

Perfil / ¿Qué considera que hace falta en su institución para mejorar el trabajo?		Hace falta	No hace falta	Total	
Custodio		F. Relativa	51.0%	49.0%	100.0%
	Oportunidades de crecimiento	F. Absoluta	44	5	49
		F. Relativa	89.8%	10.2%	100.0%
	Mejor sueldo y prestaciones	F. Absoluta	48	1	49
		F. Relativa	98.0%	2.0%	100.0%
	Instalaciones adecuadas	F. Absoluta	37	12	49
		F. Relativa	75.5%	24.5%	100.0%
	Otros	F. Absoluta	23	26	49
		F. Relativa	46.9%	53.1%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	0	0	0
		F. Relativa	0.0%	0.0%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Lo que podemos observar de la gráfica anterior es que los integrantes de la Policía Estatal perciben que hace falta obtener mejores sueldos y prestaciones (95.5%), un porcentaje significativo en este rubro que debería ser tomado en cuenta para posterior análisis; por otra parte, ocho de cada diez policías consideran que hace falta más personal en la institución, mientras que poco más del 80.0% cree que se requieren instalaciones adecuadas.

Un dato que parece significativo es que el 93.6% de los policías estatales consideraron que hace falta equipo de trabajo, lo cual es un indicativo sustancial para analizar a fondo la asignación de presupuesto en este rubro, ya que el equipo de trabajo es parte fundamental para el mejor desempeño de los policías.

Por otra parte, algo que es sustancial señalar es que el 73.2% de los encuestados dijo que hace falta mejor trato y motivación por parte de los superiores, otro dato significativo de la organización policial.

La gráfica 42.2 nos muestra que los policías ministeriales perciben que hace falta mejorar el

sueldo y las prestaciones (91.2%), es decir nueve de cada diez policías consideran que es necesario incrementarlo. Además un porcentaje muy alto (96.0%) piensa que hace falta personal, por otra parte el 92.8% consideró también que hace falta capacitación.

La falta de compañerismo alcanza cifras importantes (62.4%) y un mejor trato y motivación por parte de los superiores obtuvo un porcentaje sustancial (67.2%). Un dato importante nos revela que siete de cada diez policías dijeron que hace falta lealtad y ética laboral, lo que nos da quizá una imagen simple de los ámbitos de ilegalidad que permean a esta organización policial.

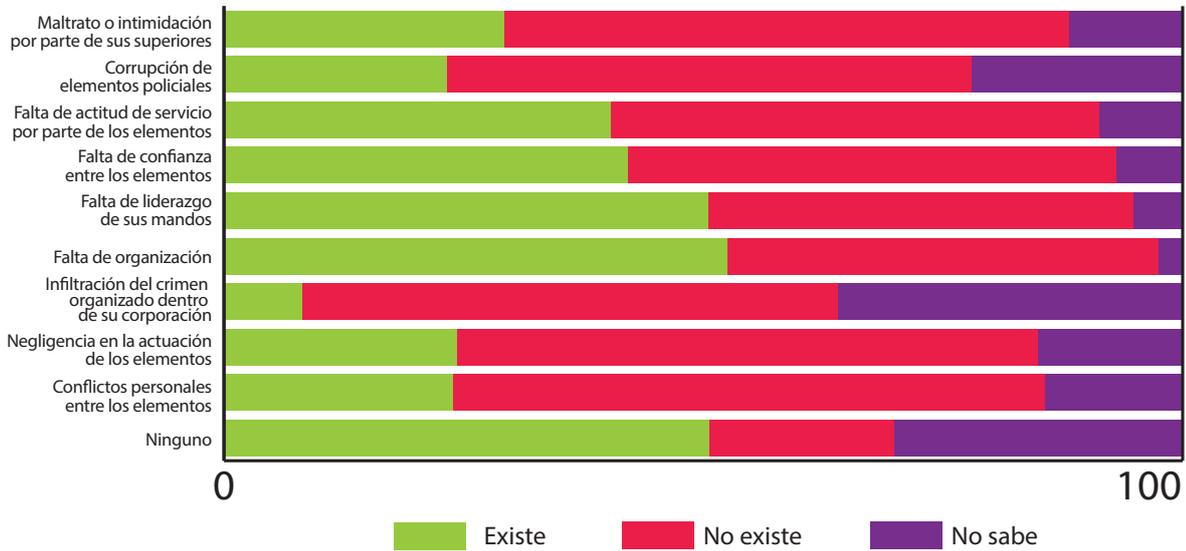
La gráfica 42.3 nos muestra que los rubros que obtuvieron mayor porcentaje respecto a lo que los custodios(as) perciben que hace falta son: personal (98.0%), mejores prestaciones y sueldos (98.0%) y capacitación (98.0%); en estos tres rubros las respuestas fueron casi definitivas, un dato significativo.

De manera similar que, en las dos gráficas anteriores, el tema del mejor trato y motivación por

parte de los superiores (53.1%) arroja datos relevantes, pues nos indica posibles abusos de poder y maltrato de los superiores hacia los subalternos.

43. DE LA SIGUIENTE LISTA, ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

GRÁFICA 43.1 POLICÍA ESTATAL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.1 PERFIL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Estatal	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	168	338	68	574
		F. Relativa	29.3%	58.9%	11.8%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	134	314	126	574
		F. Relativa	23.3%	54.7%	22.0%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	232	292	50	574
		F. Relativa	40.4%	50.9%	8.7%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	242	292	40	574
		F. Relativa	42.2%	50.9%	7.0%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	290	255	29	574

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Estatal	F. Relativa	50.5%	44.4%	5.1%	100.0%	
	Falta de organización	F. Absoluta	302	258	14	574
	F. Relativa	52.6%	44.9%	2.4%	100.0%	
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	47	321	206	574
	F. Relativa	8.2%	55.9%	35.9%	100.0%	
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	140	347	87	574
	F. Relativa	24.4%	60.5%	15.2%	100.0%	
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	137	355	82	574
	F. Relativa	23.9%	61.8%	14.3%	100.0%	
	Ninguno	F. Absoluta	291	111	172	574
	F. Relativa	50.7%	19.3%	30.0%	100.0%	

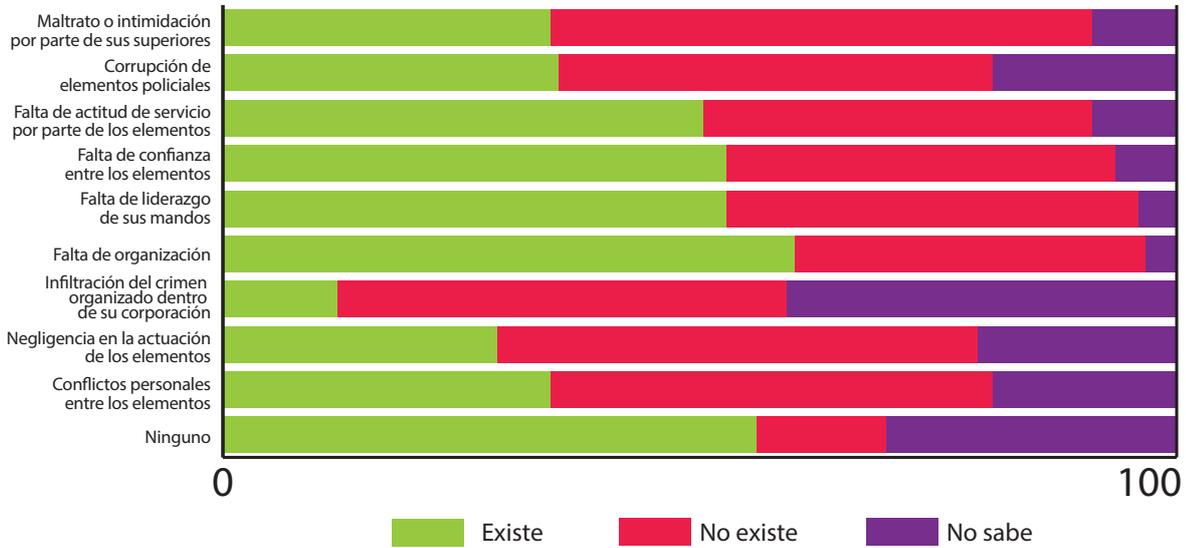
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior nos muestra algunos aspectos de la organización interna de la Policía Estatal y de la percepción que tienen sobre: corrupción, actitud de servicio e infiltración en el crimen organizado y relación con mandos. La gráfica nos dice que más de la mitad de los integrantes de la Policía Estatal considera que hace falta organización y que existe falta de liderazgo de los mandos en su institución; por otra parte, poco más de dos policías de cada diez consideran que existen conflictos personales entre compañeros y negligencia en la actuación de los elementos.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 23.3% considera que sí existe corrupción en la policía estatal; además, el 8.2% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado. Los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presentarse y que se percibe dentro de las instituciones policiales.

