

# INFORME GRÁFICO DE RESULTADOS

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2014

# ÍNDICE.

- I. Resumen Ejecutivo
- II. Introducción
- III. Nota metodológica
  - a. Objetivos de la encuesta, el diseño y la muestra
  - b. Estimaciones estadísticas y el nivel de confianza y precisión de los principales indicadores obtenidos
  - c. Procedimientos de captación y procesamiento
- IV. Resultados en forma gráfica
  - a. Perfil del personal operativo
  - b. Aspectos socioeconómicos
  - c. Acciones desarrolladas a partir de cada eje estratégico
  - d. Condiciones laborales
  - e. Hábitos en el trabajo
  - f. Problemas en el trabajo
- V. Conclusiones y recomendaciones
- VI. Anexos

# I. RESUMEN EJECUTIVO

# I. RESUMEN EJECUTIVO

Los Lineamientos generales para el diseño y ejecución de los programas de evaluación para el Ejercicio Fiscal 2014 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal establecen dos vertientes para la evaluación del cumplimiento de los objetivos, las metas y la aplicación de recursos de los programas financiados con recursos del FASP. La primera vertiente corresponde a la Evaluación Institucional (encuesta institucional), que está dirigida a obtener la percepción de los elementos policiales que integran las instancias de seguridad pública y la Evaluación Integral, que no es motivo de esta etapa de ejecución y que se desarrollará en otro informe.

Este informe gráfico presenta los resultados obtenidos en la Evaluación Institucional aplicada partir del levantamiento de la encuesta dirigida a los elementos operativos, estratificados en Policías Estatales y Custodios Penitenciarios, así como Policías Ministeriales Estatales, quienes integran las instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia de Tabasco, respectivamente.

Para realizar dicho levantamiento determinamos una muestra estadísticamente representativa de 561 elementos operativos que laboran en las instituciones antes mencionadas, sin embargo al aplicar dichas evaluaciones, tuvimos la oportunidad de concentrar a un mayor número, logrando así obtener 603, lo cual aumentó nuestro nivel de confiabilidad. Para lograrlo, el SESESP Tabasco emitió oficios a las dependencias para que nos brindaran el apoyo necesario para poder aplicarlas. Los elementos entrevistados se mostraron atentos y dispuestos para dicha evaluación.

# I. RESUMEN EJECUTIVO

Después de aplicadas las encuestas la información obtenida se capturó en una base de datos con el Programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para poder desarrollar las gráficas que nos permitieran realizar el análisis posterior de la información recabada.

El informe gráfico consta del presente Resumen Ejecutivo, la Introducción, la nota metodológica y como siguiente sección los resultados en forma gráfica, el cual a su vez, se divide en: perfil de los entrevistados, su nivel socioeconómico, acciones desarrolladas en cada eje estratégico (profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de tecnología; así como hábitos, condiciones y problemas que encuentra en sus actividades.

La cuarta sección muestra tanto conclusiones como recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en la encuesta.

Y por último tenemos los anexos, donde adjuntamos la Base de Datos en Programa SPSS, así como el total de las encuestas digitalizadas para su revisión y consulta.

# I. RESUMEN EJECUTIVO

Los principales hallazgos de la encuesta son:

**1. Perfil del Personal Operativo.** La gran mayoría son hombres y su edad media se encuentra en el rango entre 36 a 41 años; conforman unidades familiares establecidas (Casados o en unión libre) y su nivel de escolaridad más contabilizada es Preparatoria Completa y finalmente, la antigüedad promedio oscila entre los 16 a 20 años.

**2. Aspectos Socioeconómicos.** Sus ingresos oscilan entre \$1,600 a \$8,000 teniendo que mantener una familia de en promedio 3 a 4 personas.

**3. Acciones Desarrolladas a partir de cada Eje Estratégico.** Más del 70% de los entrevistados declararon que todos los temas son relevantes en las acciones del Gobierno Estatal. Al evaluar los criterios sobre **Profesionalismo**, se reveló un declive o baja comparada con años anteriores.

- **Capacitación** se percibe un esfuerzo importante, pero no han tomado en cuenta las recomendaciones de años pasados, donde el enfoque de Especialización es de vital importancia. Lo reiteramos en esta ocasión.

- **Evaluación.** Los encuestados perciben de buena manera las evaluaciones y conocen el objetivo y a quienes se les aplican, pero también observamos un declive en su disposición por realizarlas, debido al Tiempo de Aplicación.

- **Equipamiento y Uso de Tecnología.** Observamos una deficiencia importante en este rubro, especialmente al tocar los temas de tecnología.

- **Condiciones Laborales.** La mayoría de ellos se sienten muy orgullosos de pertenecer a sus Instituciones, pero el dato más relevante es que en esta evaluación declaran varios puntos como importantes dentro de su actividad, por lo que, se determina la percepción de un “policía Integral”. Vuelve a tocarse el tema, de su inconformidad en sueldos y prestaciones.

- **Hábitos y Problemas en el Trabajo.** Falta de organización, Falta de Liderazgo de sus mandos superiores y mejor trato por parte de ellos son temas a revisar; por lo que la capacitación se recomienda también a los altos mandos para crear equipos de trabajo más unidos, fuertes y prósperos.

## II. INTRODUCCIÓN

## II. INTRODUCCIÓN.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y el Gobierno del Estado de Tabasco, tienen la facultad y responsabilidad de evaluar los programas que se erogan con recursos que provienen del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) del Ramo 33 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2014 y sobre todo, examinar el desempeño y el grado de cumplimiento de las instituciones que imparten la justicia.

Los Lineamientos generales para el diseño y ejecución de los programas de evaluación para el Ejercicio Fiscal 2014 del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal establecen dos vertientes para la evaluación del cumplimiento de los objetivos, las metas y la aplicación de recursos de los programas financiados con recursos del FASP. La primera vertiente corresponde a la Evaluación Institucional (encuesta institucional), que está dirigida a obtener la percepción de los elementos policiales que integran las instancias de seguridad pública y la Evaluación Integral, que no es motivo de esta etapa de ejecución y que se desarrollará en otro informe.

Este documento contiene los resultados derivados de la aplicación de la encuesta institucional que mide la Evaluación Institucional de los programas del Fondo FASP ejecutados en Tabasco en el año 2014.

En el presente se podrá encontrar la percepción y opinión de dichos elementos de acuerdo a los siguientes temas:

1. Perfil del elemento policiaco como: sexo y aspectos socioeconómicos.
2. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de los objetivos de Seguridad Pública, a partir de cada eje estratégico como: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de tecnología.
3. Condiciones laborales , hábitos y problemas en el trabajo.

## III. NOTA METODOLÓGICA.

# III. NOTA METODOLÓGICA.

## a. OBJETIVOS.

El objetivo de la encuesta fue conocer la percepción de los elementos policiales operativos de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia, respecto a la situación actual de las condiciones generales en que desarrollan sus actividades, a través de la aplicación de una encuesta de opinión sobre los resultados de la ejecución de los programas convenidos entre el Gobierno Federal, a través del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, y el Gobierno del Estado de Tabasco.

Así también el resultado de la encuesta institucional nos permitió evaluar la evolución en los cambios en la percepción de los diferentes elementos para verificar el avance logrado en la aplicación del financiamiento conjunto del FASP, al paso del tiempo.

## III. NOTA METODOLÓGICA.

### a. DISEÑO.

La Dirección General de Planeación (DGP) del Secretariado Ejecutivo diseñó la estructura, contenido y nomenclatura de las preguntas, de la encuesta institucional que aplicamos, respetando en todo momento las indicaciones determinadas en dichos lineamientos.

## III. NOTA METODOLÓGICA.

### a. MUESTRA.

Con el propósito de que el número de cuestionarios a aplicar fuera estadísticamente representativo de la población de elementos policiales operativos de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia de la entidad federativa nos basamos en un tipo de muestreo aleatorio simple estratificado, considerando una población finita de 5196 elementos divididos en los siguientes estratos:

- Policía Estatal
- Policía Estatal Ministerial y
- Custodio Penitenciario Estatal.

### III. NOTA METODOLÓGICA.

#### b. ESTIMACIONES ESTADÍSTICAS, NIVEL DE CONFIANZA E INDICADORES.

Considerando la población finita antes descrita, un porcentaje de nivel de confianza del 97% y un margen de error del 3% determinamos que mínimo debíamos entrevistar 561 elementos, divididos proporcionalmente, conforme a la siguiente:

	<b>Policía Estatal</b>	<b>Policía Ministerial</b>	<b>Custodio Penitenciario</b>	<b>Total</b>
Población	3708	962	526	5196
Muestra objetivo	400	104	57	561
<b>Aplicación**</b>	<b>400</b>	<b>133</b>	<b>70</b>	<b>603</b>

\*\* Sin embargo, al momento de realizar el levantamiento, tuvimos la posibilidad de recopilar un mayor número de encuestas, logrando la aplicación de 603, lo que nos benefició en contar con una cantidad adicional de percepciones, lo cual incrementa el nivel de confianza de los resultados obtenidos.

## III. NOTA METODOLÓGICA.

### c. PROCEDIMIENTOS DE CAPTACIÓN Y PROCESAMIENTO.

Para esta etapa de implementación y recolección de datos, nos coordinamos con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Tabasco (SESESP) quienes emitieron oficios de comunicación, informando a las dependencias involucradas que se determinara un enlace, quien fue el responsable de brindar el apoyo necesario para convocar a los elementos operativos seleccionados y otorgar las facilidades para llevar a cabo las entrevistas conforme a las agendas acordadas con la corporación.

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo según calendario y lugares de entrevista acordados con cada dependencia.

Coordinamos visitas a la Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría de Justicia del Estado y a Centros Penitenciarios de los municipios de Centro, Comalcalco, Huimanguillo y Cárdenas, debido a que eran los que tenían mayor población y nos daban la muestra representativa que solicitábamos.

Al inicio de cada grupo, el supervisor responsable daba las indicaciones precisas del llenado del cuestionario y al finalizar, ellos mismos, validaban las evaluaciones de acuerdo a su contenido.

## IV. RESULTADOS GRÁFICOS.

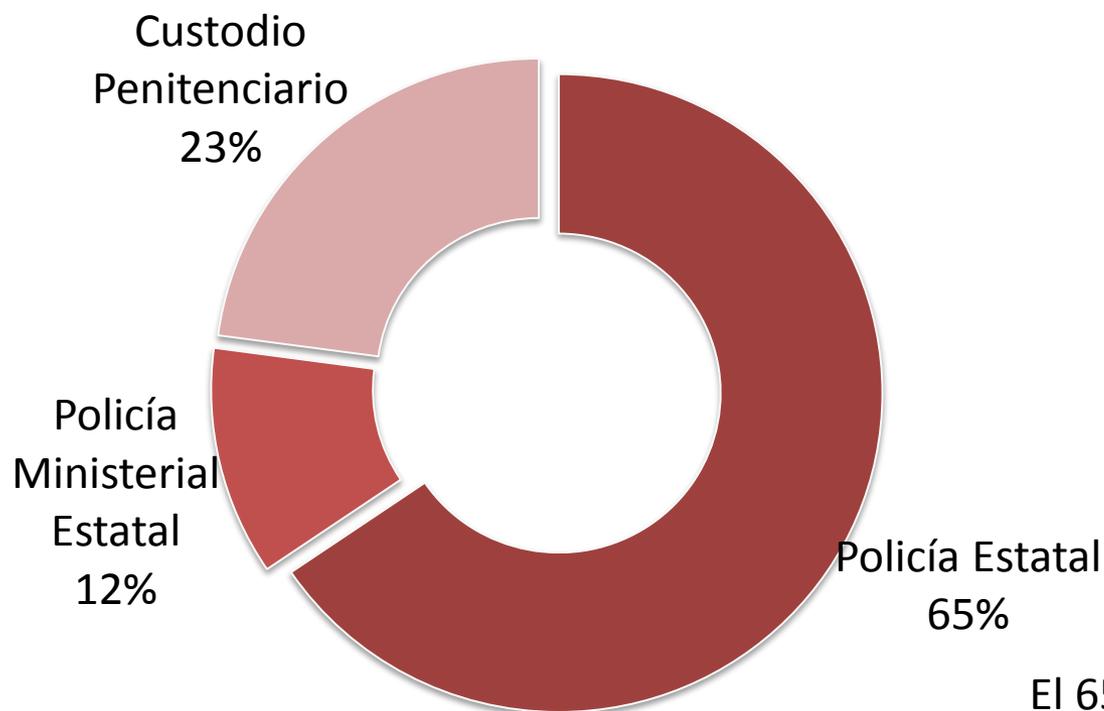
## IV. RESULTADOS.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la Evaluación Institucional 2014, divididos en los siguientes rubros:

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

### Función que desempeña

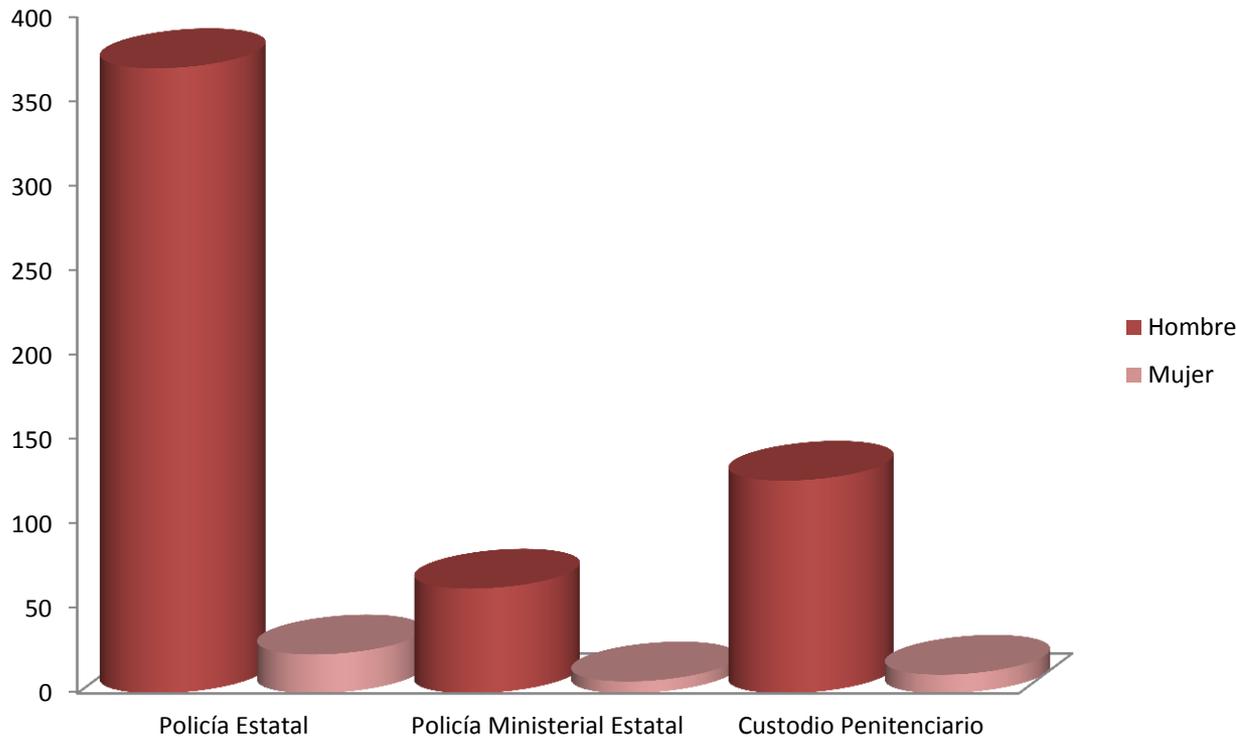


El 65% de los encuestados son  
Policías Estatales.

