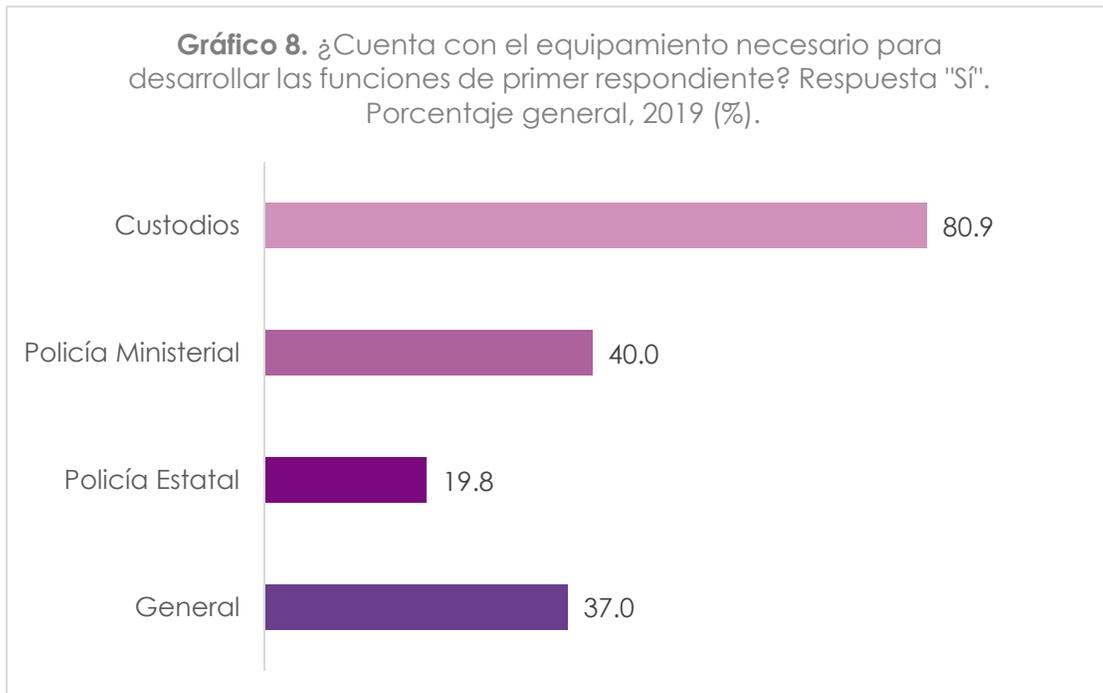
- De una lista de 24 de los elementos de equipamiento necesarios para el desempeño de la función policial y la procuración de justicia, los que más menciones recibieron por parte de los encuestados son los siguientes: **a)** “Camisa o camisola” y “Pantalón” (222 encuestados, 61.3%), **b)** “Calzado” (213 encuestados, 58.8%), **c)** “Arma corta” (200 encuestados, 55.2%) y **d)** “Munición” (196 encuestados, 54.1%). Estos elementos destacan como los que **más** dijeron recibir en 2019.
  - En el estrato de la **Policía Estatal**, destacan también los “Cargadores” (152 encuestados, 62.6%) y “Arma larga” (136 encuestados, 56.0%); mientras que en el de la **Policía Ministerial** sobresale “Equipo de cómputo”, el cual fue recibido por 16 elementos (64.0%)
- En contraste, el equipamiento **menos** mencionado por los encuestados (y por lo tanto el que menos consideran que recibieron en 2019) fue: **a)** “Gas lacrimógeno” (65 encuestados, 18.0%), **b)** “Motocicleta” (60 encuestados, 16.6%), **c)** “Kit de primer respondiente” (59 encuestados, 16.3%), **d)** “Instrumental de investigación en criminalística” (54 encuestados, 14.9%) y **e)** “Tablets / teléfono inteligente” (40 encuestados, 11.6%).
  - En comparación con el año **2018**, sin embargo, estos resultados son positivos dado que, en general, se observa un incremento porcentual en cada uno de los rubros citados, respecto del equipamiento que los encuestados afirmaron haber recibido entonces.
- Ahora, respecto de la **calidad del equipo** recibido, se tiene que los entrevistados valoran positivamente (“Muy buena” y “Buena”) la manufactura de **a)** las “Camisas o Camisola” (63.1%, 140 personas), **b)** del “Pantalón” (62.6%, 139 elementos), **c)** del “Calzado” (62.4%, 133 individuos), **d)** del “Arma corta” (74.0%, 148 personas) y **e)** de las “Munición” (63.3%, 124 personas). Conforme a estos resultados, se observa que, en general, el equipo que se entregó en mayor volumen (uniformes y armas) es el mejor valorado en su calidad por parte de los entrevistados.

**Gráfico 7.** Equipamiento, mayores menciones y valoración positiva de la calidad ("Muy buena" y "Buena"). Porcentaje general, 2019 (%).



Fuente: Elaboración propia.

- Pese a estos resultados, el 63.0% de los participantes en la Encuesta Institucional (228 elementos) considera que **“No” cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente**. Vistos estos resultados por corporación, se tiene lo siguiente: En la **Policía Estatal**, el 80.2% (195 elementos) se considera en este supuesto; mientras que en la **Policía Ministerial** el porcentaje es de 60.0%, (15 elementos) y 19.1% en los **Custodios** (18 personas).



Fuente: Elaboración propia.