Por otra parte, como lo observamos en gráficas anteriores, la percepción de malos tratos por parte de los superiores confirma la percepción de los integrantes de la policía, pues la gráfica nos señala que casi tres de cada diez policías dicen que sí existe maltrato e intimidación por parte de los mandos.

GRÁFICA 43.2 POLICÍA MINISTERIAL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.2 PERFIL / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Policía Ministerial o equivalente	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	43	71	11	125
		F. Relativa	34.4%	56.8%	8.8%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	44	57	24	125
		F. Relativa	35.2%	45.6%	19.2%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	63	51	11	125
		F. Relativa	50.4%	40.8%	8.8%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	66	51	8	125
		F. Relativa	52.8%	40.8%	6.4%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	66	54	5	125
		F. Relativa	52.8%	43.2%	4.0%	100.0%

Perfil / Actividad / Respuesta			Existe	No existe	No sabe	Total
Policía Ministerial o equivalente	Falta de organización	F. Absoluta	75	46	4	125
		F. Relativa	60.0%	36.8%	3.2%	100.0%
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	15	59	51	125
		F. Relativa	12.0%	47.2%	40.8%	100.0%
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	36	63	26	125
		F. Relativa	28.8%	50.4%	20.8%	100.0%
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	43	58	24	125
		F. Relativa	34.4%	46.4%	19.2%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	70	17	38	125
		F. Relativa	56.0%	13.6%	30.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Lo que podemos observar en la gráfica 43.2 son algunos aspectos de la organización interna de la Policía Ministerial y de la percepción que tienen sus integrantes con respecto a: corrupción, actitud de servicio, infiltración del crimen organizado y relación con mandos.

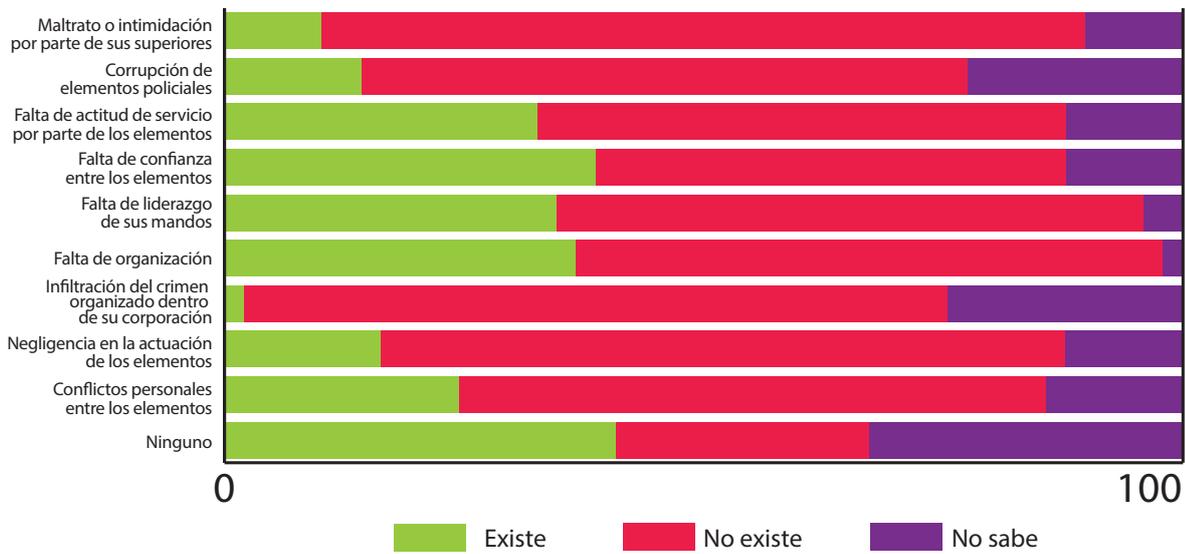
La gráfica nos dice que seis de cada diez encuestados consideran que falta organización en su institución, mientras que poco más de la mitad piensa que falta liderazgo en los mandos policiales.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 35.2% considera que sí existe corrupción en la Policía Ministerial, además el 12.0% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado, los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presen-

tarse y que se percibe dentro de las instituciones policiales.

Por otra parte, la gráfica anterior nos dice que la mitad de los encuestados percibieron que no hay confianza entre los elementos. Además, se corrobora la percepción de mal trato por parte de mandos, pues 34.4% de los policías dicen que sí existe maltrato e intimidación por parte de los superiores.

GRÁFICA 43.3 CUSTODIO / ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 43.3 ¿QUÉ PROBLEMAS CONSIDERA QUE EXISTEN DENTRO DE SU INSTITUCIÓN?

Perfil / Actividad / Respuesta			Existe	No existe	No sabe	Total
Custodio	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	F. Absoluta	5	39	5	49
		F. Relativa	10.2%	79.6%	10.2%	100.0%
	Corrupción de elementos policiales	F. Absoluta	7	31	11	49
		F. Relativa	14.3%	63.3%	22.4%	100.0%
	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	F. Absoluta	16	27	6	49
		F. Relativa	32.7%	55.1%	12.2%	100.0%
	Falta de confianza entre los elementos	F. Absoluta	19	24	6	49
		F. Relativa	38.8%	49.0%	12.2%	100.0%
	Falta de liderazgo de sus mandos	F. Absoluta	17	30	2	49
		F. Relativa	34.7%	61.2%	4.1%	100.0%

Perfil / Actividad / Respuesta		Existe	No existe	No sabe	Total	
Custodio	Falta de organización	F. Absoluta	18	30	1	49
		F. Relativa	36.7%	61.2%	2.0%	100.0%
	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	F. Absoluta	1	36	12	49
		F. Relativa	2.0%	73.5%	24.5%	100.0%
	Negligencia en la actuación de los elementos	F. Absoluta	8	35	6	49
		F. Relativa	16.3%	71.4%	12.2%	100.0%
	Conflictos personales entre elementos	F. Absoluta	12	30	7	49
		F. Relativa	24.5%	61.2%	14.3%	100.0%
	Ninguno	F. Absoluta	20	13	16	49
		F. Relativa	40.8%	26.5%	32.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

La gráfica anterior nos muestra que el 36.7% de los custodios(as) consideran que hace falta organización y 34.7% desearían mayor liderazgo de los mandos en su institución; además, poco más de dos policías de cada diez consideran que existen conflictos personales entre compañeros y el 16.3 % dice que percibe negligencia en la actuación de los elementos.

Con respecto a la corrupción e infiltración al crimen organizado de los elementos policiales, los encuestados nos respondieron que el 14.3% considera que sí existe corrupción, mientras el 2.0% dijo que sí existen elementos infiltrados del crimen organizado; los dos últimos datos son relevantes porque muestran aspectos de la ilegalidad que puede presentarse y que se percibe dentro

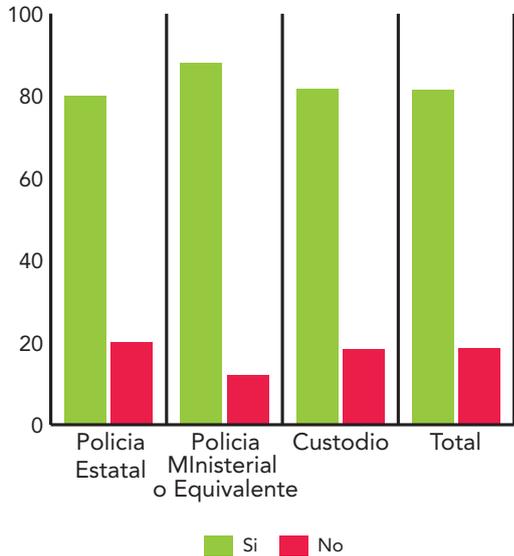
de las instituciones policiales. No obstante, es interesante observar que un 24.5% de los encuestados dijo no saber si existe infiltración.