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

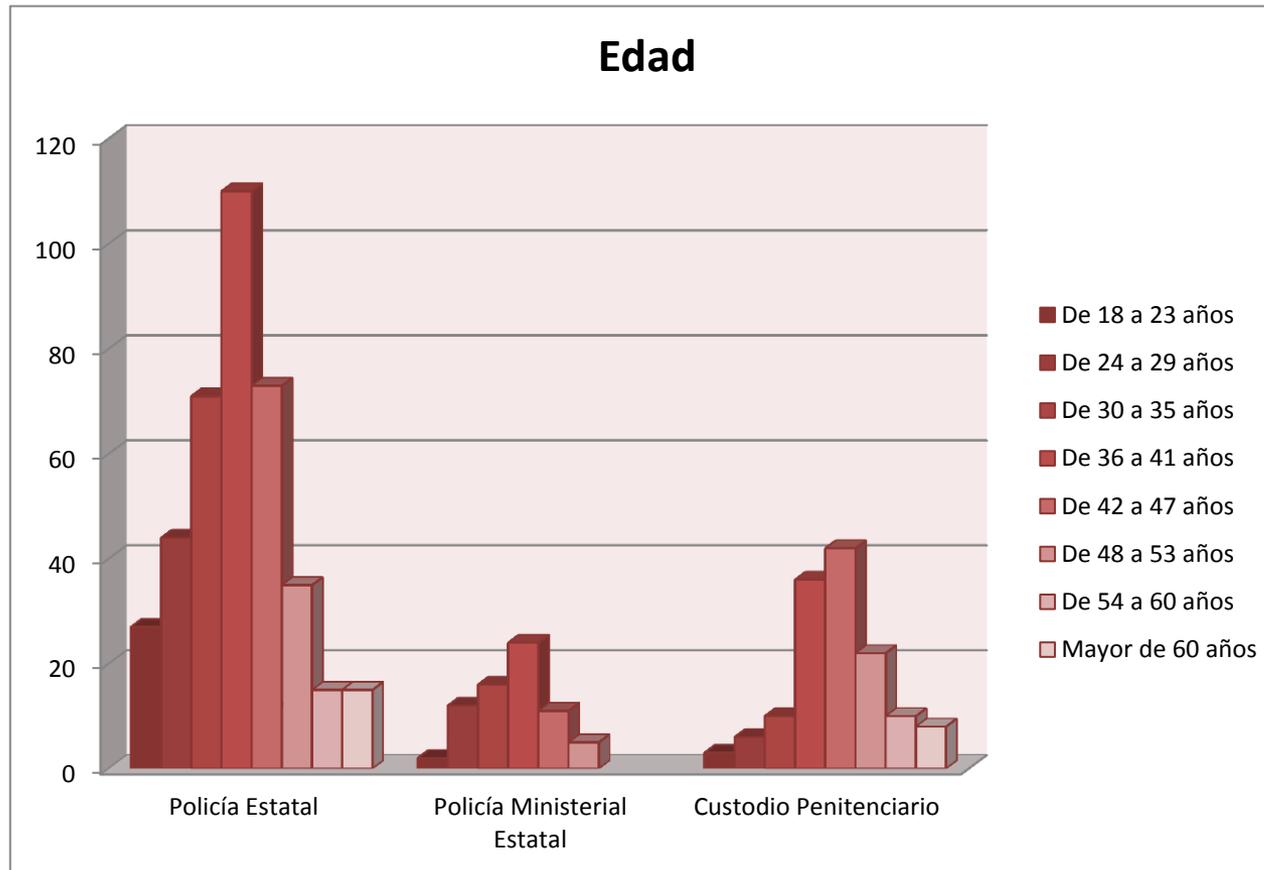
### Sexo



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

2012 hubo una participación de 11.6 % de mujeres.  
 En 2013 se validaron 14% participación de las mismas.  
 Desafortunadamente, en 2014, no fue así; sólo hubo el 7.46 % de su apoyo; por lo que supone que ha habido un decremento en su participación activa dentro de las dependencias.  
 En la Policía Ministerial es donde encontramos más, con casi un 10%

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

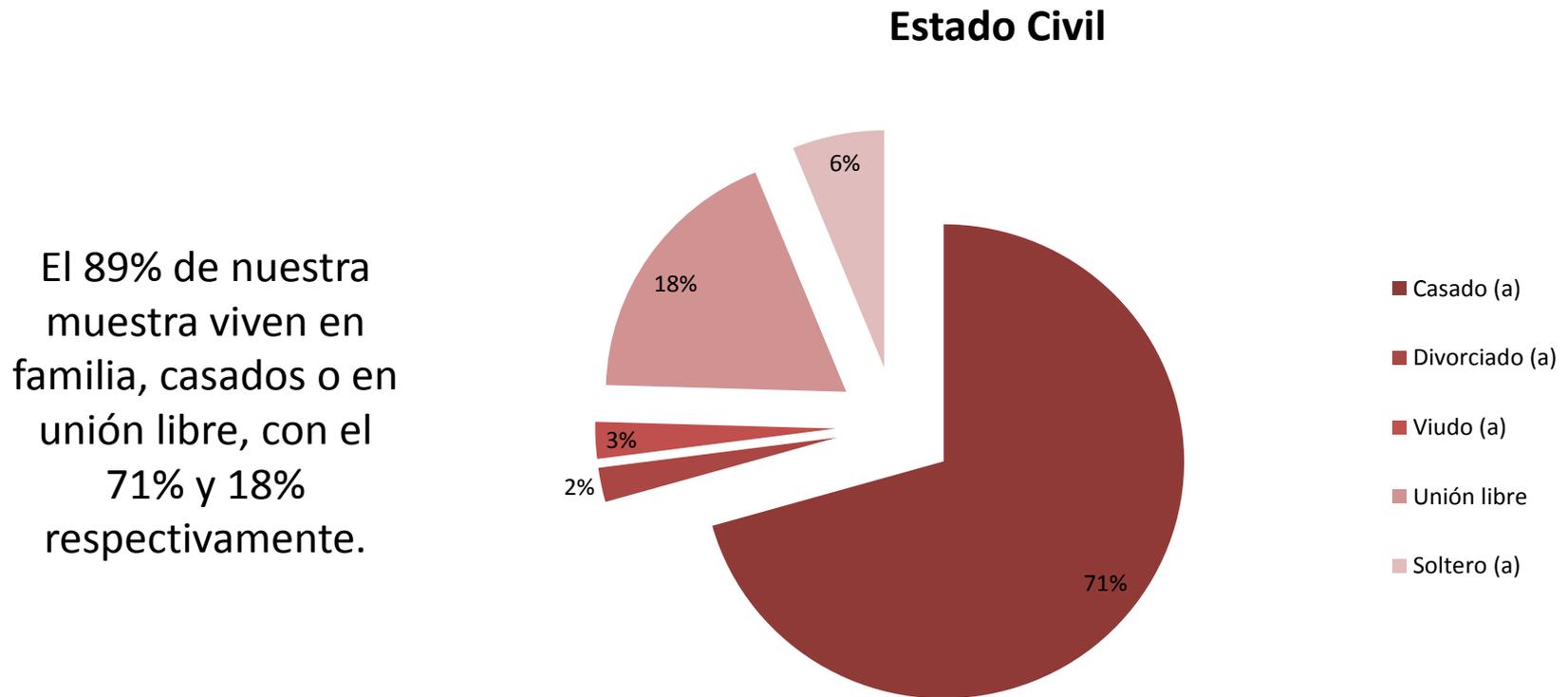


La edad media es entre 36 a 41 años.

Dato relevante es que en los Policías Ministeriales no cuenta con elementos mayores de 54 años.

Así mismo, en los Custodios Penitenciarios, el 73% tienen entre 36 y 53 años.

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.



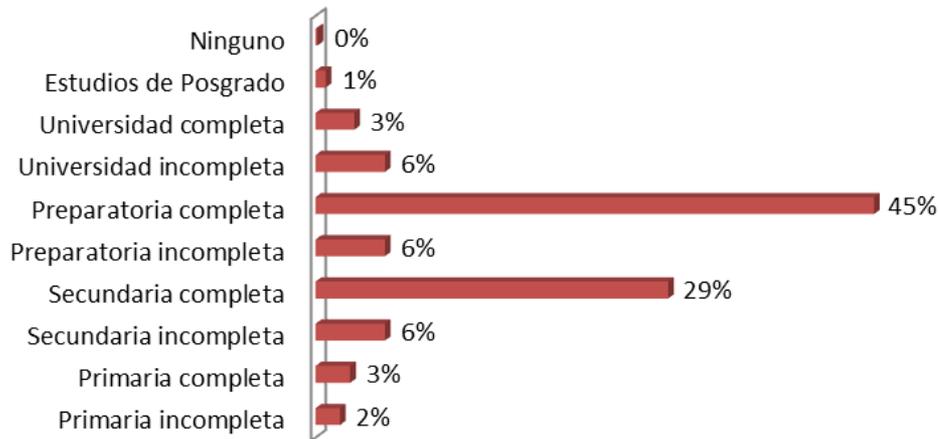
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

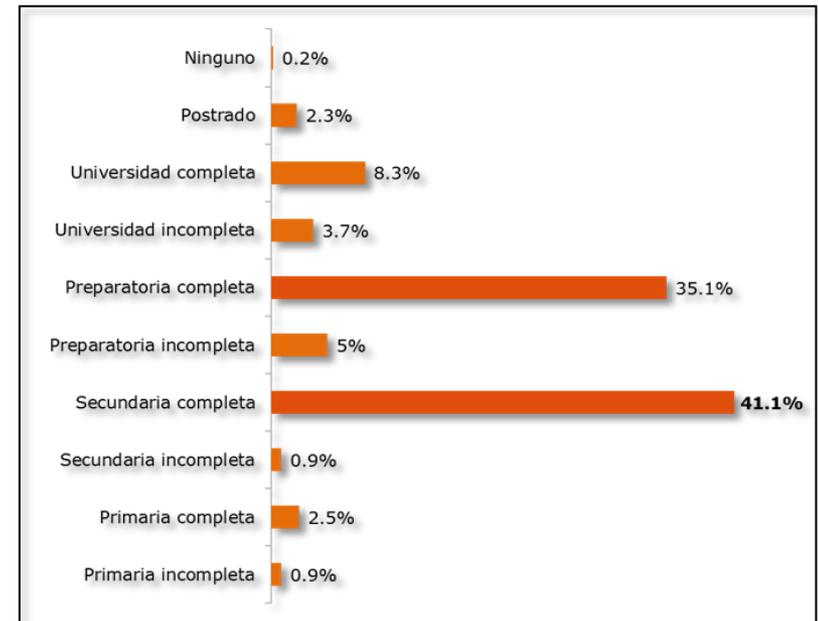
2012 y 2013, tuvo índices similares, donde secundaria fue el indicador que más elementos seleccionaron.

En 2014, el perfil predominante de los elementos es Preparatoria completa (45%), lo que demuestra un incremento en su preparación.

### Escolaridad



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

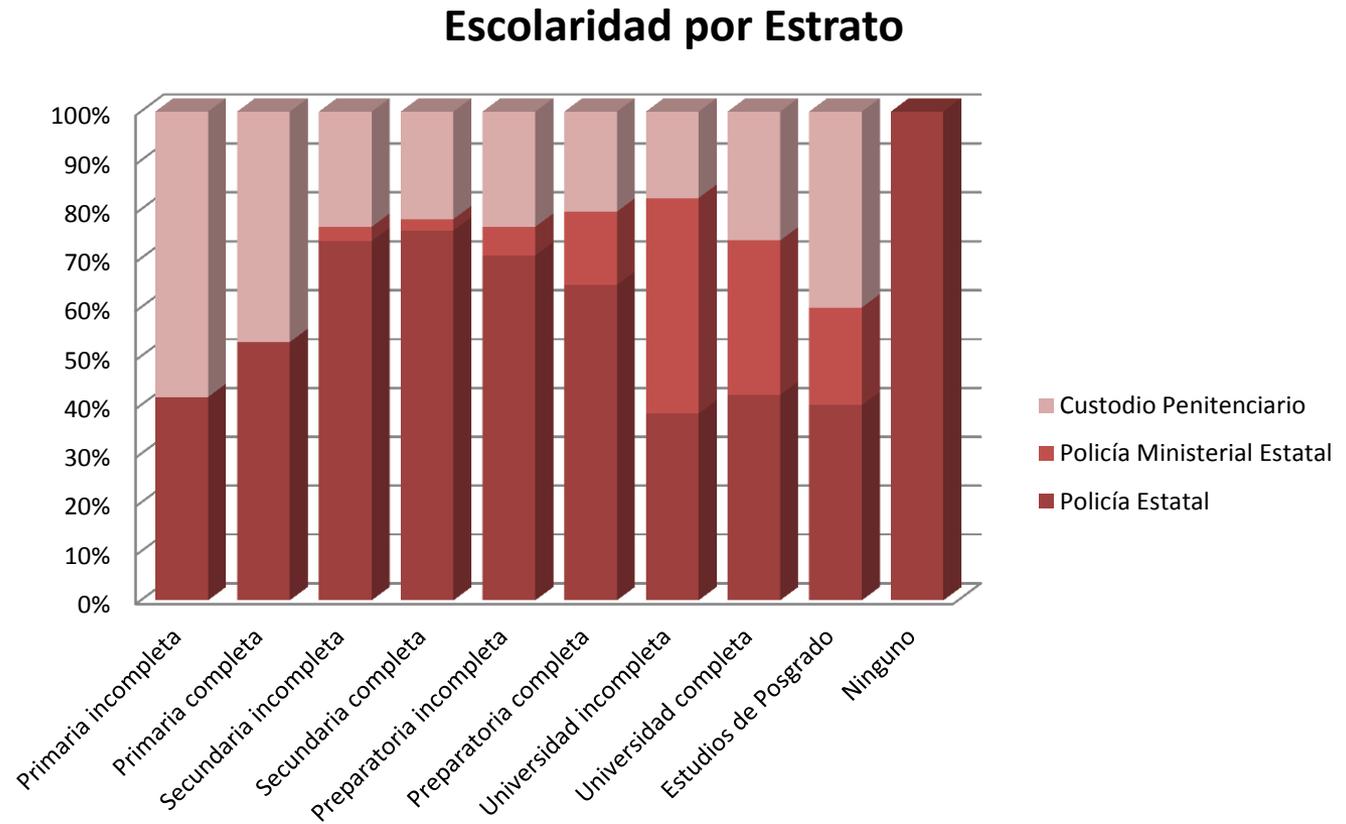


Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

Un dato relevante es que aunque aumentó la preparación a nivel medio (preparatoria), hubo un descenso importante del 14.4% en 2013 al 9.78% en 2014 de nivel superior (universidad incompleta en adelante).