- Además, un 14.4% del total de los entrevistados (52 elementos) dijo “No sabe[r]” la respuesta a esta pregunta. Entre los **Custodios**, este porcentaje equivale al 45.7%.
  - Estos resultados, por tanto, asoman un aspecto a considerar para fortalecerse en los ejercicios fiscales futuros. Para ello, es necesario que se analice, primero, si los elementos cuentan efectivamente con este equipo (o no) y, de ser así, más bien emprender acciones que den a conocer de qué se compone el equipamiento necesario para el desempeño de la función de primer respondiente; esto, a fin de mejorar la percepción de los elementos sobre este punto.
- RECOMENDACIÓN:** Emprender una campaña de difusión entre las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales que dé a conocer cuáles son las tareas del primer respondiente y con qué equipo debe contar para llevarlas a cabo en caso de ser necesario.

#### d. Uso de tecnología

- Respecto de las tecnologías que los entrevistados dijeron saber más cómo usar y operar en el desempeño de sus funciones son: **a)** “Equipo de radiocomunicación” (87.8%, 318 elementos); **b)** “Teléfono inteligente” (69.9%, 253 personas) y **c)** “Correo electrónico” (69.6%, 252 individuos). El 100.0% de los **Policías Ministeriales** usa y conoce el manejo de la “Computadora”, destacando así del resto de los estratos.
- En cambio, las tecnologías que los entrevistados consideran que saben cómo usar y operar menos en el desempeño de sus funciones son: **a)** “Redes Locales (intranet)” (45.9%, 166 personas), **b)** “Cámara de Video” (55.2%, 200 individuos) y **c)** “Tablets” (58.6%, 212 elementos).
- Sin embargo, en general se observa que los elementos participantes en la Encuesta Institucional están familiarizados con el uso y operación de la mayoría de las tecnologías presentadas en el instrumento.

#### *Informe Policial Homologado*

- Por lo que hace al **Informe Policial Homologado** (IPH) los entrevistados dijeron que las fases “más difíciles” del proceso son: **a)** el “Llenado del IPH” (48.3%, 175 elementos) y **b)** la “Entrega/Recepción al Ministerio Público” (35.9%, 130 personas).
- Aunque, en general, el 50.6% de los entrevistados tiene una “Buena” percepción sobre el IPH, mientras que el 31.5% (114 individuos) tiene una opinión “Regular” sobre el mismo.
- Por otra parte, el 54.4% de los participantes en la Encuesta (52.3% en la **Policía Estatal**; 56.0% en la **Policía Ministerial** y 59.6% en los **Custodios**) estima que su capacidad para llenar el IPH es “Regular” (197 personas). Esto, en contraste con el 27.3% (99 personas) que afirma estar ‘muy capacitado’ para ello (30.9% de los entrevistados que pertenecen a la **Policía Estatal**, 32.0% de la **Policía Ministerial** y 17.0% de los **Custodios**).

- Así, los encuestados estiman que **el adecuado llenado del IPH requiere: a)** “Capacitación” (90.3%), **b)** “Tiempo suficiente” (79.6%) y **c)** una “Guía de llenado” (76.8%), principalmente. Entre los elementos de la **Policía Ministerial** también se hace notar la “Infraestructura tecnológica” (88.0%). Estos rubros pueden considerarse prioritarios para mejorar la percepción de los elementos respecto de su capacidad para realizar esta función.

#### **RECOMENDACIONES:**

- 1) Capacitar a los elementos operativos en el llenado del IPH, dando prioridad al empleo de guías de llenado para ello.
- 2) Analizar el proceso de ‘entrega / recepción del IPH al Ministerio Público’, a fin de identificar y solventar los cuellos de botella que dificultan esta tarea.

*Herramientas que utilizan cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos de trabajo*

- La mayoría de los entrevistados dijo emplear una computadora (138 elementos, 38.1%) para escribir reportes, informes u otros escritos oficiales del trabajo. En la **Policía Estatal**, este porcentaje equivale al 25.1% (61 elementos); entre los **Policías Ministeriales** asciende al 92.0%, mientras que entre los **Custodios** la proporción es de 57.4 %
- Al tiempo que 118 personas (32.6%) afirmaron llenar estos documentos a mano; en la **Policía Estatal** el porcentaje asciende 35.4 % (86 personas) y entre los **Custodios** es de 34.0%, mientras que en la **Policía Ministerial** este método no se emplea. Estos resultados son similares a los obtenidos en la Encuesta Institucional de 2018.

*Sistema Único de Información Criminal*

- Si bien un 45.6% de los entrevistados (165) afirmó haber empleado el **Sistema Único de Información Criminal (SUIC)** en su trabajo (53.9% en la **Policía Estatal**; 92.0% entre los miembros de la **Policía Ministerial** y 11.7% entre los **Custodios**); el 54.4% (197) “No” lo ha utilizado, o bien, “No sabe[n]” sobre el particular. Esto se relaciona con el hecho de que el 53.0% de los participantes (192) mencionaron no contar con “equipo para consultar” el

SUIC en su área de trabajo. Este resultado, aunque vislumbra una posible área de oportunidad, es positivo respecto del obtenido en 2018, ya que es 15.7 puntos porcentuales menor (68.7%).

### *Métodos de identificación y registro de personal*

- Respecto del uso de **métodos de identificación y registro de personal**, el 92.0% de los elementos encuestados (333 personas) dijo que al interior de su corporación se emplea **“Clave Única de Identificación Personal”** (CUIP) (88.5% en la **Policía Estatal**; 96.0% en la **Policía Ministerial** y 100.0% entre los **Custodios**); al tiempo que un 86.2% (312 personas) afirmó que se utilizan las **“Huellas dactilares”** (85.2% en la **Policía Estatal**; 84.0% en la **Policía Ministerial** y 89.4% entre los **Custodios**); un 83.1% (301 personas) dijo que se usa la **“Identificación con fotografía”** (78.2% en la **Policía Estatal**; 80.0% en la **Policía Ministerial** y 96.8% entre los **Custodios**) y el 77.1% (279 elementos) señaló que se emplea el **“Registro de Voz”** (84.8% en la **Policía Estatal**; 60.0% en la **Policía Ministerial** y 61.7% entre los **Custodios**). Estos resultados son positivos, dado que, en comparación con el año 2018, se observa que actualmente existe un mayor uso de los diferentes métodos de identificación y registro sugeridos en la pregunta.