Por otra parte, como lo observamos en gráficas anteriores, la percepción de malos tratos por parte de los superiores se ve corroborada por la percepción de los integrantes de los custodios(as), pues la gráfica anterior revela que uno de cada diez custodios piensa que existe el maltrato e intimidación por parte de los mandos. Además, la gráfica muestra que el 32.7% dice que prevalece la falta de actitud de servicio por parte de los elementos de custodia.

SATISFACCIÓN LABORAL

44. ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?

GRÁFICA 44. PERFIL / ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 44. PERFIL / ¿SE SIENTE A GUSTO CON SU TRABAJO?

Perfil / ¿Se siente a gusto con su trabajo?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	459	115	574
	F. Relativa	80.0%	20.0%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	110	15	125
	F. Relativa	88.0%	12.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	40	9	49
	F. Relativa	81.6%	18.4%	100.0%
Total	F. Absoluta	609	139	748
	F. Relativa	81.4%	18.6%	100.0%

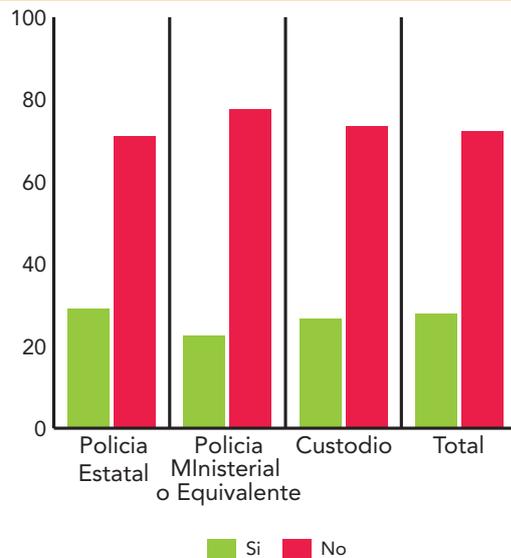
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Esta gráfica muestra que prácticamente 8 de cada 10 policías está a gusto con su trabajo, sin embargo, los policías estatales son quienes más declararon no sentirse a gusto con su trabajo (20.0%); por el contrario, los policías ministeriales fueron quienes menos dijeron no sentirse a gusto con su trabajo (12.0%), lo que nos puede dar la idea de que las condiciones laborales de los policías ministeriales pueden ser mejores que la de los policías estatales.

Sentirse a gusto con su trabajo es una variable que en ocasiones puede influir en la capacidad de respuesta, la eficiencia con la que el elemento desempeñe su labor y el tiempo que permanezca como integrante de la institución.

45. ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDES AL TRABAJO QUE REALIZA?

GRÁFICA 45. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDES AL TRABAJO QUE REALIZA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 45. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU SALARIO Y PRESTACIONES SON ACORDE AL TRABAJO QUE REALIZA?

Perfil / ¿Considera que su salario y prestaciones son acorde al trabajo que realiza?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	167	407	574
	F. Relativa	29.1%	70.9%	100.0%

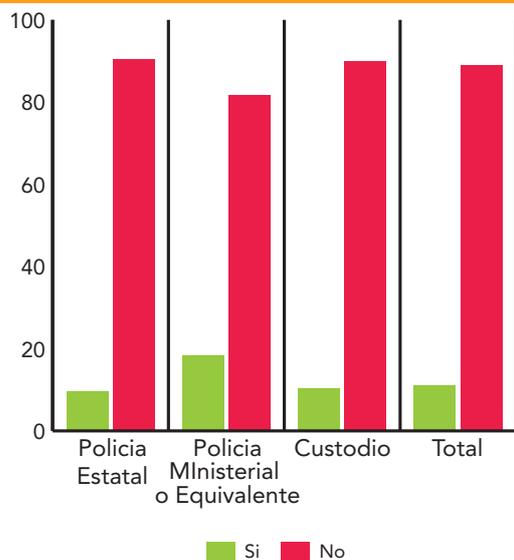
Perfil / ¿Considera que su salario y prestaciones son acorde al trabajo que realiza?		Si	No	Total
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	28	97	125
	F. Relativa	22.4%	77.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	13	36	49
	F. Relativa	26.5%	73.5%	100.0%
Total	F. Absoluta	208	540	748
	F. Relativa	27.8%	72.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Los resultados de la gráfica anterior refuerzan los resultados observados en las gráficas 35.1, 35.2 y 35.3, donde se reflejaba lo poco que le gusta su salario y prestaciones a los elementos encuestados y lo constante que esto es en los tres perfiles. Sentir que su salario y prestaciones no están acorde al trabajo que realiza podría desmotivar en algún momento al elemento y llevarlo a buscar una nueva fuente de trabajo, esto en los mejores casos, sin embargo, también lo podría conducir a la búsqueda de una fuente de ingreso de manera ilegal, ya sea con actos de corrupción o con cualquier otra actividad fuera de la ley, como en ocasiones se ha documentado.

46. ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?

GRÁFICA 46. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 46. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE CAMBIAR DE EMPLEO MEJORARÍA SU RELACIÓN FAMILIAR?

Perfil / ¿Considera que cambiar de empleo mejoraría su relación familiar?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	55	519	574
	F. Relativa	9.6%	90.4%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	23	102	125
	F. Relativa	18.4%	81.6%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	5	44	49
	F. Relativa	10.2%	89.8%	100.0%
Total	F. Absoluta	83	665	748
	F. Relativa	11.1%	88.9%	100.0%

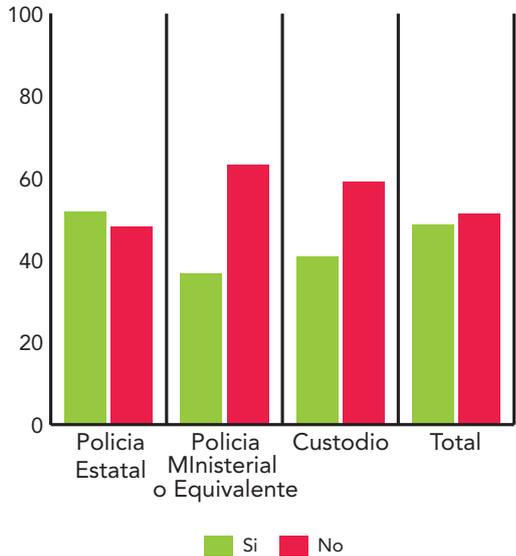
Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

El 88.9% de los elementos encuestados considera que cambiar de empleo no mejoraría su relación familiar; de lo anterior se puede deducir que la esfera familiar no se ve afectada por la esfera laboral, y cuando esto llega a suceder, es en un porcentaje bajo (11.1%).

Lo anterior puede ayudar a tener elementos policiales con una mejor calidad de vida, ya que la familia cumple con funciones como proteger, sostener y dar movilidad a las personas.

47. ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?

GRÁFICA 47. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 47. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES VALORADO POR LA INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA?

Perfil / ¿Considera que su trabajo es valorado por la institución en la que labora?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	311	263	574
	F. Relativa	54.2%	45.8%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	55	70	125
	F. Relativa	44.0%	56.0%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	24	25	49
	F. Relativa	49.0%	51.0%	100.0%
Total	F. Absoluta	390	358	748
	F. Relativa	52.1%	47.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

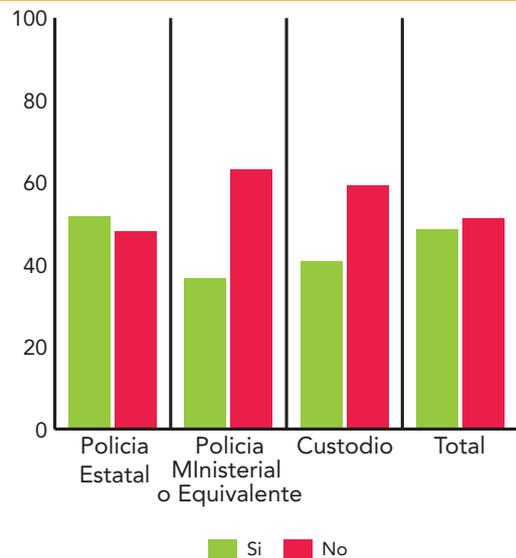
La gráfica anterior refleja un alto porcentaje (47.9%) de elementos que consideran que su trabajo no es valorado por la institución en la que

laboran; la gráfica no muestra una diferencia relevante entre lo que refieren los diversos perfiles, con lo que se podría decir que la falta de reconocimiento al trabajo que desempeñan los policías se da sin importar el cargo que éstos ocupen.