Los elementos Policías Ministeriales Estatales mostraron mayor escolaridad con Universidad Incompleta en un 22%



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

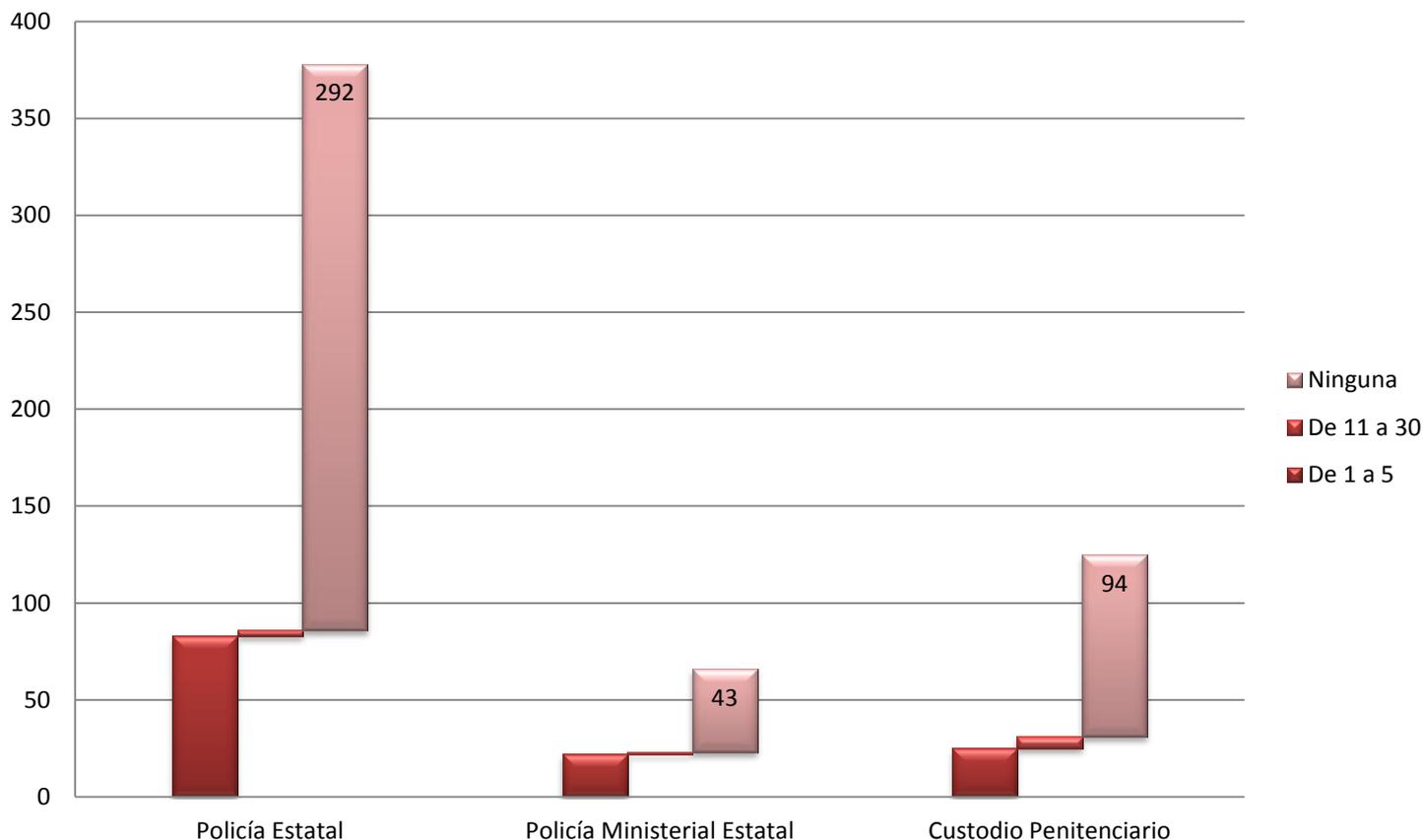
## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

El 71.86 % de la población, no tiene responsabilidad sobre nivel operativo.

El año anterior fue casi 10 % más, lo que coincide con la gráfica anterior.

Si cuentan con mayor preparación, pueden coordinar un grupo de personas con facilidad.

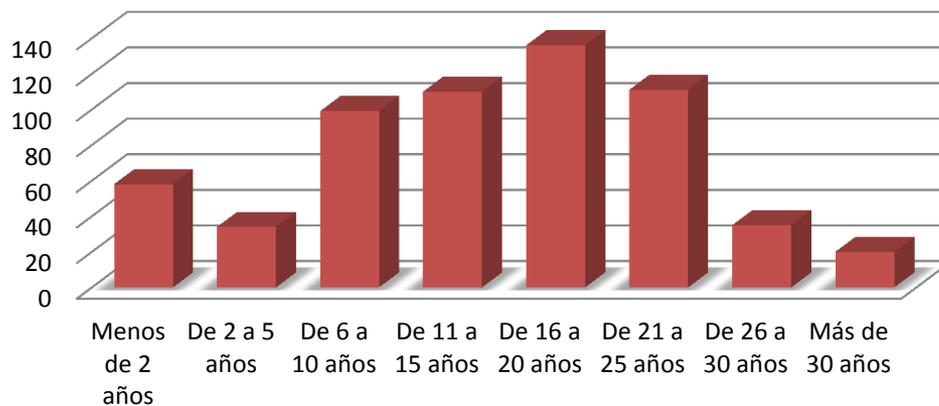
Personas bajo su mando



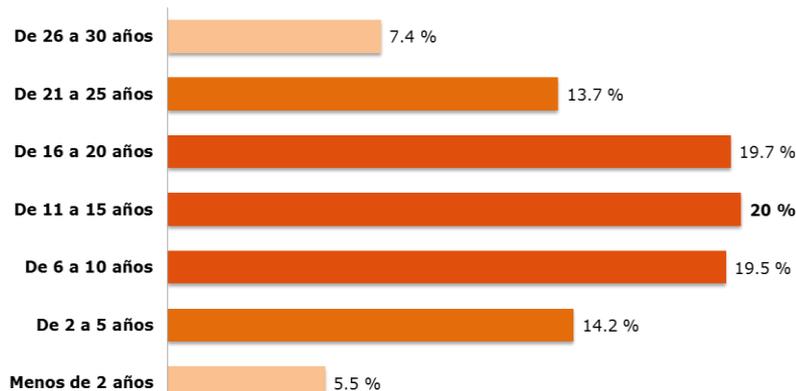
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

### Antigüedad



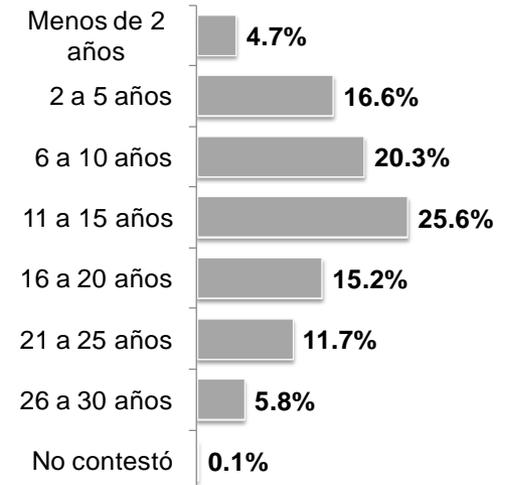
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

En esta evaluación 2014, el rango entre 16 a 20 años de antigüedad fue el más repetido, siendo una diferencia importante con los años anteriores que era entre 11 a 15 años, suponiendo que los elementos están haciendo carrera dentro de las dependencias.

### Total

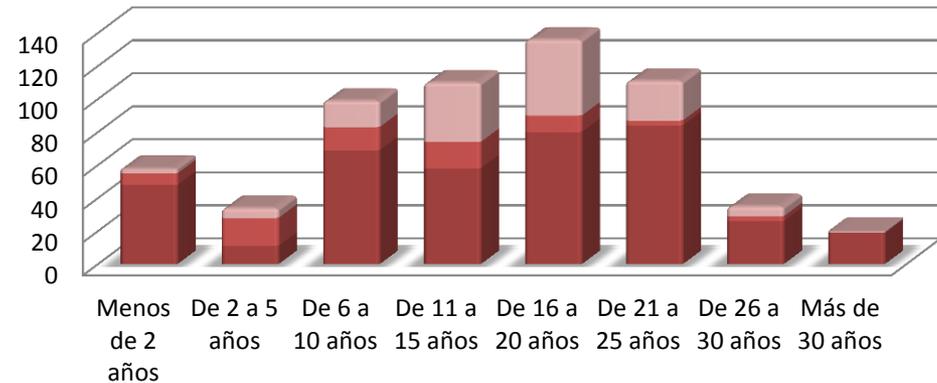


Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco

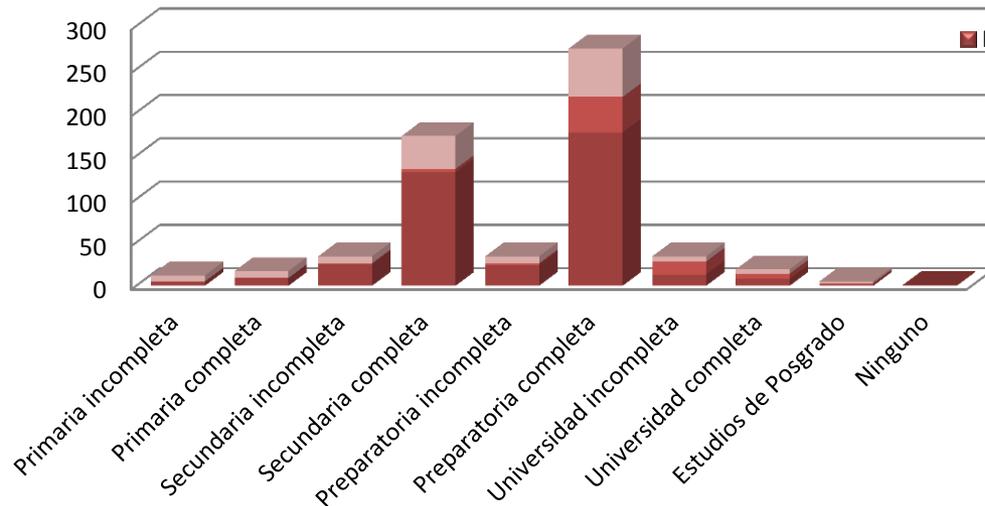
## IVa. PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO.

Al realizar el análisis por estrato, podemos observar que las respuestas de los Policías Ministeriales reflejan que su antigüedad más repetida es de 2 a 5 años.

Antigüedad por estratos



Escolaridad por Estrato



■ Policía Estatal ■ Policía Ministerial Estatal ■ Custodio Penitenciario

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

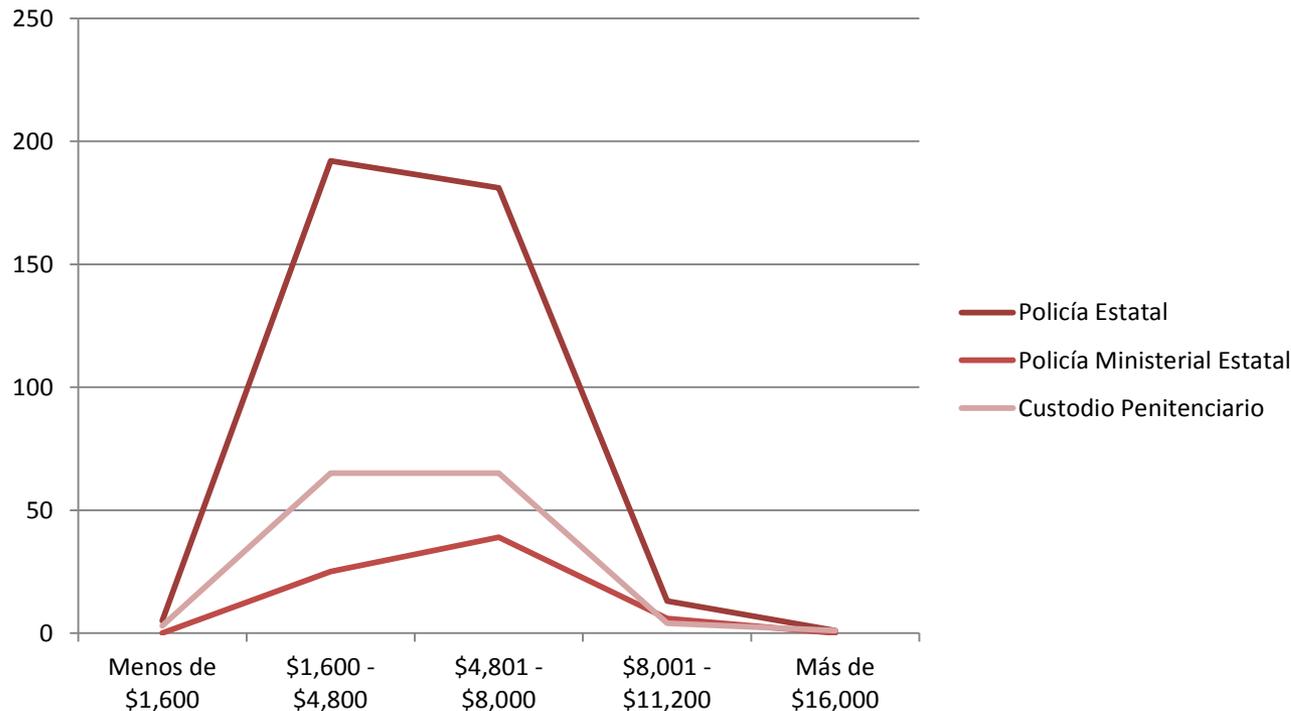
Comparando con la escolaridad por estrato, que arroja que también dicho estrato es el que tiene mayor participación con Preparatoria Completa. Nos hace suponer que son nuevas contrataciones menor a 5 años donde se les exige la escolaridad de nivel medio.

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVb. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS.