### e. Infraestructura

- Por lo que hace a la infraestructura con la que cuentan los elementos de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia para el desempeño de sus funciones, los participantes en la Encuesta Institucional expresaron, primero, lo siguiente respecto de **estado físico actual de las instalaciones**:
  - 60.2% (218 personas) lo calificaron como “Regular” o “Malo”; sin embargo, éste es un resultado positivo respecto de lo reportado en 2018, ya que entonces 68.4% de los encuestados se pronunció en este sentido.
  - 56.6% de los entrevistados (205 elementos) considera que “No” se realizaron mejoras físicas a las instalaciones de su corporación durante el 2019 (lo cual representa el 70.8% en la **Policía Estatal**, 172 personas); mientras que 43.4% considera que “Sí” se llevaron a cabo estas mejoras

(157 personas) Estos resultados son favorables con relación a los obtenidos en 2018, ya que entonces 69.2% de los entrevistados respondieron “No” y 30.8% “Sí”.

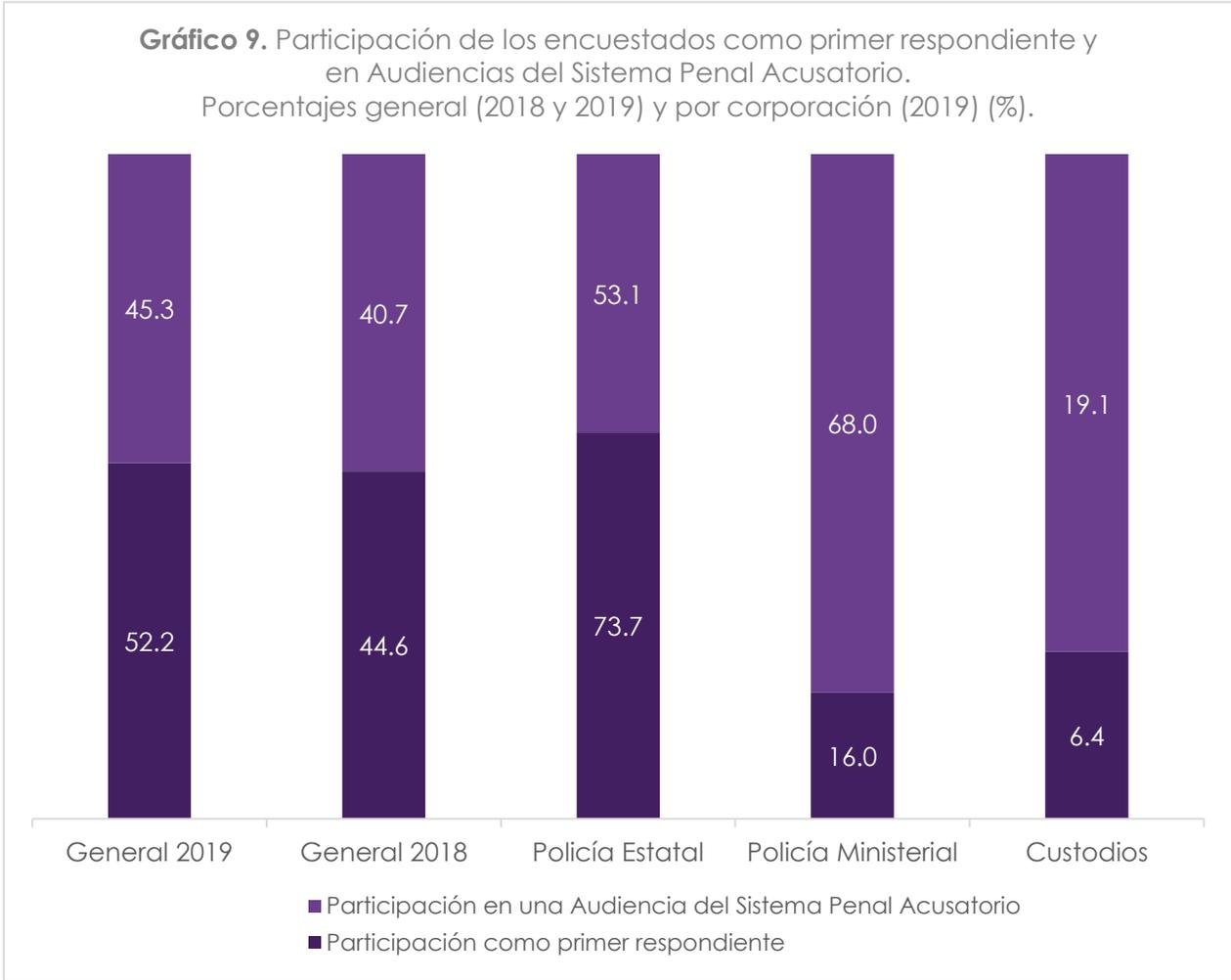
- De los que en 2019 respondieron que “Sí” consideran que hubo mejoras físicas en las instalaciones donde laboran, 58.0% (91 personas) considera que las mejoras **cumplen con la calidad esperada**, lo cual es 17 puntos porcentuales mayor a quienes así lo consideraron en 2018 (41%).
- Asimismo, el 49.0% (77 personas) opina que **estas mejoras resuelven las necesidades de infraestructura** de la corporación donde labora (mientras que en 2018 fue sólo el 38.1%); al tiempo que el 63.7% (100 personas) opina que **las mejoras incrementan la capacidad operativa** o de respuesta de la corporación (cuando en 2018 fue sólo el 41.5% quien se pronunció en este sentido).
- En ese sentido, el 48.1% de los entrevistados (174 personas) dijo contar **con instalaciones que les permiten operar de manera eficiente y eficaz**, mientras que 51.9% (188 individuos) difieren. Quienes dijeron que las instalaciones donde actualmente laboran **no** les permiten operar de manera eficaz y eficiente fueron: 63.4% de los encuestados de la **Policía Estatal**, 56.0 % de los encuestados de la **Policía Ministerial** y 21.3% de los encuestados de los **Custodios**.
- Tales encuestados señalaron los siguientes aspectos como las **principales áreas de oportunidad** que existen: **a)** 91.0% (171 personas) considera que “Los espacios están en malas condiciones” (74.6% en 2018); **b)** 85.6% (161 personas) estima “Faltan espacios” (76.1% en 2018); **c)** 80.3% (151 personas) piensa que “Los espacios no son los adecuados para la operación” (lo cual es casi 10 puntos porcentuales más que en 2018, cuando esta cifra era del 70.9%) y, por último, **d)** 79.3% (149 personas) afirma que “No hay suficiente capacidad” (lo cual es 9 puntos porcentuales más que el 70.4% reportado en 2018). Por tal razón, estos aspectos deben considerarse como prioritarios al momento de definir las acciones de infraestructura futuras, a fin de atender a las necesidades que los elementos operativos expresan sobre los sitios en que desempeñan sus funciones policiales o de procuración de justicia.