La psicología laboral ha demostrado que reconocer y valorar el trabajo de todos los miembros de una institución evita en buena medida el abandono laboral, mejora el desempeño de las funciones de cada trabajador y genera un alto sentido de pertenencia a la institución.

48. ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?

GRÁFICA 48. PERFIL / ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 48. PERFIL / ¿EL TRATO QUE LE DA LA SOCIEDAD COMO POLICÍA CONSIDERA QUE ES EL ADECUADO?

Perfil / ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	298	276	574
	F. Relativa	51.9%	48.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	46	79	125
	F. Relativa	36.8%	63.2%	100.0%

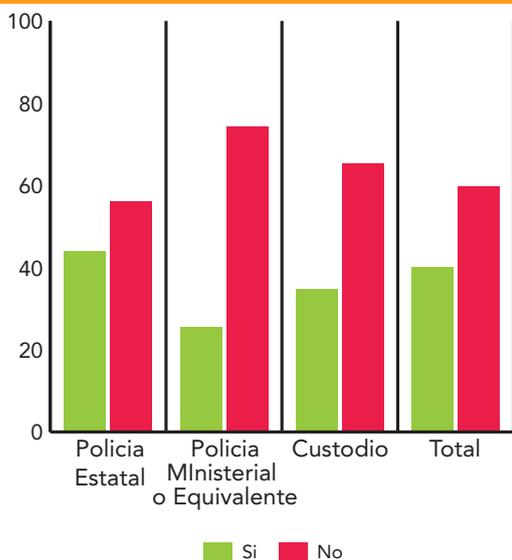
Perfil / ¿El trato que le da la sociedad como policía considera que es el adecuado?		Si	No	Total
Custodio	F. Absoluta	20	29	49
	F. Relativa	40.8%	59.2%	100.0%
Total	F. Absoluta	364	384	748
	F. Relativa	48.7%	51.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

De acuerdo con la gráfica anterior, el 51.3% de los policías encuestados refirió que el trato que le da la sociedad como policía no es el adecuado, esto puede ser derivado de la mala imagen que la sociedad guarda respecto a su labor; es decir, la imagen de un policía corrupto, mal preparado o que brinda un mal servicio sigue en el imaginario social, lo cual repercute en el trato que la sociedad tiene con las y los policías.

49. ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?

GRÁFICA 49. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?



Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

TABLA 49. PERFIL / ¿CONSIDERA QUE LA CIUDADANÍA CONFÍA EN LOS POLICÍAS?

Perfil / ¿Considera que la ciudadanía confía en los policías?		Si	No	Total
Policía Estatal	F. Absoluta	252	322	574
	F. Relativa	43.9%	56.1%	100.0%
Policía Ministerial o equivalente	F. Absoluta	32	93	125
	F. Relativa	25.6%	74.4%	100.0%
Custodio	F. Absoluta	17	32	49
	F. Relativa	34.7%	65.3%	100.0%
Total	F. Absoluta	301	447	748
	F. Relativa	40.2%	59.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con datos recolectados directamente

Esta gráfica muestra que existe una relación directamente proporcional entre la confianza que los oficiales consideran que la ciudadanía tiene en los cuerpos de seguridad (ver gráfica 48) y el trato que consideran ésta les da, es decir cuánto menos considera el policía que la ciudadanía confía en él, menos cree que la ciudadanía lo trata de manera adecuada.

También expresa que los elementos encuestados son conscientes de que la relación entre la policía y la sociedad no es la mejor, lo que permitirá trabajar con mayor juicio en mejorar dicho vínculo.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

PERFIL Y ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

De acuerdo con los datos que se obtuvieron en las evaluaciones que se realizaron de los días 23 al 27 de octubre de 2017, se hacen las siguientes recomendaciones, a fin de comprender la situación y las actividades que se desempeñan en las corporaciones que se evaluaron. Las recomendaciones son las siguientes:

- A pesar de que las tareas de seguridad se encuentran tradicionalmente concentradas en los hombres, es necesario que cada vez más se incluya a las mujeres en estas encomiendas, por lo tanto, también se sugiere propiciar mayor presencia de personal femenino en las evaluaciones.
- Se sugiere, evaluar y considerar el papel que las mujeres desempeñan dentro de las actividades policiales que se evaluaron, ya que los porcentajes fueron muy bajos en comparación con los hombres.
- Hacer una pequeña evaluación de por qué las edades que van de 18 a 23 años tienen baja presencia en las actividades policiales estatales, con el fin de cerciorarse si es verdad o no que se debe al grado de escolaridad que piden para ingresar a estas instituciones, y
- Del personal de más de 60 años que tiene una representatividad considerable en el perfil de la Policía Estatal, saber hasta qué edad pueden seguir laborando y qué actividades son las que desempeñan.

De acuerdo con las convocatorias que expide el Estado de México para incorporarse a las instituciones que se evaluaron, se pide como requisito contar con la preparatoria o carrera técnica terminada; por su parte, la Policía Ministerial requiere contar con la universidad concluida, ante esto y los datos recabados, podemos decir lo siguiente:

- Investigar qué actividades llevan a cabo las personas evaluadas que señalaron no tener algún grado de escolaridad, en el caso de la Policía Estatal y Ministerial o equivalente;
- Será necesario saber por qué hay un bajo porcentaje de personas que cuentan con la primaria y secundaria, ya sea incompleta o completa, a sabiendas del requisito que se pide para incorporarse respecto al grado de escolaridad, esto para los tres perfiles evaluados, una hipótesis es el momento en el que ingresaron a la corporación, sin embargo, es necesario fomentar que los elementos se profesionalicen ya que la formación universitaria dota de mayores herramientas para el desempeño de sus funciones;
- Saber si las personas que indicaron tener estudios de posgrado los han obtenido ya estando en su puesto actual, y qué papel desempeñan en sus actividades, es decir, si hay diferencia entre los que no han cursado estos estudios y valorar con ello la necesidad de fomentarlos;
- Del personal evaluado que señaló tener a personal bajo su mando o responsabilidad –Policía Ministerial o equivalente–, saber cuáles fueron los motivos, es decir, si han tomado cursos, si ha sido por el grado que tienen dentro de sus corporaciones o por los años de antigüedad que pudieran reunir;
- Saber si el personal que tiene menos de dos años de antigüedad, el cual es un porcentaje bajo para la Policía Estatal, es por motivos de bajas que se han dado o por la falta de estudios o capacidades para formar parte de las corporaciones;
- Saber si las personas que tienen más de 30 años están próximas a jubilarse o por qué otros motivos su porcentaje es bajo en cuanto a la Policía Estatal y Ministerial o equivalente;
- Considerar los sueldos mensuales que se les proporcionan a la policía Estatal y custodios(as), ya que estos podrían ser un factor que propicie la corrupción, y

- Señalar por qué hay personal que fue evaluado, que manifestó en un bajo porcentaje que ganan menos de \$1,600 mensuales –para el caso de la Policía Estatal-, lo cual se encuentra por debajo del salario mínimo, y si estos están relacionados con el personal que indicó no tener estudios escolares.

Considerar los ingresos mensuales que los custodios(as) reportaron, ya que éstos estén más propensos a formar parte de la corrupción que existe dentro del sistema penitenciario, esto con el fin de obtener mayores ingresos para poder mantener a las personas que dependen de ellos –más de 10 personas-.

Los custodios(as) señalaron tener mayor actividad en generar ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o servicios profesionales, sería preciso saber cuál de estas tres actividades llevan a cabo.

Conocer qué actividad adicional llevan a cabo o de donde proceden los incrementos en los ingresos adicionales en la Policía Estatal y Ministerial o equivalente, es decir, si son por actividades comerciales, financieras o servicios profesionales.

PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se sugiere brindar mayor especificidad en la pregunta correlativa acerca del término Servicio Profesional de Carrera.

Se sugiere brindar mayor especificidad en la pregunta correlativa acerca del registro.

Se sugiere especificar que el hecho de que no hayan hecho efectiva la prestación en cuestión no significa que no tengan expedito su derecho para ejercerla.

Se sugiere especificar que la formación inicial es aquella que atiende a la evaluación para el ingreso a la corporación y que la continua consiste en la que se imparte para la permanencia; pudiendo ser la misma de: actualización, especialización o complemento.

Se sugiere especificar a qué se refieren los rubros de formación complementaria, especializada y de desarrollo de habilidades ya que, en diversas ocasiones, las personas encuestadas percibían ambigüedad en tales preguntas.