## IVb. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS.

**Ingresos por Estrato**



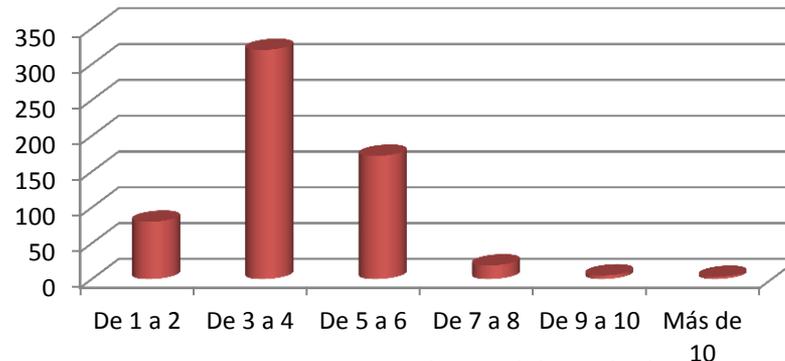
El 94% de los encuestados respondieron que tienen un ingreso entre \$1,600 y \$8,000 mensuales.

El 49% de los Policías Estatales tienen ingresos entre \$1,600 a \$4,800 a diferencia del 56% de los Policías Ministeriales quienes tienen el rango de ingresos superior.

Los Custodios Penitenciarios tienen una proporción igual en ambos rangos.

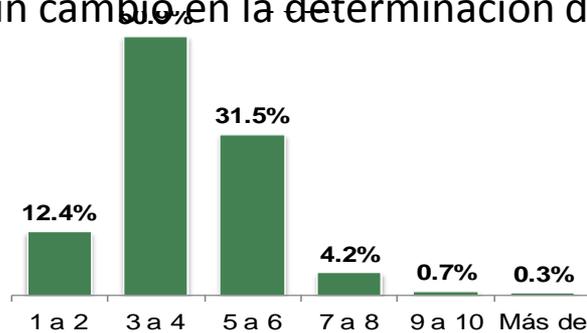
## IVb. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS.

### Dependientes de su ingreso

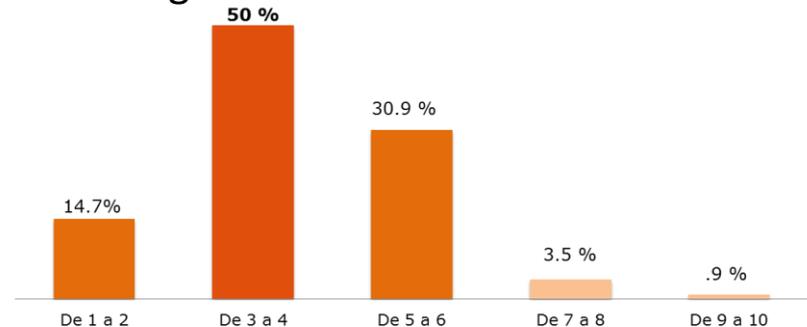


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

El 51.3% de los encuestados respondieron tener de 3 a 4 personas dependiendo de su ingreso al igual que en las dos evaluaciones anteriores. Por lo que podemos determinar que no ha habido un cambio en la determinación de incremento de integrantes en el núcleo familiar.



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco

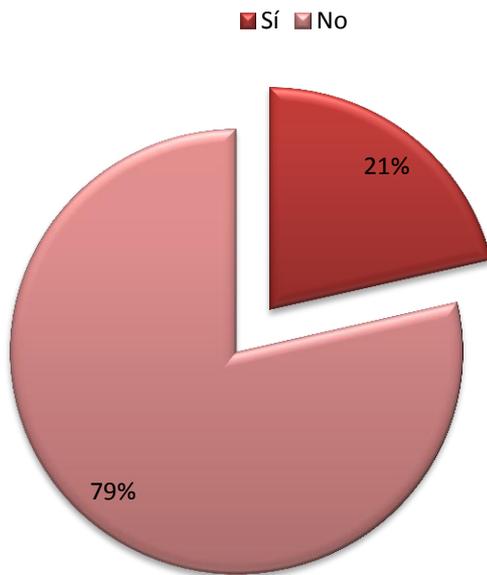


Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

## IVb. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS.

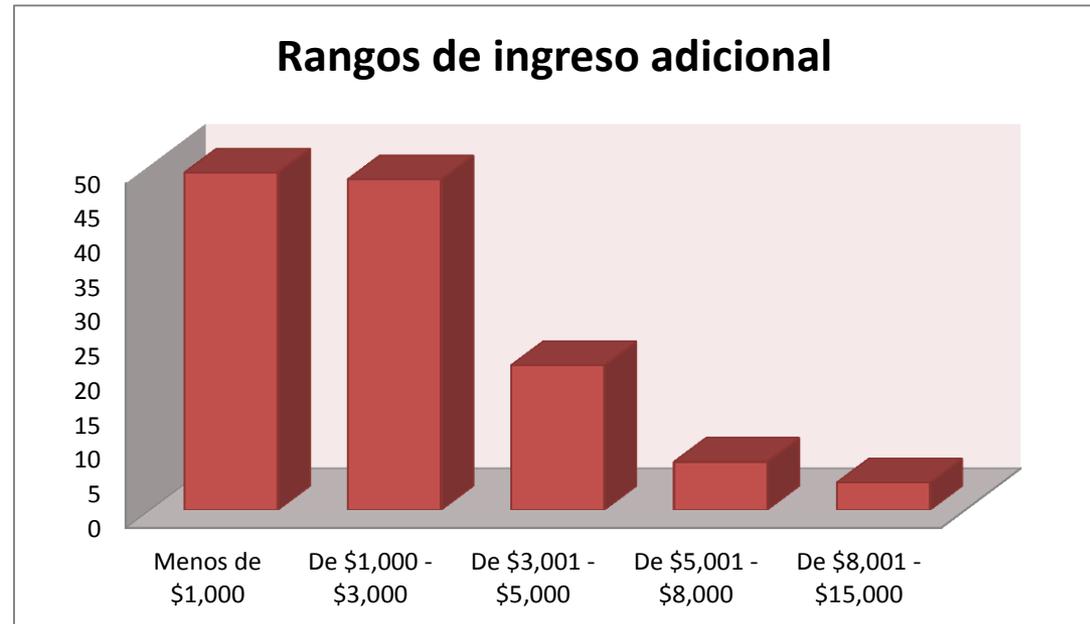
8 de cada 10 elementos encuestados no tienen ingresos adicionales que apoyen al desarrollo de sus familias.

### Ingreso Adicional



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Sin embargo, de los 2 restantes, su ingreso es menor a \$3,000; lo cual, no es un ingreso representativo considerando sus ingresos fijos por las dependencias.



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

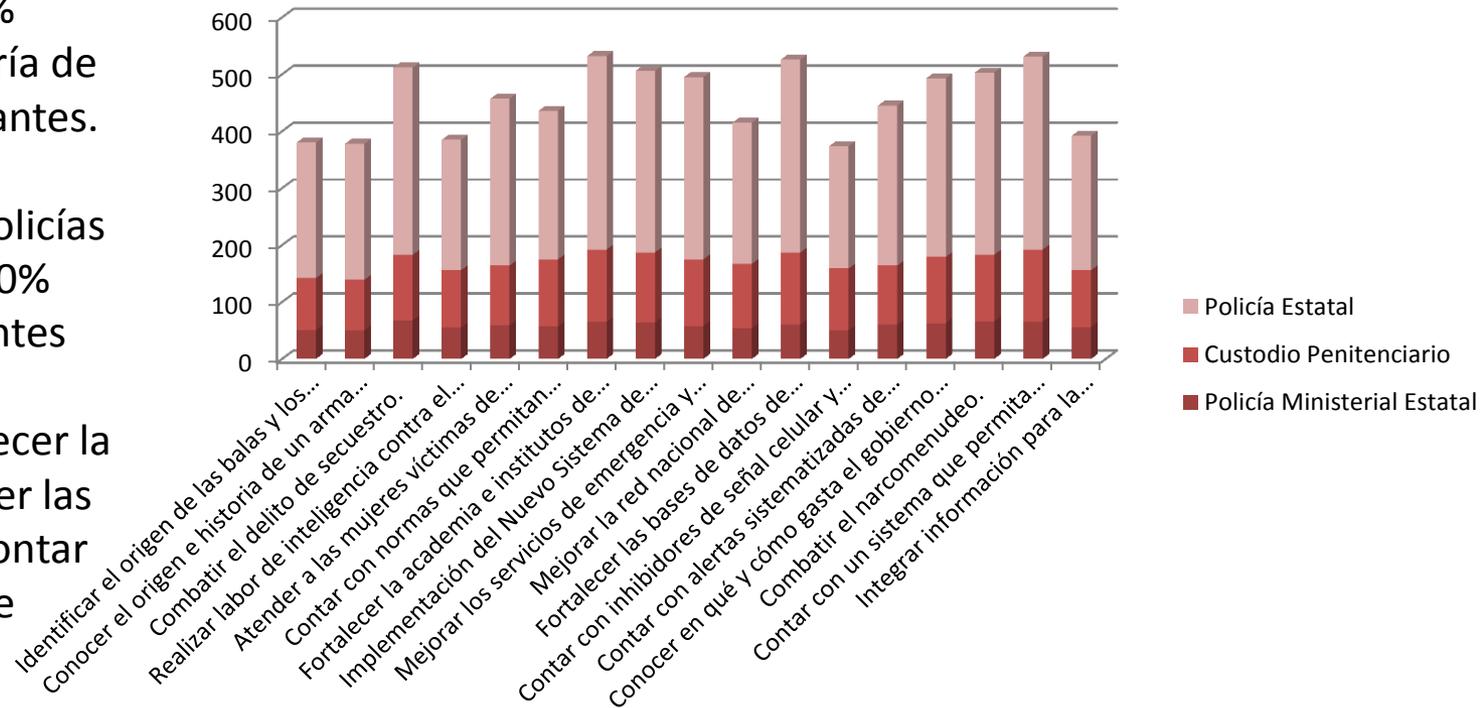
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

Custodios Penitenciarios y Policías Ministeriales en un promedio del 84% consideraron la mayoría de los temas como relevantes.

En comparación, los Policías Estatales, sólo en 70% consideran importantes algunos temas, especialmente “Fortalecer la Academia”; “Fortalecer las Bases de Datos” y “Contar con un Sistema de Evaluación” .

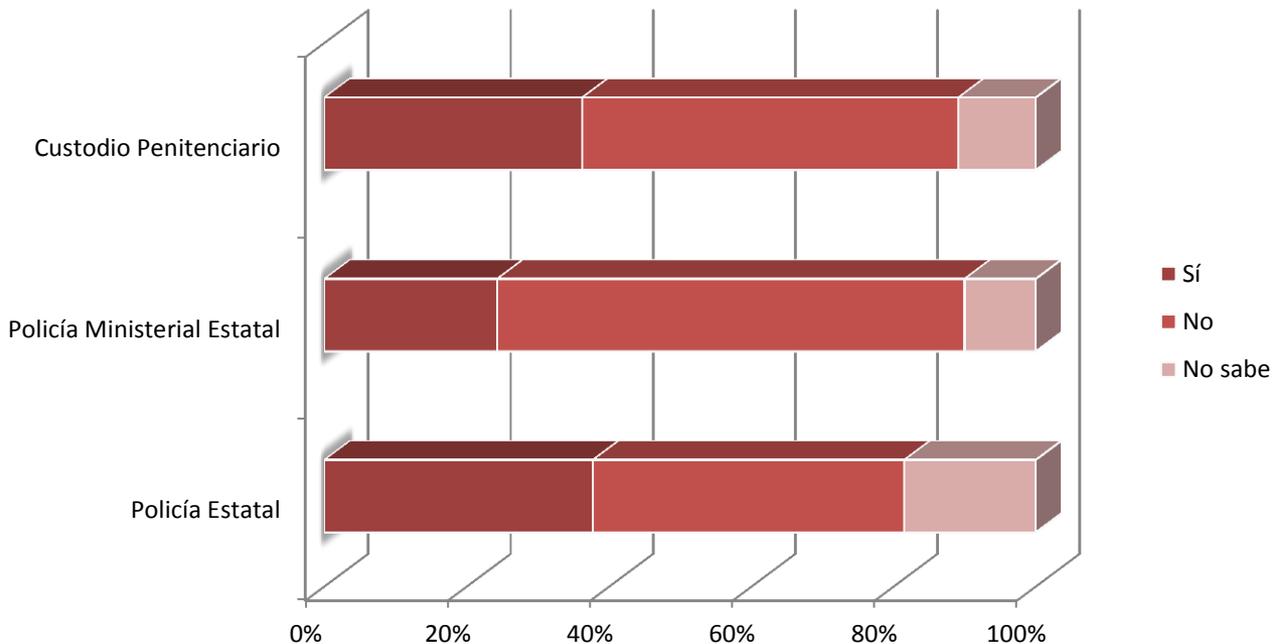
**Consideración sobre el destino de recursos y acciones por parte del Gobierno**



## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

#### ¿Cuenta con Servicio Profesional de Carrera?



El 48% del total de los entrevistados indicaron que **NO** cuentan con Servicio Profesional de Carrera y el 16% dice no saber.

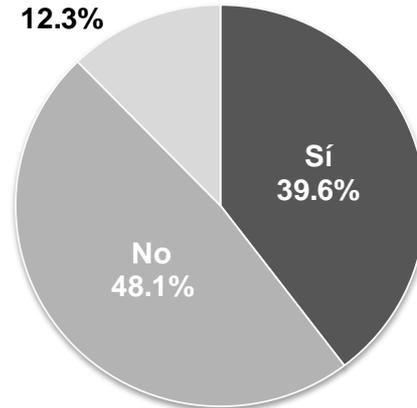
Dato muy relevante de no conocer las prestaciones y/o servicios que sus dependencias ofrecen.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

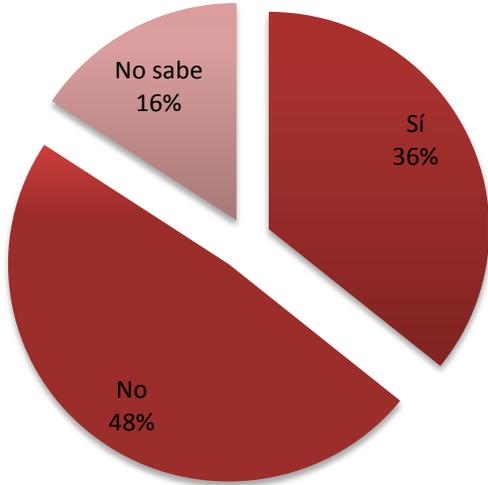
### *Profesionalismo*

Comparado con años anteriores, en 2012 y ahora en 2014, coincide en respuestas; sin embargo, 2013 indica que el 48% indicó SI contar con dicho Servicio; por lo que podemos deducir que hubo un error en la interpretación de la información ya que pudimos evaluar en la pregunta 7. Antigüedad que los elementos si están haciendo carrera en dichas dependencias.