- Con base en estos resultados, es posible apuntar que si bien el rubro de infraestructura sigue siendo en opinión de los entrevistados un área de oportunidad relevante, de 2018 a 2019 se han puesto en marcha acciones que han logrado mejorar su percepción en cuanto a la calidad, eficacia y pertinencia de las obras de mejora física realizadas.
- Aun así, el 90.3% de los entrevistados (327 personas) mencionó que es necesario llevar a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a su lugar de trabajo (94.7% entre los miembros de la **Policía Estatal** entrevistados; 84.0% entre la **Policía Ministerial**, así como 80.9% de los **Custodios**).
- ✍ **RECOMENDACIÓN:** Empezar acciones de mejora física de las instalaciones de seguridad pública y procuración de justicia, teniendo en consideración las áreas prioritarias de atención reportadas por los elementos de las distintas corporaciones que participaron en esta Encuesta Institucional (espacios insuficientes, en malas condiciones o inadecuados para la operación, principalmente).

#### Tema 4. Condiciones laborales y funciones policiales

- El 92.6% de los entrevistados (335 personas) se considera **“Orgullosa”** o **“Muy orgullosa”** de pertenecer a las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado de Morelos (95.5% en la **Policía Estatal**; 100.0% en la **Policía Ministerial** y 82.9% de los **Custodios**).
- De acuerdo con lo que expresaron en la Encuesta Institucional, las principales **razones por las que los elementos operativos encuestados deciden formar parte las corporaciones** de seguridad pública y procuración de justicia estatales son: **a)** por **vocación** (34.5%, 125 personas; 39.1% en la **Policía Estatal**; 40.0% en la **Policía Ministerial** y 21.3% entre los **Custodios**); **b)** por **desarrollo profesional o personal** (15.2%, 55 individuos; 15.6% en la **Policía Estatal**; 20.0% en la **Policía Ministerial** y 12.8% entre los **Custodios**) y **c)** por **necesidad económica o desempleo** (14.6%, 53 elementos; 13.6% en la **Policía Estatal**; 4.0% en la **Policía Ministerial** y 20.2% entre los **Custodios**).

- En su comunidad, los miembros de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia encuestados señalaron que obtienen principalmente **“Respeto”** (59.7%, 216 personas).
- Asimismo, los entrevistados mencionaron que **lo que más les gusta de su trabajo** es: **a)** “Proteger y servir a la sociedad” (97.2%, 352 elementos); **b)** “Ayudar a las personas” (97.0%, 351 personas) y **c)** “Brindar seguridad/vigilar” (92.5%, 335 individuos). De forma adicional a estos resultados,
  - Entre los miembros de la **Policía Estatal** también es relevante “Portar el uniforme” (97.5%) y el “Contacto con la ciudadanía” (96.7%).
  - Y los encuestados de la **Policía Ministerial** también destacan “Investigar los hechos delictivos” (100.0%) e “Investigar y analizar las evidencias” (100.0%) como lo que más les gusta de su trabajo.
- Por último, el 52.2% de los entrevistados (189 personas) dijo haber intervenido en alguna ocasión como **primer respondiente** (73.7% en la **Policía Estatal**; 16.0% en la **Policía Ministerial** y 6.4% entre los **Custodios**). Al tiempo que el 45.3% de los participantes en la Encuesta (154 personas) mencionó haber participado en alguna **Audiencia del Sistema Penal Acusatorio** (53.1% en la **Policía Estatal**; 68.0% en la **Policía Ministerial** y 19.1% entre los **Custodios**). En contraste con 2018, 44.6% de los entrevistados dijo haber intervenido como primer respondiente, mientras que el 40.7% afirmó haber participado en una Audiencia.