EVALUACIÓN POLICIAL

Aunque el porcentaje de integrantes de los cuerpos de seguridad del Estado de México que no han realizado exámenes de control de confianza es del 0.6%, se recomienda que éstos sean aplicados al 100.0% de los integrantes los cuerpos de seguridad asignados a la entidad, en atención a la vigencia que la ley impone, el cual es no mayor a tres años a los elementos que ya han sido certificados, y a la ley que prohíbe la contratación o exige la baja de los elementos que no se hayan sometido a estas evaluaciones y las hayan aprobado.

En cuanto a la idoneidad de las evaluaciones de control de confianza aplicadas a policías estatales, ministeriales o con cargo equivalente y a custodios, se observa que existe una inconformidad por parte de los elementos al mencionar que éstas no son acordes a sus perfiles laborales. Se recomienda tomar en cuenta este planteamiento para que se reconsideren nuevas formas de evaluación que contemplen las diferencias entre grados, cargos y funciones en futuras aplicaciones.

En virtud de que uno de cada 4 integrantes de los cuerpos policiales del Estado de México no cree que las evaluaciones de control de confianza contribuyan a la mejora de sus instituciones, se recomienda que se difundan los logros de estos procesos y se haga énfasis en la importancia que tienen para cumplir con los objetivos institucionales.

Los resultados de los procesos de evaluación del desempeño, de control de confianza y de habilidades, destrezas y conocimientos generales, deben ser de fácil acceso para el personal que ha sido sometido a tales evaluaciones. De este cuestionario se puede observar que 81.4% de los elementos desconoce el resultado de sus evaluaciones de control de confianza, 63.7% el de sus evaluaciones de competencias policiales, y 45.5% el de sus evaluaciones de desempeño.

EQUIPAMIENTO

Asegurar la dotación anual de uniformes de acuerdo con su especialización, a fin de que cumplan con sus funciones.

Dotar de cascos y chalecos balísticos según funciones, con el objeto de asegurar la integridad de los cuerpos de seguridad, lo cual se traducirá en mejores condiciones de trabajo para los policías y por ende en una mejor actitud ante su labor. Garantizar la entrega de armamento moderno para que desempeñen sus funciones a cabalidad las fuerzas de seguridad interna.

Establecer mecanismos de coordinación entre las instituciones dedicadas a la dotación de equipamiento, con el objeto de que sean dotados los equipos a cada corporación según funciones.

Crear o mejorar instancias de entrega de equipamiento para el buen desempeño de los policías.

USO DE TECNOLOGÍAS

El uso de la tecnología es un fenómeno global, por lo tanto, la capacitación policial debe seguir las tendencias de profesionalización en las herramientas tecnológicas que pueden optimizar el trabajo y recursos, como también actualizar la forma de vida y expresión cultural.

Es importante que el documento IPH sea conocido y dominado en su uso por todos los miembros de la policía, no sólo con capacitaciones en aula, sino con prácticas y ejemplos con casos prácticos. El hecho de que un alto porcentaje de participantes del perfil custodio manifestó conocerlo, aunque no estén directamente relacionados o relacionadas, se puede considerar un acierto.

Se debe inculcar en las instituciones encargadas de la implementación y administración de justicia y seguridad pública, el conocimiento pleno, no sólo las actividades de cada servicio policial, sino también las eventualidades que se puede encontrar en el ejercicio de su labor, con lo cual se tenga un panorama más amplio de respuesta y con esto se pueda hacer un análisis más profundo del uso que cada policía podría hacer de este documento. Es importante realizar capacita-

ciones y sensibilizar a las y los elementos de policía y custodios sobre el uso adecuado de este instrumento.

El manejo del IPH implica saberlo utilizar en todo sentido, no sólo su contenido gráfico, sino la capacitación o instrucción que se otorgue a las y los elementos en relación a su aplicación, por consiguiente, una capacitación que abarque la importancia de la prevención del delito por la denuncia y no sólo ex post, o en flagrancia, con una adecuada difusión sobre la importancia del uso del formato también para la localización de indicios y para el acto de recabar denuncias, lo que resultará en un mejor uso de la herramienta. Asimismo, una adecuada explicación del instrumento y sus componentes evitará que quien no está relacionado con su uso se confunda respecto a si desea o debiera aplicarlo.

Vale la pena que instrumentos como el IPH se revisen de forma periódica en capacitaciones que trasciendan a la función y den cuenta de todos los escenarios en los que se puede usar, así como las formas óptimas de utilizarlo.

Debido a los avances tecnológicos que suceden a nivel mundial, es indispensable que se dote de tecnología a los diferentes servicios policiales, así como se brinde capacitación adecuada para su empleo en el ejercicio laboral. Se sugiere un incremento a los fondos que se destinan a las herramientas tecnológicas, por su carácter práctico.

Es necesario dotar de infraestructura y material tecnológico a los diferentes perfiles policiales, con afán de alinearse a las tendencias en el tema de progreso tecnológico y practicidad, así como de la capacitación pertinente, resaltando la importancia del conocimiento integral en materia de recursos de la función policial.

Si bien no se ha podido homologar la cuestión de la investigación con el uso de bases de datos, es importante considerar que el avance tecnológico es una tendencia a nivel global, por lo que es necesario dar capacitaciones con visión de futuro a mediano y largo plazo, y contemplar escenarios en las que el empleo de estas herramientas será indispensable en la función policial.

Invertir en sistemas de identificación para las instituciones policiales puede aumentar la seguridad y a la vez brindar un ambiente laboral que acerque de forma paulatina a los avances tecnológicos y a un esquema de trabajo ordenado.

INFRAESTRUCTURA

- Revisión minuciosa de las instalaciones para detectar necesidades reales.
- Dignificar espacios existentes para el buen desempeño policial.
- Mejorar el ejercicio responsable del gasto para optimizar la infraestructura.

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL

- Generar dinámicas donde a los elementos de todos los perfiles se les reconozca la importancia de su trabajo y el papel que éste desempeña en la sociedad;
- Atender de manera inmediata la falta de materiales para que todos los elementos puedan realizar las tareas de "primer respondiente" como lo marca el Protocolo Nacional de Primer Respondiente;
- Trabajar en la imagen de la policía, para generar respeto por parte de la ciudadanía y que el elemento empiece a considerar en un corto plazo que el trato de la población hacia él es el adecuado; y
- Informar a los elementos de absolutamente todas las prestaciones con las que cuenta, con la finalidad de reducir la insatisfacción que los elementos refirieron sentir con respecto al rubro de salarios y prestaciones.

HÁBITOS DE TRABAJO

Es importante señalar que la labor policial implica promover y garantizar la seguridad de los ciudadanos con estricto apego a la ley, no obstante, el hecho de que, algunos policías consideraron que cuando se trata de la aplicación de la ley, a veces se pueden exceptuar algunos casos, nos da la posibilidad de analizar que posiblemente hay una tendencia hacia actos ilegales. Es preciso que las instituciones policiales en sus procesos de control

de confianza incluyan alguna variable que muestre tendencias hacia la corrupción, sobre todo en policías en activo.

La labor policial requiere características físicas particulares, entre ellas una buena condición física, la encuesta mostró que si bien es cierto los policías dijeron realizar entrenamiento físico al menos una o dos veces por semana, también es cierto que no se aclaró cuáles son las características de este entrenamiento. Por las condiciones del servicio, la función y horarios de los policías, en ocasiones no es posible desarrollar entrenamiento físico adecuado por lo que es importante crear un programa de acondicionamiento y entrenamiento físico acorde a los horarios y funciones de los integrantes de las diferentes policías. Además, durante la aplicación de la encuesta se pudo observar a policías con sobre peso, lo cual limita sus funciones físicas en el quehacer policial, lo cual insta en la necesidad de crear programas continuos de entrenamiento físico y promoción de una alimentación saludable por parte de las corporaciones.

La revisión del armamento es fundamental para la seguridad ciudadana e incluso de los mismos cuerpos policiales, por lo que la revisión de éste es primordial en la disciplina cotidiana.

La constante actualización de la normativa ayuda a los policías a tener mejores herramientas para su labor cotidiana, por lo que es importante poner mayor énfasis en la capacitación continua en estos rubros.