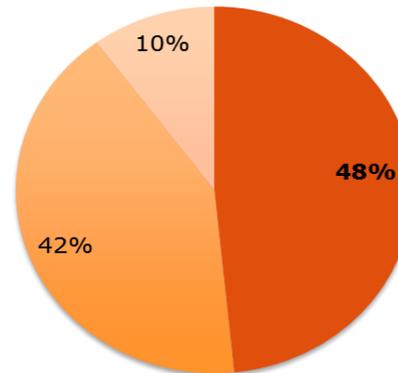
No sabe /no contestó  
12.3%



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

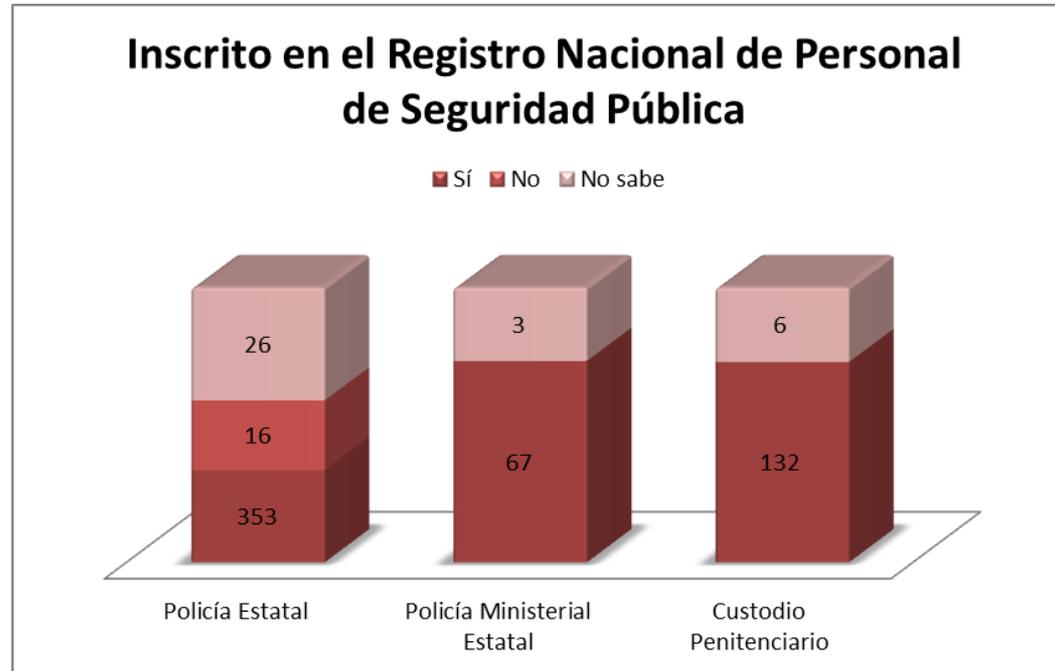


Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

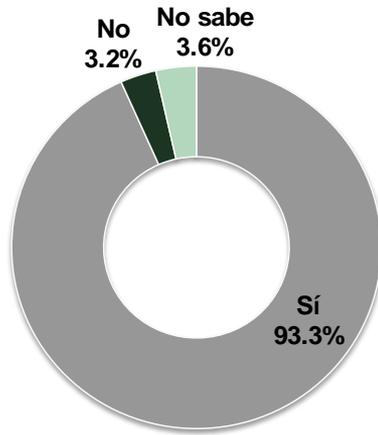


El 92% de los entrevistados declararon SI estar inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública; sin embargo, en el estrato Policía Estatal, hay que poner mucha atención debido a que existe un 10% que indica no saber o no estar inscrito en dicho Registro.

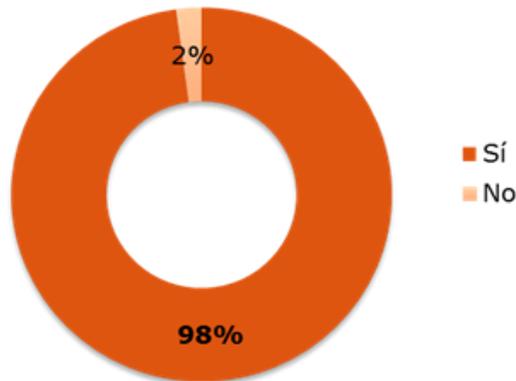
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

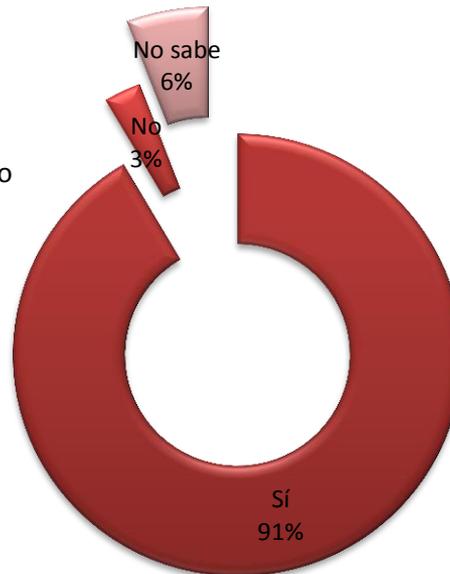
Al evaluar las condiciones de años anteriores, podemos detectar que ha habido un decremento sostenido de dicho Registro, desde la evaluación del 2012 a la fecha por lo que habría que profundizar en el tema para que no siga transcurriendo de la misma manera en años posteriores.



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco



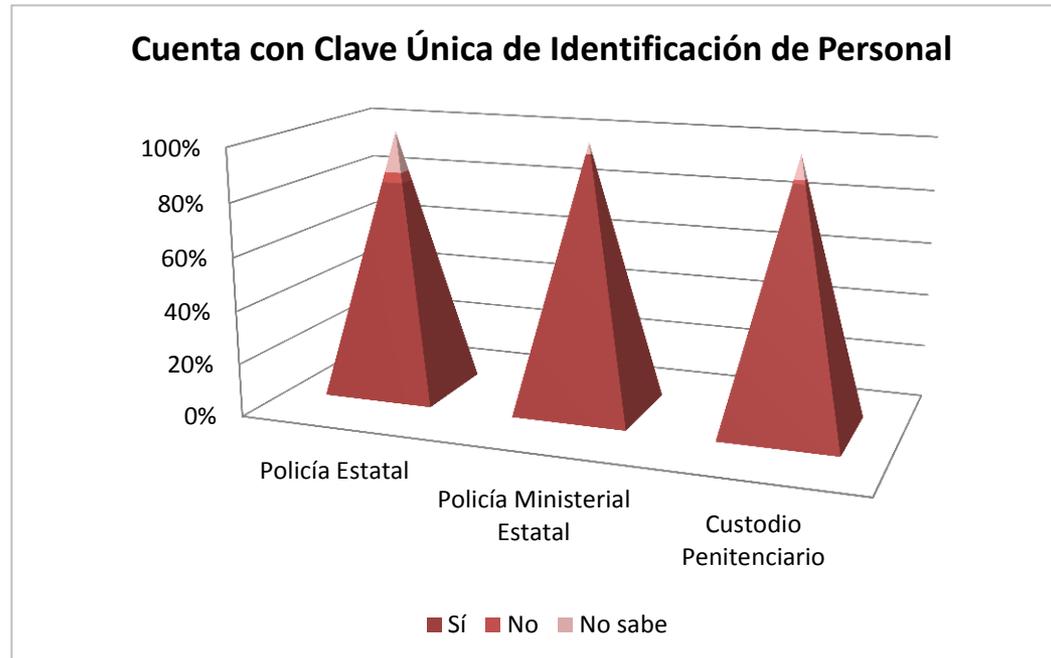
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

El 48% del total de los entrevistados indicaron que NO cuentan con Clave Única de Identificación de Personal y el 16% dice no saber.

Dato muy relevante de no conocer las prestaciones y/o servicios que sus dependencias ofrecen.

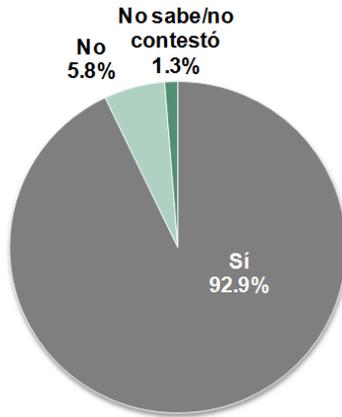


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

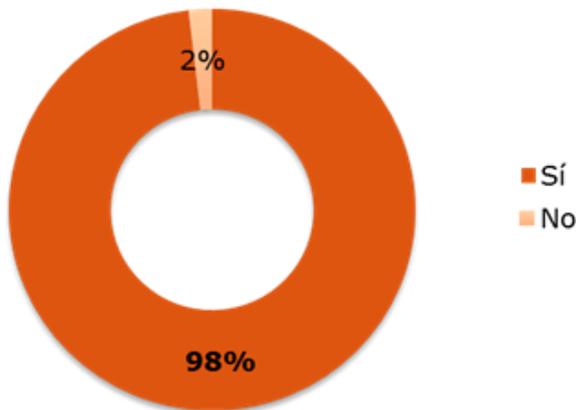
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

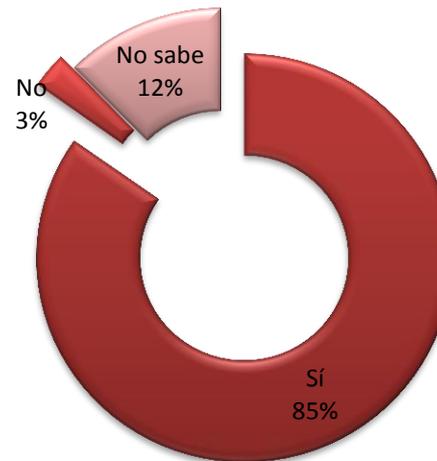
Exactamente lo mismo sucede con la Clave Única, pero con un declive aún mayor, encontrando 8 puntos porcentuales abajo.



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

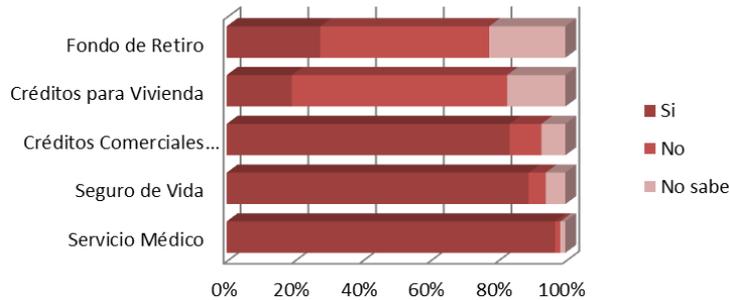


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

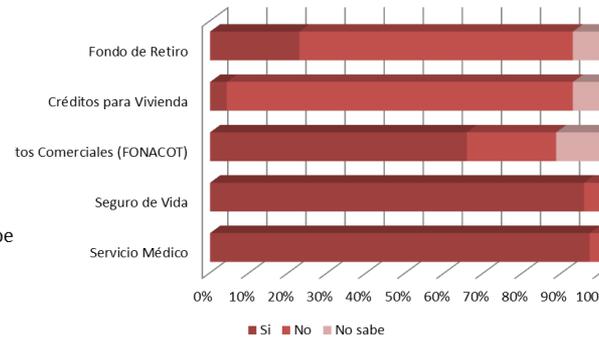
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Profesionalismo*

**Prestaciones  
Policías Estatales**

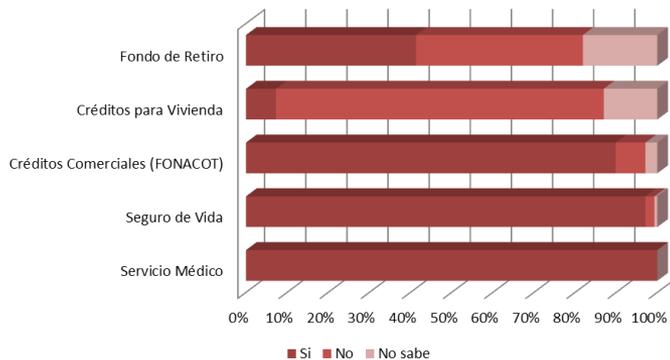


**Prestaciones  
Policías Ministeriales**



Las prestaciones que más reconocen los elementos son Servicio Médico, Seguro de Vida y Créditos Comerciales con un rango de entre 83% a 98%.

**Prestaciones  
Custodios Penitenciarios**



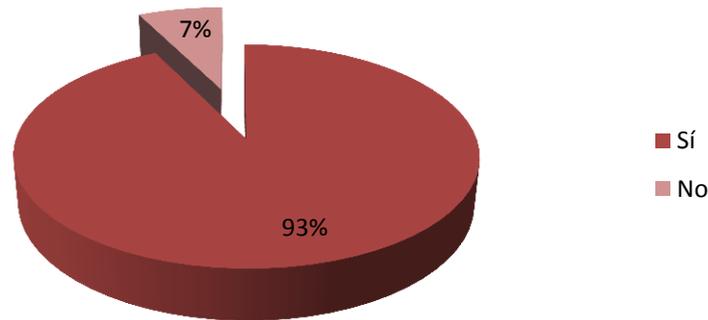
Sin embargo; 70% de los elementos indican no tener la prestación de Crédito para Vivienda; así como el 50% declaró no contar con Fondo para el Retiro.

Un dato importante, es que menos del 20% de la población encuestada desconoce sobre alguna de sus prestaciones.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Capacitación

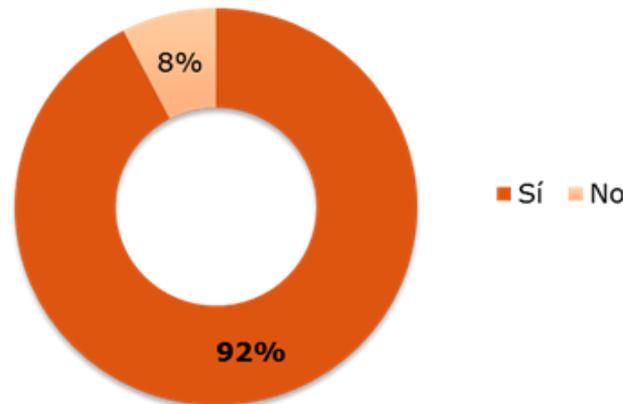
#### Capacitación



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

El 93% de los entrevistados declararon SI haber recibido capacitación desde su ingreso.

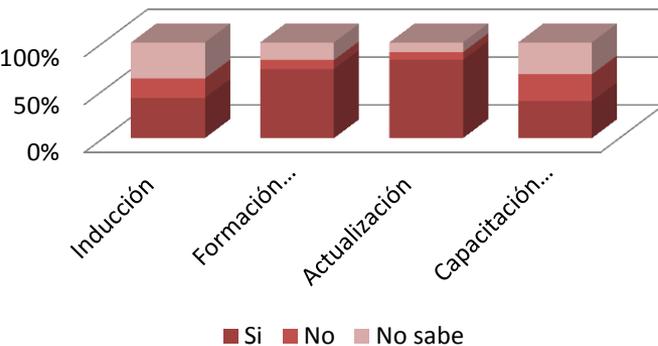
Comparado con la evaluación del año anterior (2013) hubo un incremento del 1% en esta percepción.