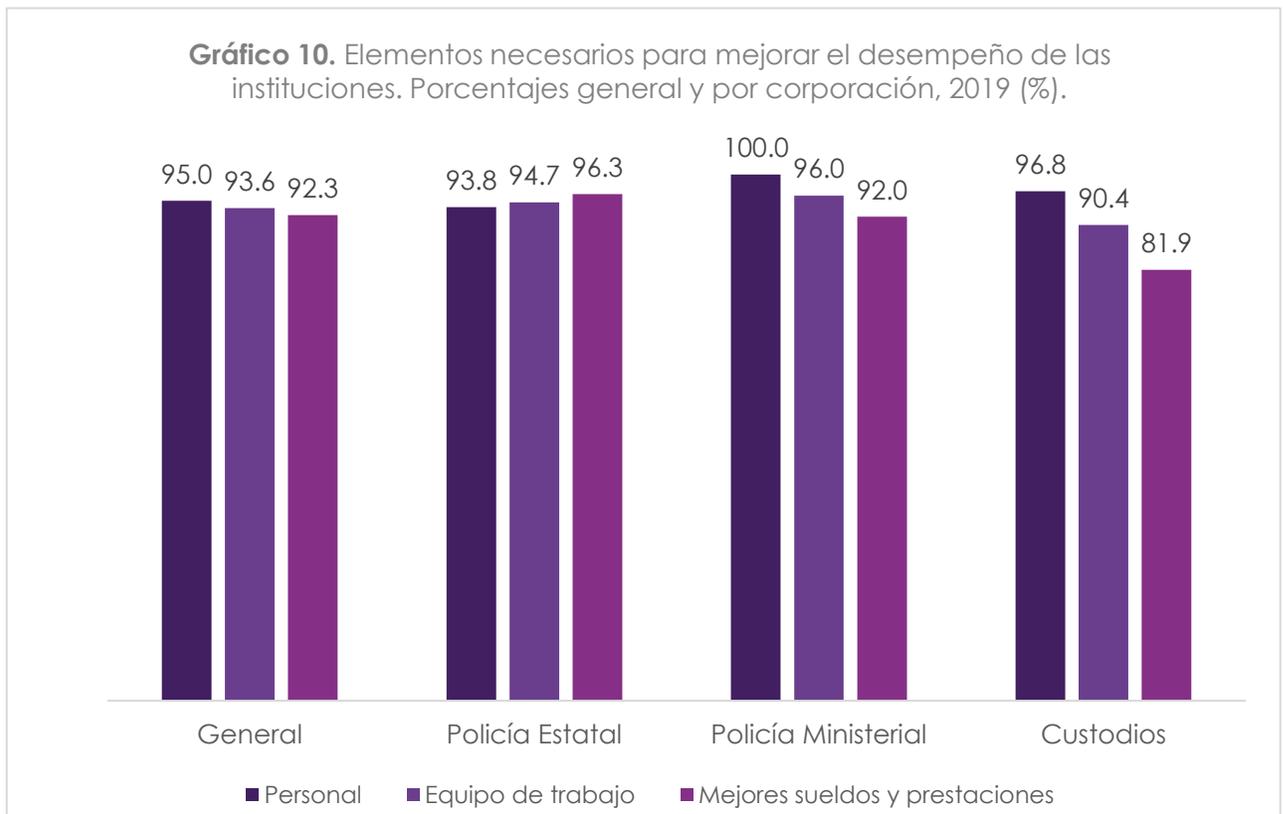
Fuente: Elaboración propia.

## Tema 5. Hábitos en el trabajo

- El 97% de los encuestados (351 personas) considera que **“las leyes deben aplicarse a todos por igual”**, lo cual, sin duda es un resultado muy positivo que no varía respecto del obtenido en el ejercicio fiscal anterior.
- Respecto de las **actividades cotidianas** que llevan a cabo como parte del cumplimiento de sus funciones operativas, los entrevistados dijeron realizar (por lo menos una vez a la semana) las siguientes:
  - “Pases de lista” (94.2%, 341 elementos);
  - “Entrenamiento físico” (87.6%, 317 personas);
  - “Inspección física de uniforme y calzado” (84%, 304 individuos)
  - y “Cumplimentación de Mandamientos” (73.5%, 266 personas).
- 📌 Estos resultados coinciden con las actividades más mencionadas en la Encuesta Institucional de 2018.
- En la opinión del personal operativo entrevistado, los criterios a considerar para **otorgar ascensos al interior de su corporación** son, principalmente, los siguientes:
  - “Desempeño laboral” (37.6%, 136 personas; 32.1% en la **Policía Estatal**; 52.0% en la **Policía Ministerial** y 47.9% en los **Custodios**) y
  - “Capacitación” (26.2%, 95 personas; 28.8% en la **Policía Estatal**; 28.0% en la **Policía Ministerial** y 19.1% en los **Custodios**).
  - Además de las anteriores, para los **Custodios**, también es relevante la “Antigüedad en el puesto” (27.7%, 26 personas de este estrato).
- 📌 En ese sentido, es de mencionar que el porcentaje de encuestados que considera al “Favoritismo” como criterio para otorgar ascensos al interior de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Morelos disminuyó 10 puntos respecto de lo reportado en la Encuesta Institucional anterior (de 24.0 % en 2018 a 14.4 % en 2019); lo cual resalta como un resultado positivo.