Parte de los estímulos profesionales que recibe un policía por su buen desempeño es la promoción de grado, es decir, los ascensos que reciben, si bien es cierto que hay una estructura jurídica donde se toman en cuenta características como la antigüedad, la profesionalización, el desempeño, el liderazgo y otras, también lo es que una parte de los policías refirió que estos se daban por favoritismo, esto nos lleva a sugerir la revisión de los mecanismos institucionales para el otorgamiento de promociones, tratando de evitar en todo momento actos de corrupción o favoritismo.

Es importante señalar que la percepción de los integrantes de las diferentes policías, en su mayoría, es que hacen falta mejorar un gran número de aspectos para que las diferentes instituciones puedan realizar su trabajo eficientemente. Es preciso exponer algunos de estos elementos:

Mejorar el salario y las prestaciones fue una de las respuestas que alcanzaron mayor porcentaje. Lo que lleva a preguntarnos ¿por qué la percepción de los policías sobre sus salarios es que son bajos? Quizá sería importante que las instituciones encargadas hagan un análisis más completo y pueden saber si hay una relación causal entre el desempeño policial y los bajos salarios.

La capacitación es otro aspecto que los integrantes de las diferentes policías consideraron que hace falta para mejorar su labor. Será importante analizar los mecanismos de capacitación continua a policías para poder crear un programa sólido de capacitación.

La relación entre mandos y subordinados es un tema que fue recurrente en la percepción de los policías, una buena parte consideró que hace falta un mejor trato por parte de los superiores y mayor motivación, esto nos puede indicar problemas de organización laboral y quizá problemas de abuso de poder y corrupción. Es necesario que las áreas correspondientes hagan una revisión de todas estas situaciones que precarizan y limitan la organización y el desarrollo de la labor policial.

Lo expresado por los integrantes de las diferentes policías nos muestra que en un número significativo los encuestados aceptan situaciones que por lo general no son expuestas, la metodología de la encuesta permitió el anonimato de los encuestados por lo que fue posible captar la percepción real de muchos policías. No obstante, un número importante mencionó no saber de las situaciones expresadas, esto quizá por no querer involucrarse en lo que pasa dentro de las instituciones de policía.

La negligencia, ética laboral y poca actitud de servicio son algunos de los temas que fueron mencionados como prevaecientes en las diferentes policías; lo que es importante subrayar es que

los elementos respondieron en diferente grado sobre la existencia de estas situaciones, cuando en teoría no debería de pasar, por lo que es importante que el órgano encargado de la profesionalización y contraloría interna verifique la actuación de los integrantes de las diferentes policías.

La corrupción y la infiltración de elementos en el crimen organizado fueron dos de las respuestas que mostraron que desde la percepción policial estas conductas sí existen al interior de las corporaciones. En ese sentido es importante que los organismos de control policial revisen los procedimientos de reclutamiento y verifiquen si se producen actos ilegales, de corrupción y criminalidad.

La relación entre elementos y con los mandos es un tema quizá poco abordado, la encuesta mostró que existe desconfianza entre los integrantes de las diferentes policías, así como maltrato e intimidaciones por parte de los mandos policiales, por lo que es necesario hacer un análisis más profundo para ubicar algunas causas al fenómeno y analizar cuál es la relación con el desempeño laboral, con ello sería posible generar propuestas para un cambio positivo.

RECOMENDACIONES AL CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA INSTITUCIONAL

- Se recomienda que la encuesta se especialice para cada perfil de los encuestados, ya que algunas preguntas no son aplicables para las funciones de alguno de los perfiles. Por ejemplo, las referidas al IPH no son aplicables a Custodios o bien cuando se trata de equipo y se pregunta acerca de dispositivos como el PR24 no son aplicables para los policías ministeriales.
- Se sugiere revisar a detalle la estructura de las preguntas ya que, en algunas preguntas se incluye la respuesta de Ninguno al final de una serie de respuesta, por ejemplo, en la serie de preguntas del numeral 23, por lo cual se presta a la confusión en la aplicación.
- En la pregunta 17.12 se apunta al Desarrollo de habilidades, sin embargo, no queda claro a qué tipo de habilidades se

refiere, por ejemplo, si son operativas, pues si bien es cierto que se diferencian de las habilidades administrativas e informáticas a las que se refiere la pregunta 17.13, la pregunta es ambigua y en la aplicación se prestó a confusión. Esto es importante cuando el elemento pregunta a qué tipo de habilidades se refiere ya que una pregunta ambigua genera una respuesta ambigua y con ello la validez de la pregunta se ve comprometida.

- En la pregunta 26 se sugiere se explique si es posible llenar dos opciones o más.
- En la pregunta 32 se sugiere agregar, en caso de contestar que Sí.
- 32.1.3 especificar a qué se refiere “no hay suficiente capacidad”
- Se puede prestar a confusión con la pregunta 32.1.1. El razonamiento es el siguiente: si faltan espacios ¿hay suficiente capacidad? o bien si No hay suficiente capacidad ¿es porque faltan espacios? El señalamiento de esta observación es por la falta de correspondencia que se puede presentar en el análisis.

CONCLUSIONES

PERFIL Y ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

En la evaluación que se realizó de los días 23 al 27 de octubre de 2017 a personal de la Policía Estatal, Ministerial o equivalente y custodios(as) del Estado de México, se obtuvieron datos que son necesarios aclarar en cuanto al perfil del personal operativo.

Los resultados nos arrojaron que la mayor parte del personal proviene de la Policía Estatal, teniendo una menor presencia los custodios(as) y la Policía Ministerial o equivalente; así mismo, se señaló que la mayoría del personal que fue evaluado son hombres y las edades van de los 36 a los 47 años principalmente. Podemos observar que dentro de este rango las personas están en pleno desarrollo profesional y físico, pero cabe señalar que las mujeres evaluadas obtuvieron un porcentaje muy debajo frente a los hombres, es decir, la igualdad de género en esta evaluación estuvo

más inclinado hacia el sexo masculino, en tanto que el estado civil de los evaluados se balanceo entre estar casados y ser solteros.

Los grados escolares se situaron entre la preparatoria y la universidad concluida, en este punto es preciso señalar que de acuerdo a las convocatorias que el Estado de México emite a la sociedad para formar parte de estas corporaciones, se detallan requisitos precisos para poderse postular, entre estos se menciona que el grado mínimo solicitado es la preparatoria o carrera técnica concluida para pertenecer a la Policía Estatal y ser custodio del Sistema Penitenciario; por su parte, se debe contar con la universidad concluida para formar parte de la Policía Ministerial. Dentro de este rubro algunos evaluados señalaron contar con posgrados, sin embargo, se registró que hay personal que no cuenta con estudios, así como personas que cuentan con la primaria y secundaria completa o incompleta. De ahí desprende el hecho de que a la Policía Ministerial se le permita tener de una a cinco personas bajo su mando, gracias a los estudios que ostentan.

La policía que destacó por tener al personal con más años de antigüedad fue la Policía Estatal, ya que del personal evaluado una buena proporción señaló que llevan entre 16 y 20 años de antigüedad; mientras que los custodios(as) y los policías ministeriales o equivalentes están en menos de 2 años y de 2 a 5 años. En el caso de los custodios(as) no se registró personal con más de 30 años de servicio. Los motivos que se deducen es que: este personal ya ha sido jubilado, a que hay muchas bajas por el tipo de labor, el ambiente en el que se tiene que desarrollar y el estrés que éste puede generar o el bajo sueldo que tienen.

Los sueldos que se registran van de los \$8,001 a \$11,200 para Policía Estatal y custodios(as) y de \$11,201 a \$16,000 para policías ministeriales; por otra parte, se señaló que para el caso de la Policía Estatal y Ministerial de 3 a 4 personas dependen económicamente del personal evaluado, mientras que por el lado de los custodios(as) más de 10 personas dependen económicamente de ellos. Ante este panorama, los custodios(as) hicieron referencia a que cuentan con ingresos adicionales por actividad comercial, financiera o

servicios profesionales, con ingresos que van de \$1,000 a \$3,000 (tanto para custodios(as) como para Policía Estatal), mientras que para la Policía Ministerial ascienden de \$8,001 a \$15,000.

Por tanto, se puede observar que el problema que se presenta con los custodios es que ante el bajo sueldo que perciben, deben encontrar otras fuentes para poder generar más dinero, lo que podría hacerlos proclives a la corrupción.

PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Al momento de aplicar la encuesta se advirtió que a diversas personas encuestadas no les es familiar el término Servicio Profesional de Carrera.