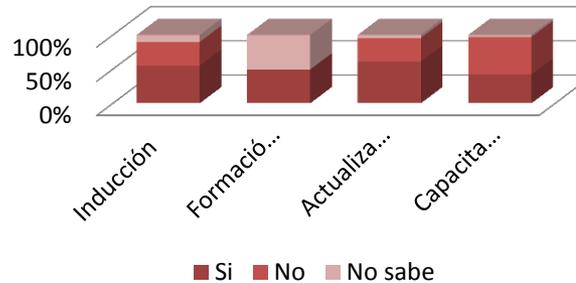
Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

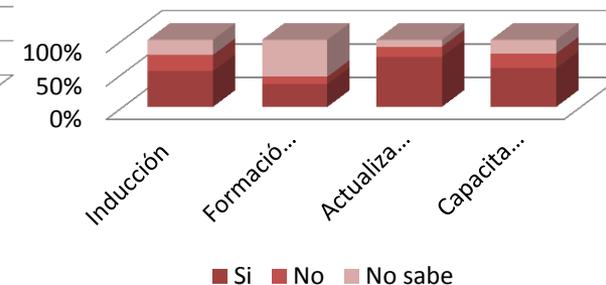
**Tipo de capacitación  
Policías Estatales**



**Tipo de capacitación  
Policías Ministeriales**



*Capacitación*  
**Tipo de capacitación  
Custodios Penitenciarios**



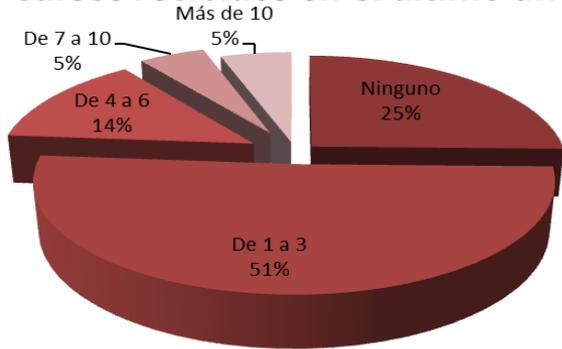
Con estas gráficas determinamos que los elementos que denotan mayor capacitación son los Policías Estatales aunque tienen una deficiencia importante en la Inducción al declarar el 38% no saber sobre la Inducción y el 34% Capacitación Especializada.

De los Policías Ministeriales y Custodios Penitenciarios, sus datos son muy similares, el 50% no sabe sobre la capacitación de Formación Inicial; el 55% No recibe capacitación especializada y lo positivo es que el 61% si recibe Capacitación de Actualización.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Capacitación

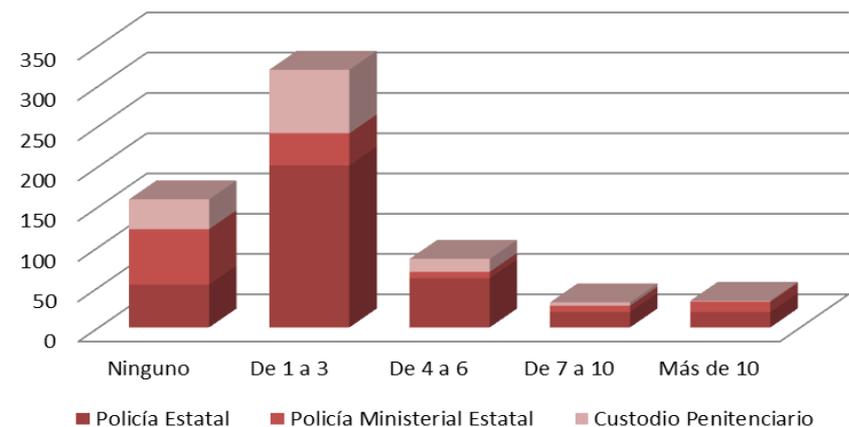
Cursos recibidos en el último año



El 51% indicó haber tenido de 1 a 3 cursos en el último año; sin embargo una cuarta parte indicó no haber recibido ninguno.

Los Policías Ministeriales son los que tuvieron mayor cantidad de respuestas en el rango de “ninguno” con un 44% de ellos.

Cursos recibidos en el último año por estrato



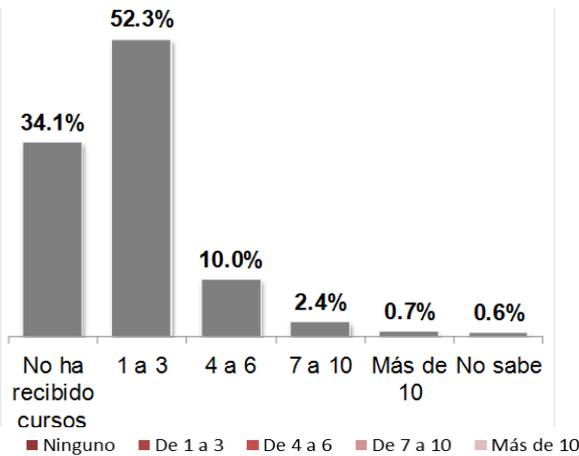
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Capacitación

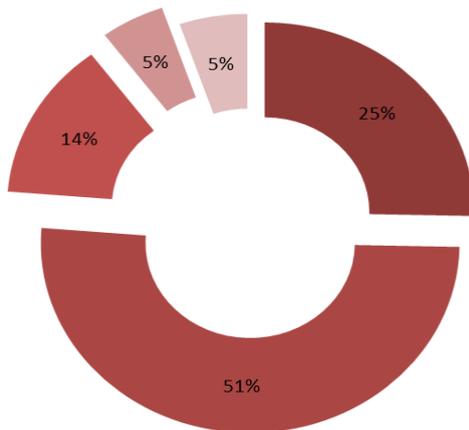
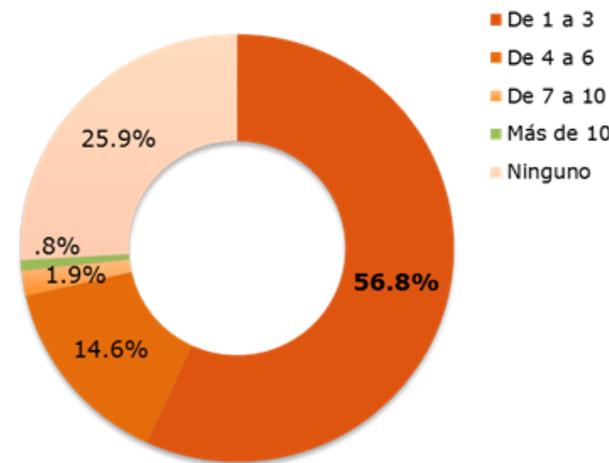
Al hacer una evaluación de las respuestas 2012 y 2013, comparado con 2014 podemos rescatar varios puntos:

1. Bajó el número de respuestas de “ninguno” de 34.1% a 25.9% y a 25%.
2. También bajó la respuesta de 1 a 3 cursos, incrementándose de 4 a más de 10.

Por lo que suponemos, ha habido un esfuerzo importante en este rubro de capacitación en las diferentes dependencias.



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

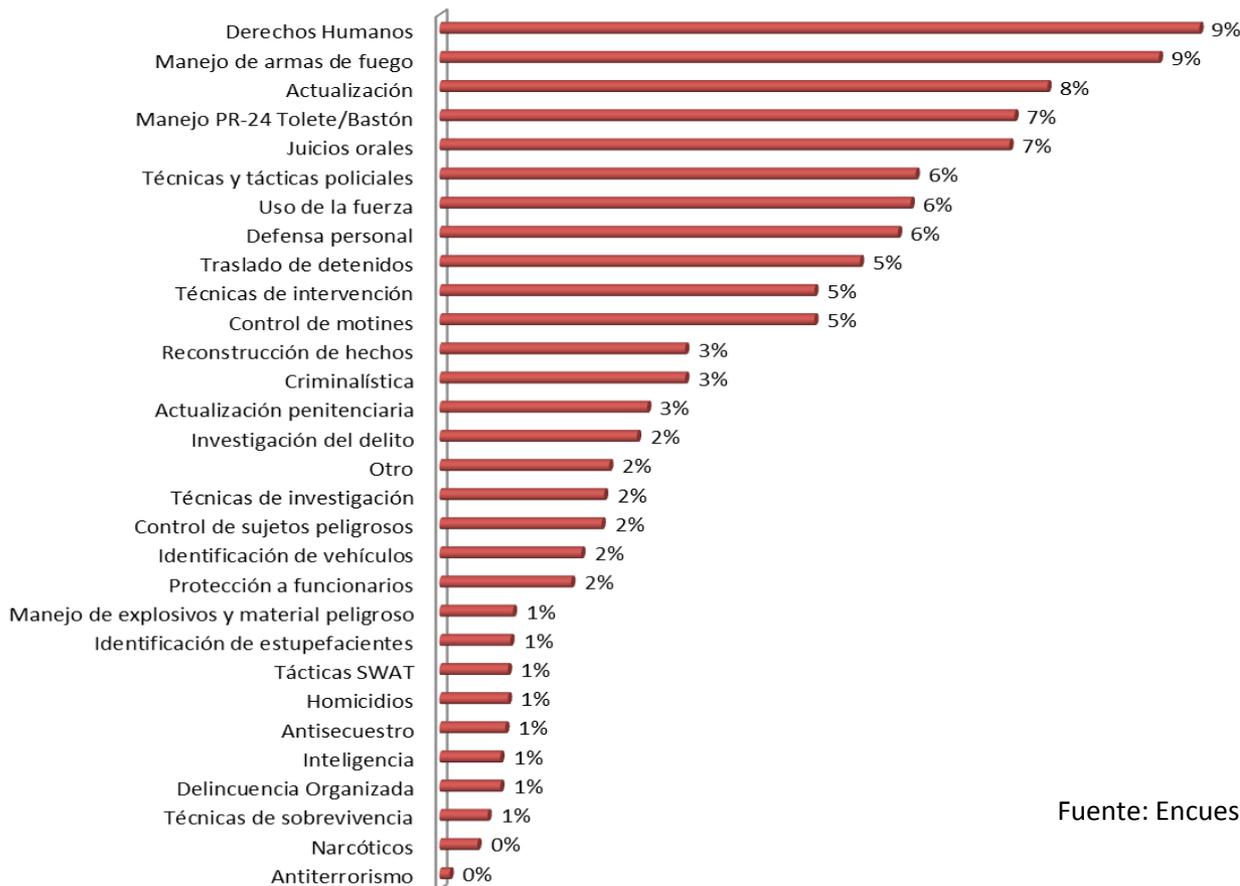


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Capacitación

Temas de capacitación  
Global



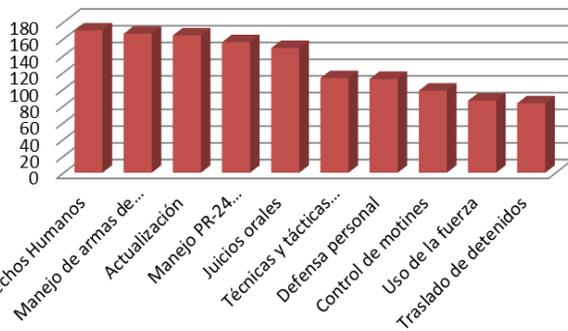
Derechos Humanos y Manejo de armas de fuego son los temas de mayor repetición en esta evaluación.

Lo que es preocupante, es la ausencia de temas de mayor especialización que podrían hacer a los elementos más calificados para realizar sus funciones.

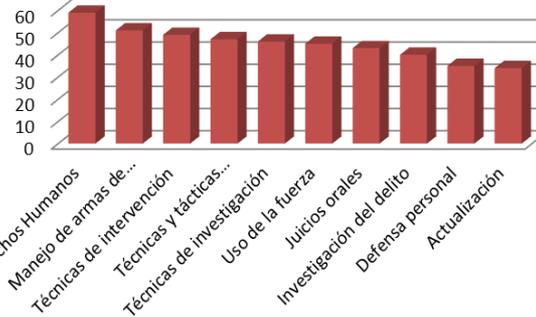
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Capacitación

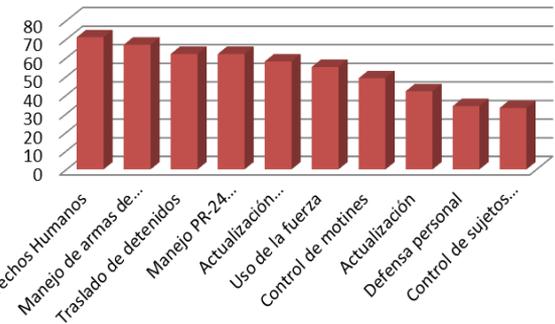
**Policías Estatales**



**Policías Ministeriales**



**Custodios Penitenciarios**



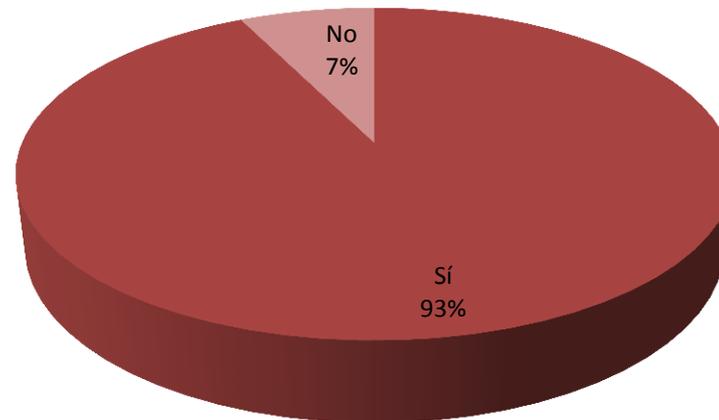
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Del Top 10 de cada dependencia, Derechos Humanos, Manejo de Armas, Defensa Personal, Uso de la Fuerza y Actualización coincidieron en los 3 estratos; sin embargo, seguimos observando temas generales y no de especialización para cada estrato.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Capacitación*

¿Han servido los cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones?



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

El 93% de nuestros encuestados dijeron que SI les han servido los cursos de capacitación para el desempeño de sus funciones.