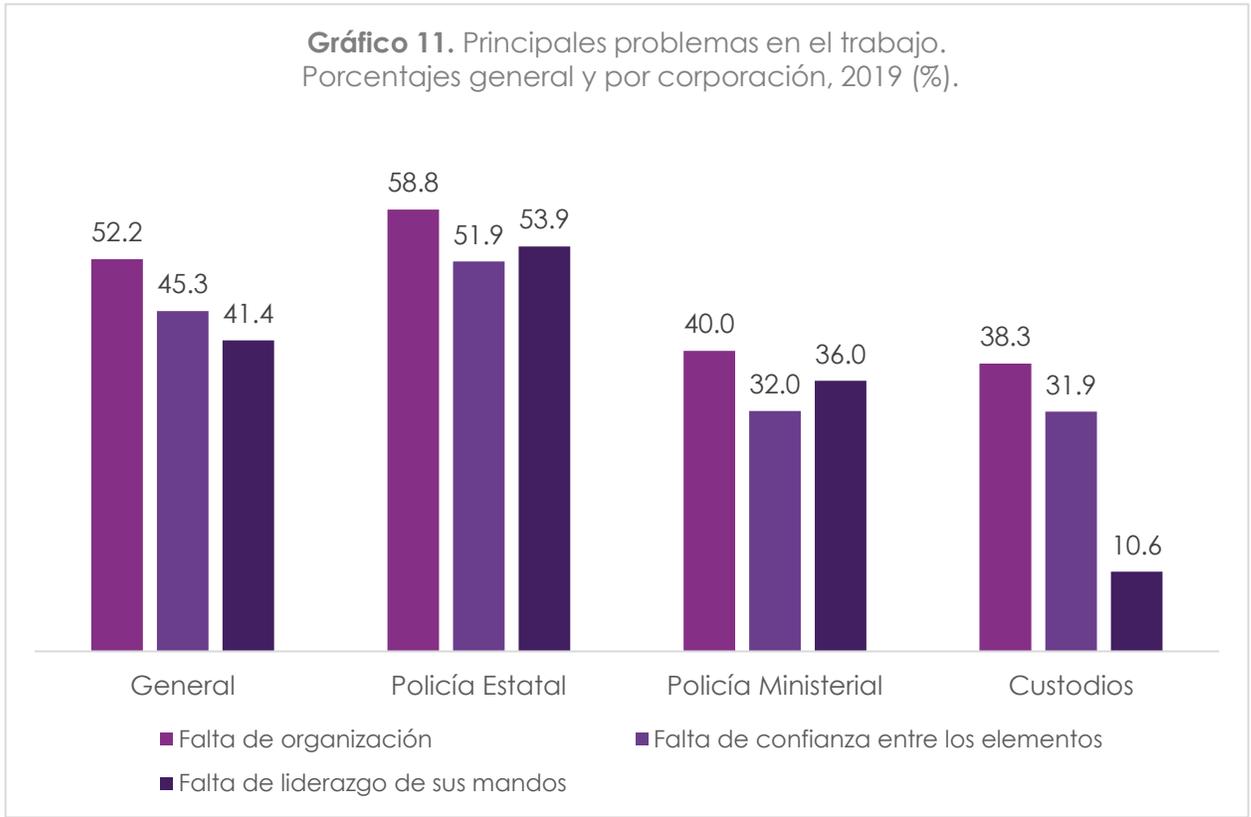
## Tema 6. Problemas en el trabajo

- Con relación a los **aspectos que los elementos consideran como necesarios para mejorar el desempeño de sus funciones** al interior de sus corporaciones, quienes participaron en este ejercicio destacan los siguientes: **a)** la falta de “Personal” (95.0%, 344 personas; 93.8% en la **Policía Estatal**; 100.0% en la **Policía Ministerial** y 96.8% entre los **Custodios**), **b)** “Equipo de trabajo” (93.6%, 339 individuos; 94.7% en la **Policía Estatal**; 96.0% en la **Policía Ministerial** y 90.4% entre los **Custodios**), así como **c)** “Mejores sueldos y prestaciones” (92.3%, 334 elementos; 96.3% en la **Policía Estatal**; 92.0% en la **Policía Ministerial** y 81.9% entre los **Custodios**).



Fuente: Elaboración propia.

- Estos tres aspectos, que resultan en prioritarios a atender al interior de las corporaciones de seguridad y procuración de justicia estatales, se mantienen respecto de los mencionados en la Encuesta Institucional 2018.
  - Además de estos tres aspectos, para los **Policías Ministeriales** (96.0%) y los **Custodios** (84.0%). señalaron que también se requiere “Capacitación.”
- Por su parte, respecto de los **principales problemas que los elementos enfrentan al interior de sus corporaciones**, quienes participaron en esta Encuesta mencionaron los siguientes: **a)** “Falta de organización” (52.2%, 189 elementos; 58.8% en la **Policía Estatal**; 40.0% en la **Policía Ministerial** y 38.3% entre los **Custodios**); **b)** “Falta de confianza entre los elementos” (45.3 %, 164 personas; 51.9% en la **Policía Estatal**; 32.0% en la **Policía Ministerial** y 31.9% entre los **Custodios**) y **c)** “Falta de liderazgo de sus mandos” (41.4%, 150 individuos; 53.9% en la **Policía Estatal**; 36.0% en la **Policía Ministerial** y 10.6% entre los **Custodios**). Estos tres problemas también fueron los más mencionados en el ejercicio 2018, lo cual permite considerarlos como un área de oportunidad susceptible de fortalecerse.
- Por último, algunos de los elementos encuestados manifestaron ignorar la existencia de algunos problemas específicos al interior de sus corporaciones, respondiendo como “No sabe” a estos rubros. Entre ellos destaca **a)** la “Infiltración del crimen organizado” (42.3%, 153 personas; 45.3% en la **Policía Estatal**; 40.0% en la **Policía Ministerial** y 35.1% entre los **Custodios**) y **b)** la “Corrupción” (35.4%, 128 elementos; 36.2% en la **Policía Estatal**; 32.0% en la **Policía Ministerial** y 34.0% entre los **Custodios**). Estos porcentajes se mantienen respecto del año anterior.



Fuente: Elaboración propia.

**RECOMENDACIÓN:** Realizar un estudio de clima laboral al interior de las tres corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales que permita identificar y atender las razones de por qué los encuestados perciben a la falta de organización, la de liderazgo de sus mandos y la de confianza entre los demás miembros de sus corporaciones como los principales problemas que enfrentan para el desempeño de sus funciones.