Si bien es cierto que un mayor número de personas encuestadas tiene conocimiento de su inscripción en el registro, lo cierto es que al momento de aplicar la encuesta se encontró que en diversas ocasiones el personal encuestado titubeaba antes responder; por lo que se estima que no en todas las ocasiones les es familiar el nombre del registro en cuestión.

En numerosas ocasiones, el personal encuestado al momento de la aplicación del instrumento agregaba que en lo particular no habían hecho efectivas las diferentes prestaciones respectivas. De que se colige que el encuestado piensa que se le está preguntando si ya ejerció la prestación y no que se le está solicitando indicar si sabe que tiene el derecho para solicitar lo conducente.

Al momento de aplicar la encuesta se advirtió que a distintas personas les generaba duda la distinción entre formación inicial y formación continua; por lo que se ignora si comprenden con precisión la diferencia entre ambos términos.

Se sugiere especificar a qué se refieren los rubros de formación complementaria, especializada y de desarrollo de habilidades, ya que en diversas ocasiones las personas encuestadas percibían ambigüedad en tales preguntas.

EVALUACIÓN POLICIAL

Casi la totalidad de los integrantes de los cuerpos policiales y de seguridad pública del Estado de México realizaron exámenes de control de con-

fianza para cumplir con los periodos de vigencia que otorgan este tipo de certificaciones reguladas por leyes federales y estatales como requisito indispensable para que una persona ingrese a laborar en tales instituciones.

En sentido inverso, sólo 0.1% de los elementos de estos cuerpos nunca ha presentado los exámenes de control de confianza y 0.6% lo hizo hace más de cuatro años, lo que rebasa el periodo de vigencia de estas certificaciones, que una vez aprobadas es de tres años.

Se realizó una valoración entre los miembros de los cuerpos de seguridad del Estado de México sobre aspectos relacionados con las evaluaciones de control de confianza, en la que la calificación con mayor porcentaje de mención para los rubros de: aplicación de las evaluaciones de confianza, el trato de los evaluadores, el tiempo utilizado para realizarlas, las condiciones del equipo utilizado y de las instalaciones, fue calificada como buena, en una escala que iba de malo, regular, bueno y muy bueno, hasta excelente. Por lo que se puede afirmar que la mayoría de los elementos a los que se les realizaron evaluaciones de control de confianza encontraron aceptables las condiciones bajo las cuales se les aplicaron dichas pruebas.

8 de cada 10 elementos que integran las policías del Estado de México no conoce los resultados de sus evaluaciones de control de confianza.

Los elementos de las policías del Estado de México consideraron que las evaluaciones de control de confianza no correspondían a sus grados, cargos y funciones (8 de cada 10 elementos así lo mencionaron).

Casi 2 de cada 10 elementos afirman que previo a una promoción de grado o de cargo, se les realizó una evaluación de control de confianza, misma que podría servir como criterio de promoción o permanencia dentro de la institución policial. El 77.9% de los elementos policiales han realizado exámenes toxicológicos sorpresivos, sin previa notificación.

Uno de cada cuatro integrantes de los cuerpos policiales del Estado de México no cree que las

evaluaciones de control de confianza contribuyan a la mejora de sus instituciones.

Por su parte, 74.7% de los elementos de las policías del Estado de México afirmó que les han aplicado evaluaciones de competencias policiales, de los cuales 63.7% no conoció el resultado de las mismas. Aunque se mencionó que la ley sólo obliga a las instituciones a inscribir los resultados de las evaluaciones en el Registro Estatal de Personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 98, párrafo tercero, del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.

A 8 de cada 10 elementos de nuevo ingreso a los cuerpos de policía del Estado de México les realizaron evaluaciones de desempeño o de conocimientos.

El acceso a los resultados de las evaluaciones está más limitado que en el caso de las evaluaciones de control de confianza. Para las evaluaciones de competencias policiales el acceso a los resultados por parte de los elementos policiales es también algo restringido, pero para las evaluaciones de desempeño, el acceso a éstos es mayor.

INFRAESTRUCTURA

En cuanto al tema de infraestructura, a pesar de que las instalaciones donde actualmente se opera, según respuesta expresa de los encuestados, se encuentran en regular o buen estado, esto no es suficiente ya que las mejoras que se han hecho no son de buena calidad, así lo indican cerca del 50.0% de los entrevistados. Por lo cual, es elemental que tales mejoras realmente vayan encaminadas a cubrir las necesidades, características y funciones de cada corporación policiaca. En este contexto, es importante que las autoridades encargadas hagan una introspección de las condiciones en las que laboran los policías en la actualidad.

USO DE TECNOLOGÍAS

Existen tecnologías específicas asociadas a las necesidades de ciertos servicios policiales, que explican por qué algunos perfiles los dominan predominantemente y otros no (ejemplo, equipo

de radiocomunicación), sin embargo, tecnologías generales como el internet debieran ser conocidas y dominadas por individuos que ejercen su labor en un entorno urbano.

Aunque las funciones a realizar por los custodios no se encuentren relacionadas con la información que es vaciada al llenar un Informe Policial Homologado, en virtud de que no se supone que tengan que realizar detenciones, recolectar indicios o tomar denuncias, es importante que este formato sea conocido por todo aquel que forme parte de algún proceso en el sistema penal o judicial, con lo que de hecho, se esperaría que el porcentaje del resto de los perfiles fuera del 100.0%.

El tema del porcentaje de usos del IPH para puestas a disposición se puede leer desde distintas ópticas, en términos generales el hecho de que los grupos más representativos manifiesten haber utilizado la herramienta de esta forma explica a cabalidad la política criminal actual de respuesta al delito a manera de enfrentamiento y con el uso de la fuerza del Estado, y no como prevención social y a priori.

El "uso ocasional" del IPH llega a ser de hasta 22.0%, en la encuesta las cifras más altas las tiene el uso específico para recabar denuncias, lo que denota tanto la condición de uso, como la instrucción sobre la herramienta en la práctica. Es notable que quienes se posicionaron en opciones negativas o positivas y menormente en cuestiones dubitativas u ocasionales, son quienes pertenecen al perfil de Policía Ministerial o equivalente, con lo que se puede disgregar un posicionamiento más firme ante la función desempeñada y una confianza en el hecho de conocer un instrumento de trabajo, sin importar si sea acertada o errónea su interpretación.

Al igual que en los incisos anteriores, los porcentajes obtenidos muestran tanto los efectos de una política criminal orientada a la administración del delito por medio de la persecución y el uso de la fuerza, como el ambiente de trabajo percibido, alineado con la percepción de inseguridad de la ciudadanía y con el deseo de involucramiento en lo que las y los participantes de los distintos perfiles considerarían su aportación a la sociedad.

La practicidad o los medios que se otorgan a perfiles distintos a los de Policía Ministerial o equivalente, sugieren que no se opta por la utilización mayoritaria de tecnología en la labor policial relacionada a documentos e informes. Y dejan en evidencia un déficit en el material tecnológico que pueda encontrarse en los diversos centros de trabajo.

Si bien la necesidad de información puede variar entre cada función es deseable que cada perfil policial conozca las bases de datos que de manera directa o indirecta están relacionadas con su ejercicio laboral.

Aun tomando en cuenta la función que realiza cada una de las personas que participó en la encuesta institucional y considerando que las funciones del perfil de custodio son sumamente distintas a las funciones del resto de los perfiles policiales, se nota que las bases de datos criminales siguen operando sin coordinación de los organismos gubernamentales que tienen acceso a éstas; y por consiguiente, la persona que trabaja en un servicio policial ignora o asume la inoperatividad de estos sistemas, por lo menos en lo que respecta a su función.

A pesar de que se reconoce que las instituciones cuentan con medios de registro personal, es notable la falta que hace agregar servicios como el reconocimiento de huellas dactilares y reconocimiento de voz, para complementar esta situación en las instituciones.

EQUIPAMIENTO

El desarrollo de este trabajo ha pretendido descubrir los ejes de preocupación central a que se refieren los rubros de "equipamiento e infraestructura" con los que cuentan los policías tanto estatales, ministeriales o equivalentes y custodios. Situación que hace reflexionar sobre este tema. En este sentido, la principal conclusión es que, en el tema de equipamiento, sin duda alguna se observa una carencia total de ellos, puesto que los insumos materiales tanto físicos como lógicos con los que deben contar los policías para poder llevar a cabo sus funciones son en muchos casos inexistentes, además de que cada equipamiento, ya sea armamento, equipo de radio comunica-

ción, uniformes, equipos de cómputo, vehículos, etcétera, debe tener particularidades conforme a las funciones específicas de cada área, a las necesidades que se atienden y a su interrelación con otras áreas o instituciones. Por lo anterior, es un reto ineludible para la gente tomadora de decisiones, mejorar las condiciones de trabajo de las fuerzas de seguridad en todos los ámbitos.

CONDICIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL

Durante la interpretación de los ramos de condiciones laborales y satisfacción laboral, se detectó por parte de los perfiles encuestados que existe un alto sentimiento de orgullo por el hecho de ser policías; así mismo, las actividades competentes que realizan cada perfil son de su agrado y están altamente relacionadas con los objetivos de servicio a la sociedad.

La relación entre sentirse orgulloso de su trabajo y que le gusten las actividades que realiza puede desembocar en que los policías se mantengan laborando para la institución por varios años más, sin embargo, hay que atender los elementos relacionados a la insatisfacción laboral que, aunque son pocos, son importantes, por ejemplo el hecho de que los encuestados señalaran en buena cantidad no sentir que su trabajo es valorado por la institución en la que laboran.

Con respecto a los salarios y prestaciones se marcó una clara tendencia entre los policías que les gustaba y los que no les gustaba su salario y prestaciones, es decir, todos los perfiles se dividían en dos grupos prácticamente iguales, con opiniones a favor y en contra.

Por otra parte, se interpretó que existe conciencia en la mayoría de los elementos con respecto a su relación con la ciudadanía, más específicamente en la forma en que se manifiesta el trato de la población civil a los policías y la confianza que la ciudadanía le tiene a los uniformados.

Uno de los elementos más preocupantes y en los que hay que poner mayor atención es en la falta de material que tienen todos los perfiles para realizar tareas de "primer respondiente"; los resultados mostraron que muchos elementos han

participado en audiencias del Sistema de Justicia Penal Acusatorio, sin embargo, existen perfiles donde más de la mitad no cuentan con los elementos necesarios para realizar las tareas de “primer respondiente”.

HÁBITOS DEL TRABAJO

Los integrantes de las diferentes policías consideran que la ley debe de aplicarse a todos por igual, no obstante, algunos de ellos piensan que a veces se pueden hacer excepciones, esto quizá tenga que ver dos cosas en principio, por un lado, con la lógica propia de las funciones y actividades de los policías y el apego a la legalidad, y por otra parte, con la subjetividad y discrecionalidad que conlleva su labor como policía.

La mayor parte de los policías dicen realizar una actividad física, aunque no se especifica qué tipo de actividad se desarrolla. Es importante señalar que las funciones y los horarios de los policías a veces no permiten realizar entrenamiento físico, pero es fundamental para su labor profesional.

El cumplimiento de mandatos es una de las actividades que hacen con mayor frecuencia y de manera cotidiana los policías encuestados.

La revisión de armamento (arme y desarme) no es una actividad que se haga todos los días, no obstante, sería necesario analizar si es necesario realizar una revisión de forma cotidiana, sobre todo para conocer el estado físico y antigüedad del armamento.

Si bien es cierto que los integrantes de las diferentes policías perciben que los ascensos y/o promociones se dan por desempeño laboral, capacitación y antigüedad - lo que podría demostrar que estos procesos buscan dar seguimiento a la carrera policial-, también lo es que un pequeño porcentaje dijo que hay favoritismos, algo que quizá debería ser tomado en cuenta por las organizaciones competentes.

La mayor parte de los policías consideraron que hacen falta mejores instalaciones, mejor equipo de trabajo y capacitación. En los últimos años, la modificación e instauración del nuevo sistema de justicia penal genera la necesidad de una capaci-

tación especializada para policías en el tema del “primer respondiente”, el cual implica acciones específicas por parte de los diferentes cuerpos de policía. Además, en los últimos años un tema prioritario para todas las instituciones de seguridad ha sido la capacitación. No obstante, un gran número de policías consideraron que no tienen la suficiente, por ello es importante analizar el ejercicio del presupuesto dedicado a este rubro, ya que tiene especial importancia.

Un dato importante que surge de esta pregunta es con respecto a la mejora de sueldos y salarios; todos los integrantes de la policía encuestados consideraron, en porcentajes que fueron del 80.5% al 98.0%, que hace falta un mejor salario y prestaciones.

Una parte significativa de los encuestados señaló que hace falta un mejor trato por parte de los superiores y motivación de éstos, lo que puede evidenciar quizá que la percepción del ejercicio de poder en los mandos policiales puede ser alto.

Un tema que refleja la parte subjetiva e interna de los hábitos en el trabajo es la lealtad y ética profesional de los integrantes de las diferentes policías. Aunque la percepción de los encuestados está dividida, la mayoría de las respuestas coincide en que hace falta lealtad y ética profesional, los rangos estuvieron entre 60.8% a 69.6% (poco más de la mitad). Es evidente que esto sugiere problemas internos y probables acciones ilegales cotidianas por parte de algunos elementos policiales.

Con respecto a la relación laboral, encontramos que hay tres temas en la encuesta realizada que nos dan pauta de la forma en la que se relacionan y perciben su ámbito laboral los integrantes de los cuerpos policiales. Aunque poco más de la mitad dijeron que no existen conflictos laborales, un porcentaje (del 23.9% a 34.4%) dijo que sí existían conflictos personales entre los elementos; además manifestaron que existe falta de confianza entre ellos, en este rubro hubo un número más alto de encuestados que respondieron afirmativamente, y el tema del maltrato fue una constante, y aunque no hubo una respuesta muy alta, sí fue una percepción marcada del 10.2% al 34.4%.

Esto nos puede indicar que el ambiente laboral no es favorable para los elementos de la policía, pues no existe mucha confianza, ni compañerismo y se da el maltrato por parte de los mandos, por lo que es necesario hacer un análisis más profundo sobre las causas y elementos que generan estas situaciones y hacer así más eficiente el desempeño laboral.

Otro tema relevante es la organización en la institución, con respecto a ello los integrantes de la policía indicaron en un buen porcentaje que no hace falta organización, sin embargo, un número considerable consideró que sí se requiere mejorarla en sus instituciones (rango de 36.7% el más bajo y 60.0% el más alto); además, consideran que hace falta liderazgo (rango de 34.7% el más bajo y 52.8% el más alto porcentaje). Lo que perciben los policías es que no hay buena organización al interior de las instituciones, algo que es de suma importancia para cualquier organización de seguridad y procuración de justicia.

La actitud laboral es de suma importancia pues refleja el desempeño y la ética profesional de los integrantes de las diferentes policías, éstos respondieron en un margen de 16.3% el menor a 32.2% el mayor que prevalece una actitud negligente por parte de los elementos policiales; mientras tanto, en todos los perfiles, poco más de la mitad de los elementos dijeron que no había negligencia. No obstante, al preguntarles sobre la falta de una buena actitud por parte de los integrantes de policía, un número significativo indicó que sí falta esta buena actitud (52.9% el más bajo y 32.7% el más alto). Esto es sustancial porque nos muestra quizá la falta de interés de los integrantes de la policía por realizar su trabajo de manera profesional y eficiente, sobre todo con vocación de servicio que es uno de los principios regentes de las instituciones policiales.

La corrupción en las organizaciones policiales es un tema polémico que es necesario e importante analizar, aunado a esto la infiltración de elementos policíacos al crimen organizado es un tema relevante para todas las organizaciones policiales. La encuesta arrojó información importante a este respecto, pues si bien es cierto que un buen porcentaje de los policías dijeron que no

existe corrupción (46.6% los más bajos a 63.3% los más altos); no obstante, un número importante dijo que sí existe corrupción al interior de la policía (14.3% el más bajo y al 35.2% el más alto). Tema sin duda preocupante que debería investigarse por las autoridades correspondientes a profundidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad*, publicada en el diario Oficial de la Federación 02/01/2009.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, *Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, Ley Abrogada DOF 02-01-2009.
- Diario Oficial de la Federación, *Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública, aprobados en su Trigésima Octava Sesión Ordinaria*, celebrada el 21 de agosto de 2015.
- Legislatura del Estado de México, *Ley de Seguridad del Estado de México*, publicada en la Gaceta del Gobierno el 13 de septiembre de 2017.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Lineamientos Generales de evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017*, México, 2017.
- SESESP, *Evaluación FASP*, documento interno, México, 2017.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