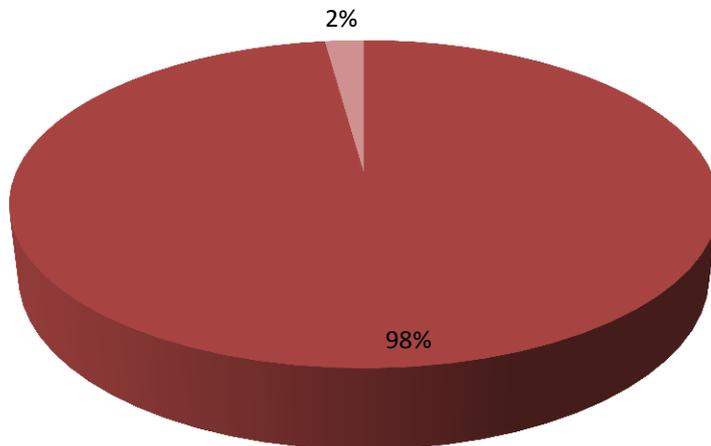
En años anteriores 2012 y 2013, sus respuestas fueron más altas con un 96.9% y 97% respectivamente.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

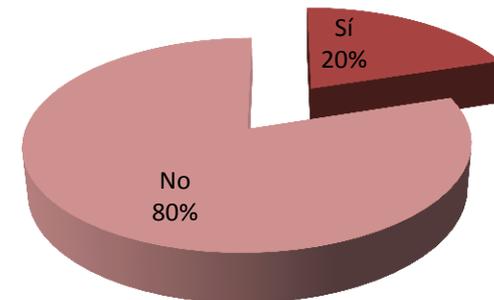
### *Capacitación*

Sólo el 98% ha recibido capacitación en el extranjero. Y sólo 2 de cada 10 han impartido cursos derivados de dicha capacitación.

#### Capacitación en el Extranjero



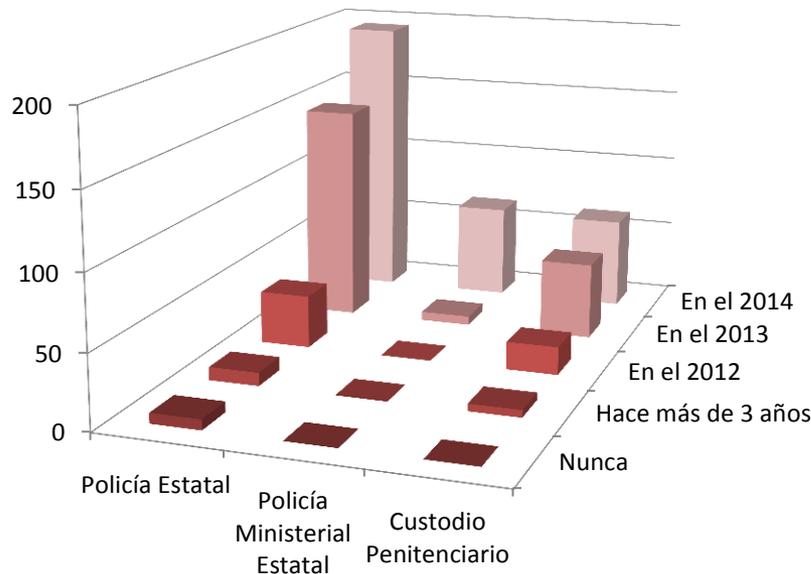
■ No  
■ Sí



## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Evaluación*

### Última vez de evaluación de Control de Confianza

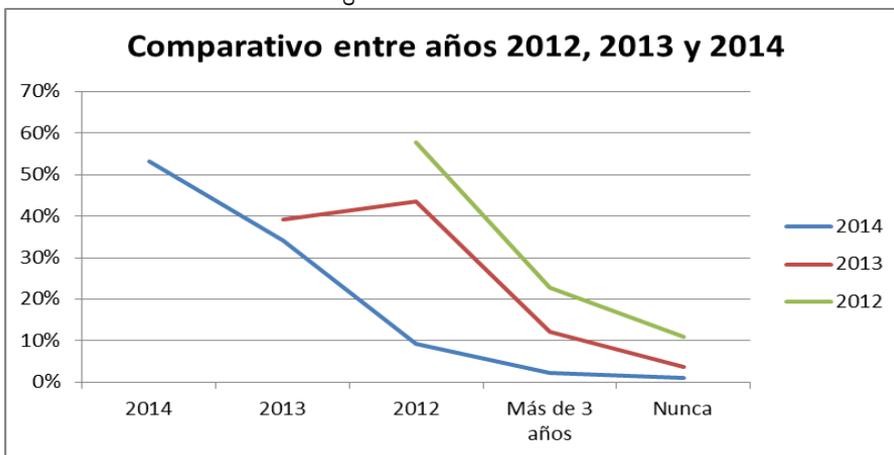
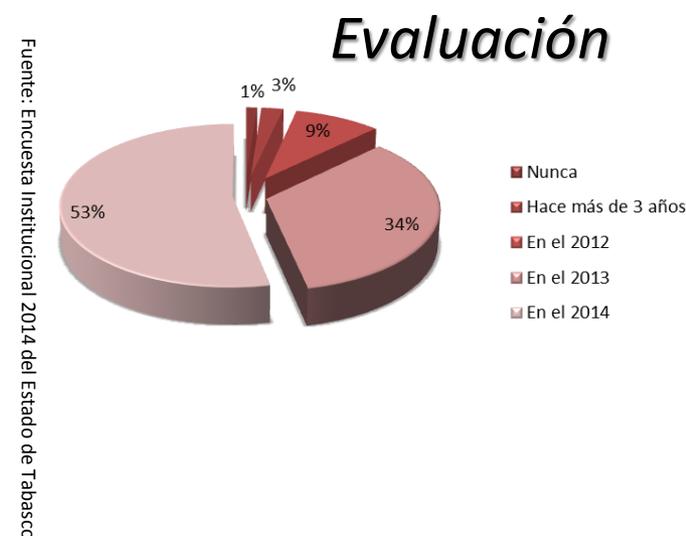
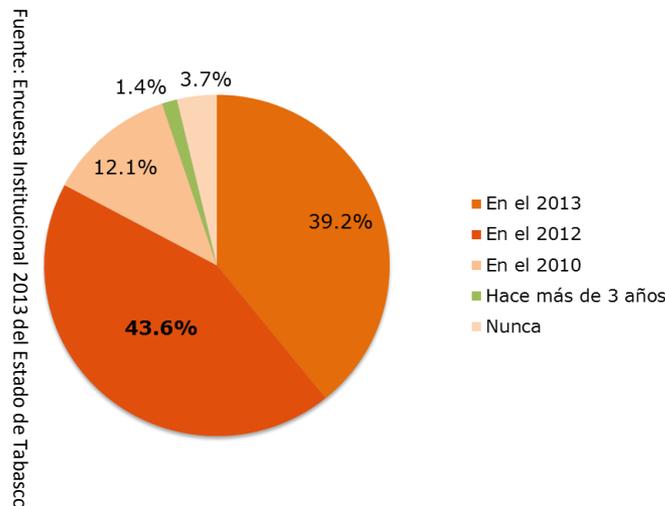


Cerca del 85% de los Policías Estatales y Custodios Penitenciarios indicaron que les aplicaron Evaluación de Control de Confianza en 2013 y 2014.

A diferencia de los Policías Estatales quienes en su mayoría (91%) les aplicaron en 2014.

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

# IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.



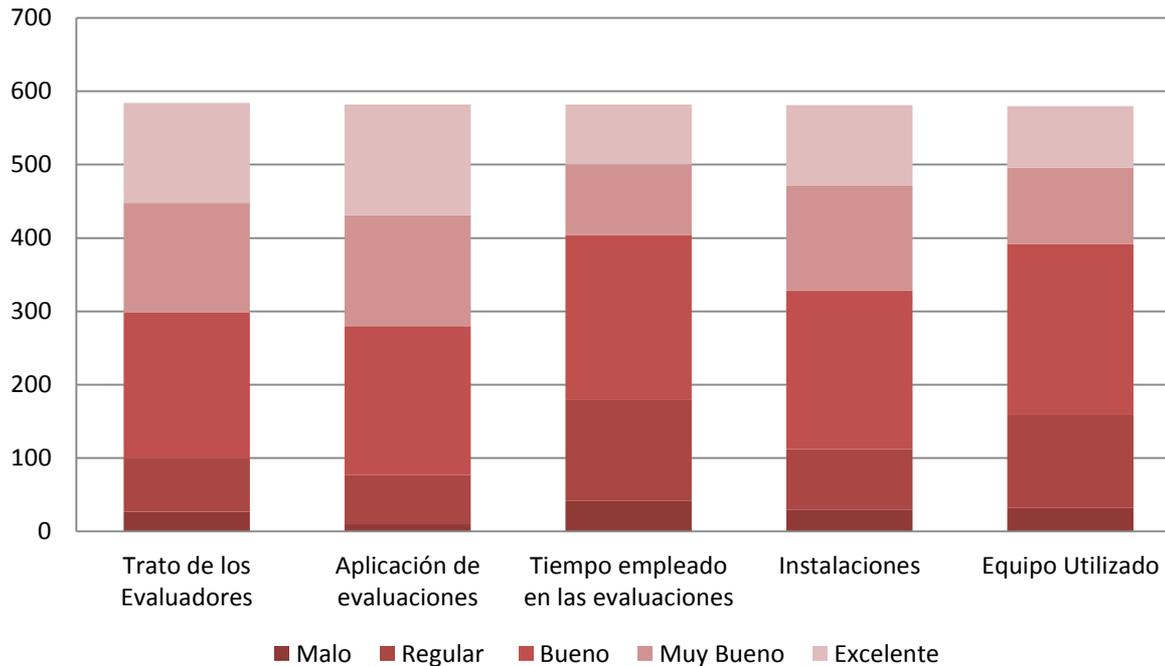
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Revisando las evaluaciones de los años anteriores, determinamos que el 2012 fue el mejor evaluado en este rubro y que ha ido a la baja, ya que en 2014, tuvo la menor cantidad de opiniones de haber sido evaluados por el Control de Confianza.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Evaluación*

Evaluaciones de acuerdo al criterio siguiente:

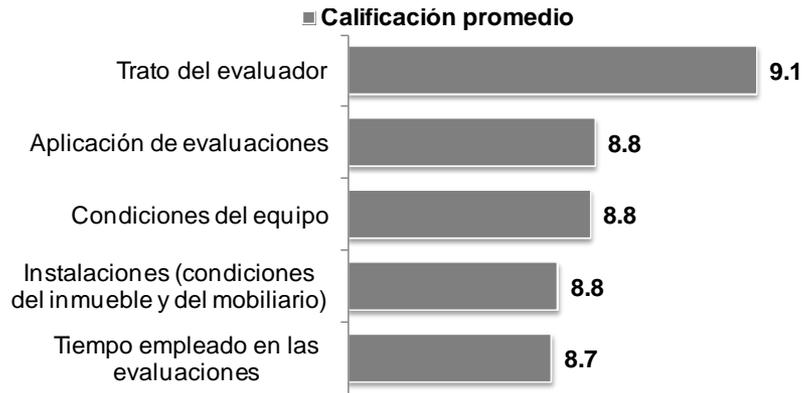


La evaluación preponderante fue BUENO, sin embargo, entre dicha calificación y MUY BUENO suman casi el 60%.

Excelente se queda con casi el 20% por lo que podemos recomendar hacer un esfuerzo importante en esta materia.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Evaluación*



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

Comparado con años anteriores, la Aplicación de Evaluaciones seguido del Trato de los evaluadores fueron los mejores evaluados.

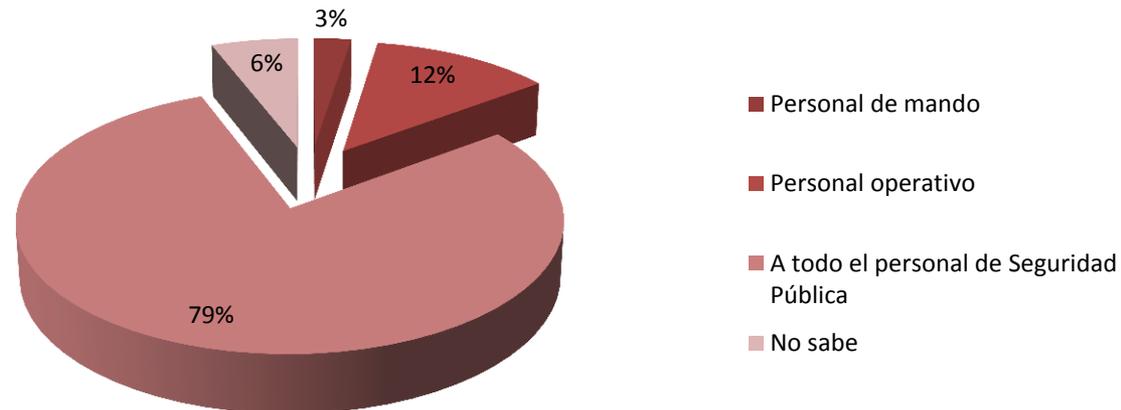
Los peor calificados: el Tiempo empleado y las condiciones de equipo.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Evaluación*

### Personal para el que es obligatoria la Evaluación de Control de Confianza

El 79% de los encuestados respondieron que la Evaluación de Control de Confianza es para todo el Personal de Seguridad Pública.



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Evaluación*

### Objetivo de los Exámenes de Control de Confianza

83% sabe que “Evaluar la confiabilidad del personal de Seguridad Pública” es el objetivo principal de las Evaluaciones de Control de Confianza.

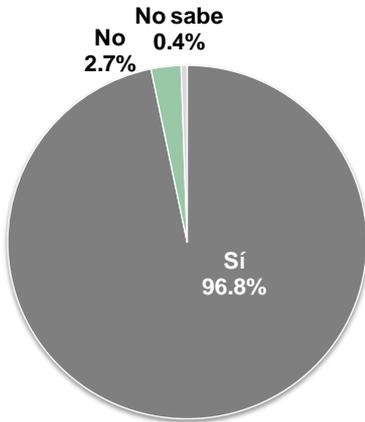


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

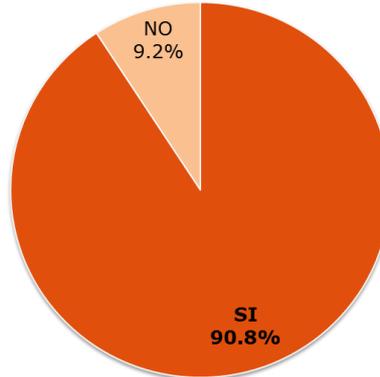
## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Evaluación*

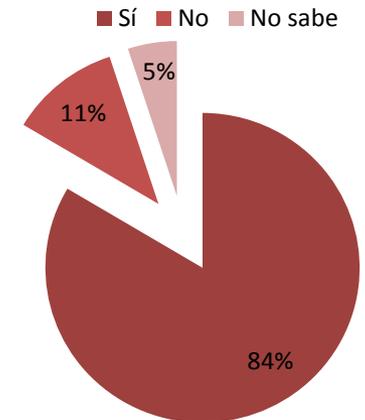
**La Evaluación contribuye a la mejora de las instituciones.**



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

El 83.5% considera que la Evaluación de Control de Confianza SI contribuye a la mejora de las instituciones.