## CONCLUSIONES

Con base en el análisis realizado a los principales hallazgos obtenidos de la Encuesta Institucional 2019, a continuación se presentan un conjunto de consideraciones que puntualizan sobre la percepción del personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia sobre las acciones realizadas en el marco del FASP en el estado de Morelos. Tales consideraciones se enuncian a modo de las **fortalezas (F)** y **áreas de oportunidad (AO)** que se detectaron respecto de las seis temáticas que se trataron en el estudio. Asimismo, las áreas de oportunidad se acompañan de una **recomendación (R)**, cuando así resulta necesario; la cual había sido ya enunciada en su momento, pero se recupera aquí para facilitar su lectura.

### PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

- ✓ **F1.** Las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales están integradas por personal operativo que cuenta con un nivel educativo medio superior o superior, lo cual suma a su adecuado y profesional desempeño laboral.
- ✓ **F2.** El personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales tiene, en su mayoría, de entre 6 a 15 años colaborando en la institución de la cual forma parte, lo cual apunta a que existen medidas que aseguran la estabilidad laboral y propician la antigüedad en el empleo.

### ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

- ✓ **F3.** Los resultados de la Encuesta Institucional reportan un fortalecimiento del sueldo mensual bruto que percibe el personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales. Esto, respecto de los resultados obtenidos en la Encuesta de 2018.



ONG Contraloría Ciudadana para  
la Rendición de Cuentas, A.C.  
Fomentando la incidencia de  
la sociedad civil organizada



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA

## PROFESIONALIZACIÓN

- 🕒 **AO1.** Es necesario dar a conocer qué es, cuál es el propósito y cómo funciona el Servicio Profesional de Carrera al interior de la institución donde labora, a fin de que el personal operativo tenga mayor certeza y familiaridad sobre el mismo.
  - ✍️ **R1.** Diseñar y poner en marcha estrategias de comunicación dirigidas al personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado que den a conocer si las instituciones cuentan con Servicio Profesional de Carrera, cuál es su propósito y cómo funcionan.
  
- 🕒 **AO2.** Es necesario dar a conocer entre el personal operativo las prestaciones laborales con las que cuentan, a fin de que puedan hacer uso de ellas cuando así lo requieren.
  - ✍️ **R2.** Empezar acciones de difusión que den a conocer entre el personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado las prestaciones con las que se cuenta y que resultaron menos mencionadas en esta Encuesta Institucional; considerando para ello la experiencia adquirida en las otras campañas de difusión emprendidas anteriormente en la entidad.

## CAPACITACIÓN

- ✓ **F4.** El personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales reporta un alto nivel de participación en cursos de capacitación, tanto en el último año como en general desde su ingreso a la institución.
  
- ✓ **F5.** Los cursos que se imparten no sólo resultan pertinentes (en cuanto a las temáticas que tratan) para el personal operativo respecto del desempeño de sus funciones policiales y de procuración de justicia; sino que fueron valorados favorablemente por sus participantes en todos los sentidos.



## EVALUACIÓN POLICIAL

### *Evaluación de control de confianza*

- ✓ **F6.** El estado de Morelos presenta resultados positivos - apegados a los estándares nacionales - respecto de la aplicación de la evaluación de control de confianza a su estado de fuerza; esto, dado que la mayoría de los integrantes de las corporaciones ha sido evaluado en los últimos dos años, sumando con ello a la confiabilidad de las personas en cargos de responsabilidad policial y de procuración de justicia.
- ✓ **F7.** El proceso de evaluación de control de confianza fue valorado favorablemente por el personal operativo en todos los sentidos. Esta valoración positiva reporta un incremento en el último año, respecto de lo señalado en la Encuesta Institucional de 2018.
- 📌 **AO3.** Hace falta difundir entre el personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales el propósito y relevancia de la evaluación de control de confianza.
  - ✍ **R3.** Llevar a cabo una campaña de difusión sobre el propósito y relevancia de la evaluación de control de confianza entre las diferentes corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado.

## EQUIPAMIENTO

- 📌 **AO4.** Es necesario difundir entre el personal operativo de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales cuál es el equipo con el que debe contar para poder llevar a cabo sus tareas de “primer respondiente”.
- ✍ **R4.** Empezar una campaña de difusión entre las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado que dé a conocer cuáles son las tareas del primer respondiente y con qué equipo debe contar para llevarlas a cabo.



## USO DE LA TECNOLOGÍA

- ✓ **F8.** El personal operativo de las corporaciones estales de seguridad pública y procuración de justicia tiene conocimiento y uso extendido de las diferentes tecnologías disponibles para el desempeño de sus tareas cotidianas.
- 📌 **AO5.** Hace falta dotar al personal operativo de las corporaciones estatales de seguridad pública y procuración de justicia estatales de los conocimientos prácticos necesarios para el adecuado llenado del Informe Policial Homologado (IPH).
- 📌 **AO6.** Es necesario fortalecer y hacer más eficiente el proceso que se sigue para la entrega del IPH en los Ministerios Públicos estatales.
  - ✍ **R5.** Capacitar a los elementos operativos en el llenado del IPH, dando prioridad a la utilización de guías de llenado para ello
  - ✍ **R6.** Analizar el proceso de entrega/recepción del IPH al Ministerio Público a fin de identificar y solventar los cuellos de botella que dificultan esta tarea.
- 📌 **AO7.** La Encuesta Institucional reporta un bajo uso del Sistema Único de Información Criminal, vinculado a una poca disponibilidad de equipos para acceder a él en relación con las funciones cotidianas desempeñadas por el personal operativo.

### Métodos de identificación y registro de personal

- ✓ **F9.** Existe en las corporaciones de seguridad pública del Estado un uso generalizado de los diferentes métodos de identificación y registro personal disponibles, que es incluso mayor que el reportado en el ejercicio 2018.

## INFRAESTRUCTURA

- ✓ **F10.** Existe, en general, una opinión favorable entre el personal operativo respecto de la calidad, eficacia y pertinencia de las obras de infraestructura realizadas durante el año 2019 a los sitios donde laboran.

📍 **AO8.** Es relevante continuar mejorando y fortaleciendo el estado físico actual de las instalaciones donde el personal operativo desempeña sus funciones, dado que éste es uno de los aspectos más desfavorecidos en opinión de los encuestados.

✍️ **R7.** Empezar acciones de mejoras físicas de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, teniendo en consideración las áreas prioritarias de atención reportadas por los elementos de las corporaciones participantes en esta Encuesta Institucional (espacios insuficientes, en malas condiciones o inadecuados para la operación, principalmente)

### CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

✓ **F11.** Los integrantes de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales se sienten *orgullosos* de formar parte de tales instituciones. De hecho, las principales razones que determinan su adhesión a las corporaciones son la vocación de servicio y la búsqueda del desarrollo personal o profesional, lo cual resalta positivamente en cuanto a las características del capital humano que integra al SESP.

### HÁBITOS EN EL TRABAJO

✓ **F12.** El desempeño laboral y la capacitación son, en opinión de los entrevistados, los criterios que se siguen al interior de sus corporaciones para otorgar ascensos; al mismo tiempo, el favoritismo es menos identificado como un criterio para ello, en comparación con lo reportado en la Encuesta del año anterior.

### PROBLEMAS EN EL TRABAJO

📍 **AO9.** En general, los encuestados consideran necesario fortalecer al personal operativo y a los equipos de trabajo, así como al sueldo y las prestaciones que perciben como tareas indispensables para mejorar el desempeño de sus funciones policiales y de procuración de justicia cotidianas.



ONG Contraloría Ciudadana para  
la Rendición de Cuentas, A.C.  
*Fomentando la incidencia de  
la sociedad civil organizada*



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA

- 📍 **AO10.** La falta de organización, la falta de confianza entre los miembros de las corporaciones y la falta de liderazgo entre los mandos se presentan como las principales problemáticas que el personal operativo enfrenta en el desempeño diario de sus funciones laborales.
- ✍️ **R8.** Realizar un estudio de clima laboral al interior de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado que permita identificar y atender las razones por las cuales los encuestados perciben los principales problemas que enfrentan para el desempeño de sus funciones (la falta de organización, de liderazgo de sus mandos y la desconfianza de los demás miembros de sus instituciones).

# ANEXOS

## ÍNDICE de tablas, diagramas y gráficos

	Página
<b>Tablas</b>	
<b>Tabla 1.</b> Diseño muestral de la Encuesta Institucional	6
<b>Diagramas</b>	
<b>Diagrama 1.</b> Método empleado para la aplicación del cuestionario de la Encuesta Institucional y para el procesamiento de la información obtenida.	9
<b>Gráficos</b>	
<b>Gráfico 1.</b> Sexo de los encuestados. Porcentaje general y por corporación, 2019 (%)	10
<b>Gráfico 2.</b> Prestaciones más mencionadas. Porcentaje general, 2019 (%).	15
<b>Gráfico 3.</b> Prestaciones menos mencionadas. Porcentaje general, 2019 (%).	16
<b>Gráfico 4.</b> Elementos evaluados en control de confianza en los últimos dos años. Porcentajes general (2018 y 2019) y por corporación (2019) (%).	19
<b>Gráfico 5.</b> Valoración positiva del proceso de control de confianza ("Excelente", "Muy bueno", "Bueno"). Porcentaje general, comparativo 2018 y 2019 (%).	20
<b>Gráfico 6.</b> Elementos que han sido sujetos a evaluaciones de competencias básicas de la función y del desempeño o desempeño académico. Porcentaje general, 2019 (%).	23



ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.  
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

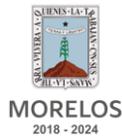


SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

	Página
<b>Gráfico 7.</b> Equipamiento, mayores menciones y valoración positiva de la calidad ("Muy buena" y "Buena"). Porcentaje general, 2019 (%).	25
<b>Gráfico 8.</b> ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente? Respuesta "Sí". Porcentaje general, 2019 (%).	26
<b>Gráfico 9.</b> Participación de los encuestados como primer respondiente y en Audiencias del Sistema Penal Acusatorio. Porcentajes general y por corporación, 2019 (%).	33
<b>Gráfico 10.</b> Elementos necesarios para mejorar el desempeño de las instituciones. Porcentajes general y por corporación, 2019 (%).	35
<b>Gráfico 11.</b> Principales problemas en el trabajo. Porcentajes general y por corporación, 2019 (%).	37



ONG Contraloría Ciudadana para  
la Rendición de Cuentas, A.C.  
*Fomentando la incidencia de  
la sociedad civil organizada*



SECRETARIADO EJECUTIVO  
DEL SISTEMA ESTATAL  
DE SEGURIDAD PÚBLICA

## DATOS DEL EVALUADOR EXTERNO

### INSTITUCIÓN ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA REMITENTE **Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública Gobierno del Estado de Morelos**

Contralmirante José Manuel Rodríguez Morales  
*Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública*

### EVALUADOR EXTERNO

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

Mtra. Ambar Varela Mattute, coordinadora de la evaluación

**Principal equipo colaborador:** Sergio Rivera, Ernesto Gómez, Luis Enrique Pérez Sosa, Carlos Gabriel Torrealba Méndez, Luis Santoyo Domínguez

**Forma de contratación:** Adjudicación directa

**Costo total de la evaluación externa:** \$ 380,000.00

**Fuente de financiamiento:** Recursos federales convenidos en el marco del FASP 2019 bajo el rubro "Seguimiento y evaluación de los distintos Programas".

### FECHA DE ELABORACIÓN

Noviembre de 2019 – enero de 2020