Sin embargo, los años anteriores, tenían una percepción mucho más fuerte con el 96.8% en el 2012 y ha ido en decremento, ya que en 2013 fue de 90.8% y este año cayó al 84%

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Equipamiento*



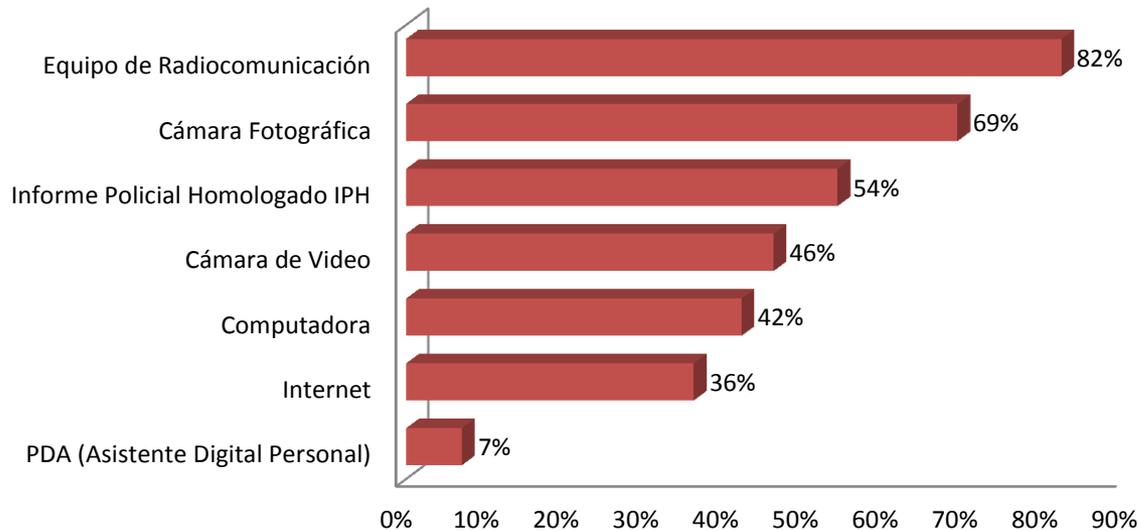
Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Tal como en años anteriores, Uniformes y Fornitura son los primeros puntos en la lista de equipo recibido en el último año; siendo Instrumental de Investigación y Equipo de cómputo como últimos lugares.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Uso de Tecnología*

#### Conocimiento sobre uso y operación de Tecnologías

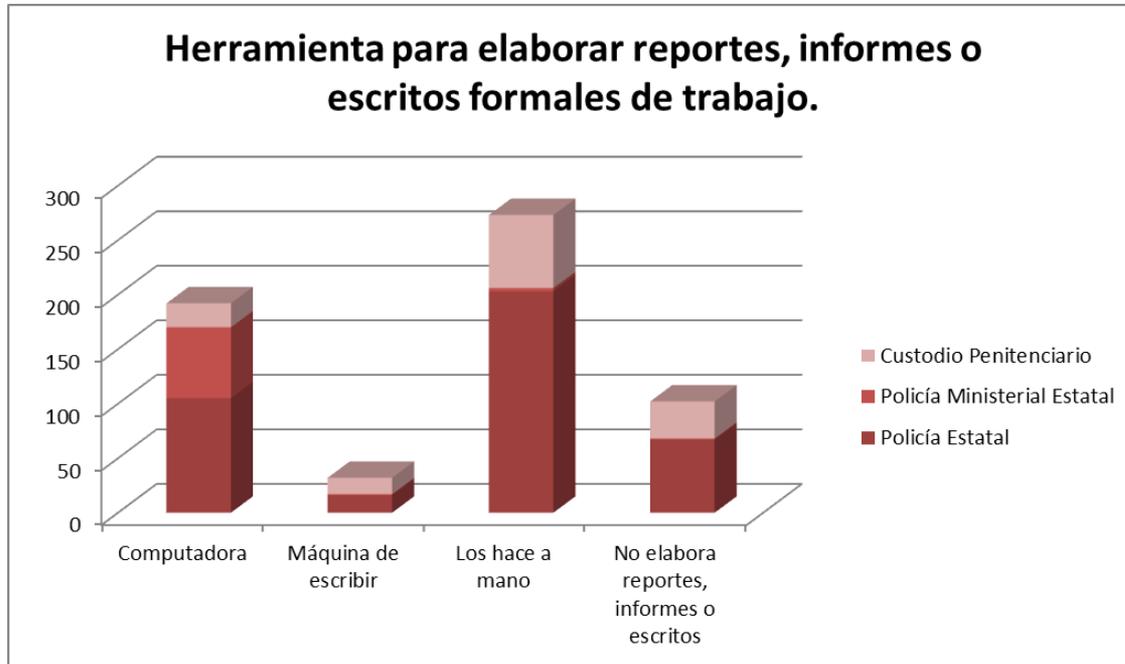


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Al igual que la gráfica anterior, cada año, se demuestra que Equipo de Radiocomunicación es el mejor conocido por los entrevistados, así como que el uso de la computadora, internet y PDA son los últimos lugares. Por lo que podemos concluir que no se han tomado acciones para la actualización y globalización de los elementos.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Uso de Tecnología*



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

El 83% de los encuestados elaboran reportes, informes o escritos formales dentro de su trabajo, sin embargo, el 46% de ellos lo hacen a mano.

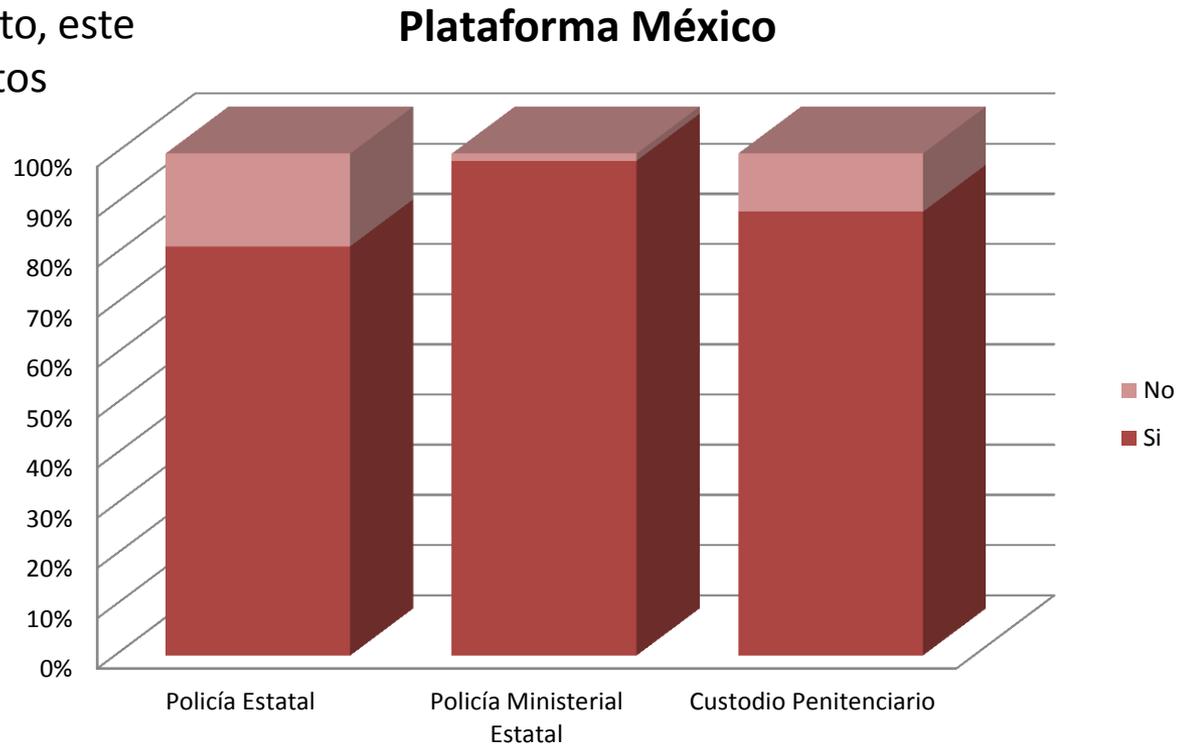
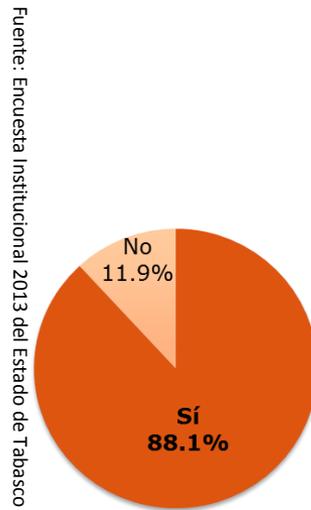
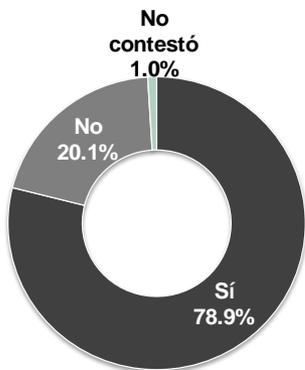
El estrato que más utiliza la computadora comparado con las otras herramientas es el Policía Ministerial con el 92% de ellos.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Uso de Tecnología*

85% nos indicó que si conocen o han escuchado sobre Plataforma México.

Aunque había existido un incremento, este 2014, tuvo una caída de 3 puntos porcentuales.

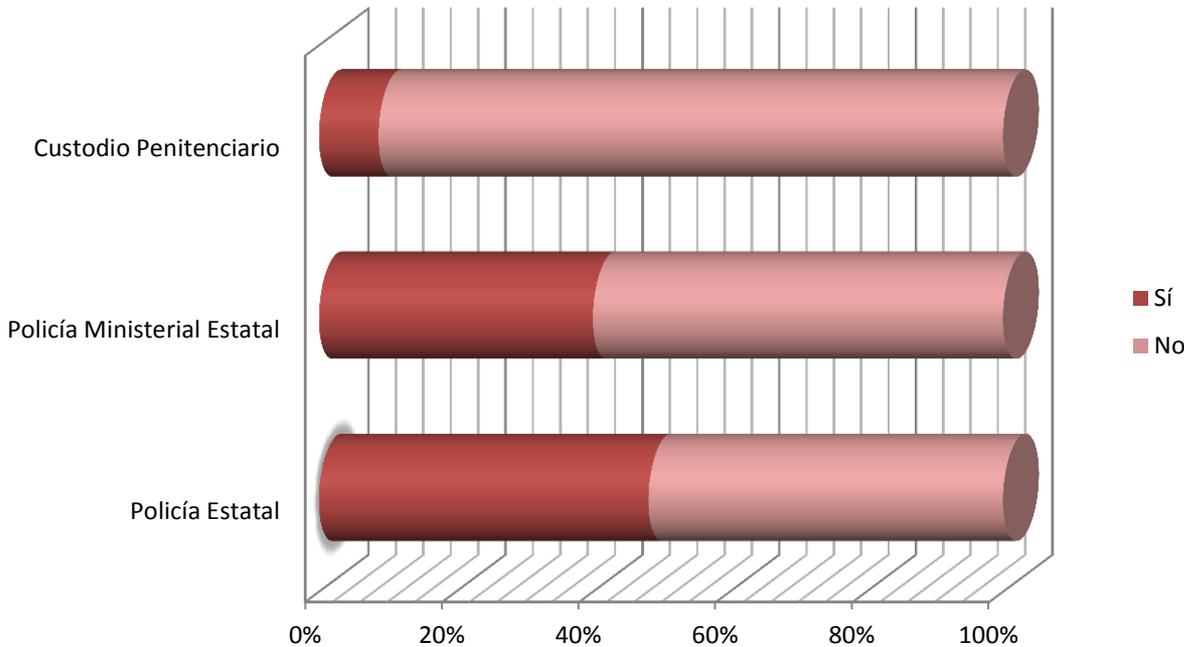


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Uso de Tecnología*

#### Información del Sistema Único de Información Criminal SUIC

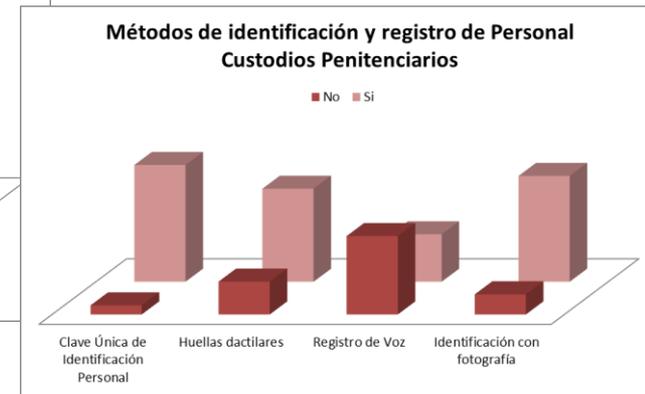
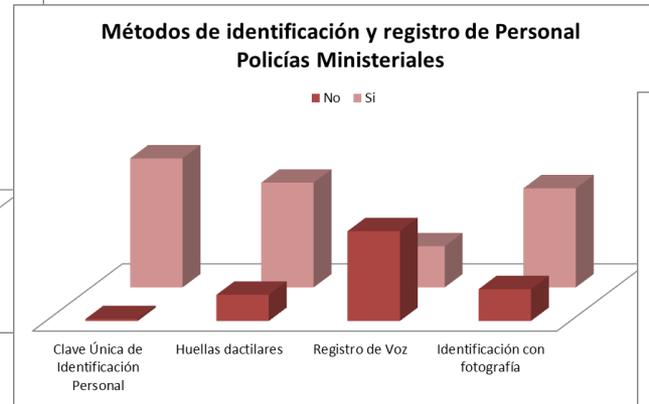
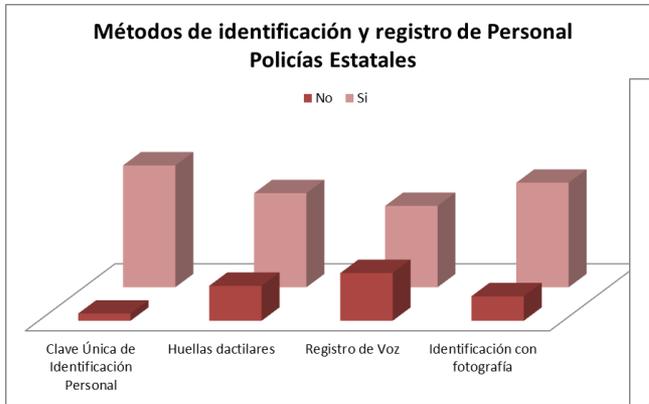


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Sólo el 38% ha solicitado información de dicho Sistema. Podemos observar en esta gráfica que los elementos que más utilizan este sistema son los Policías Estatales y los que menos son los Custodios Penitenciarios.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Uso de Tecnología*

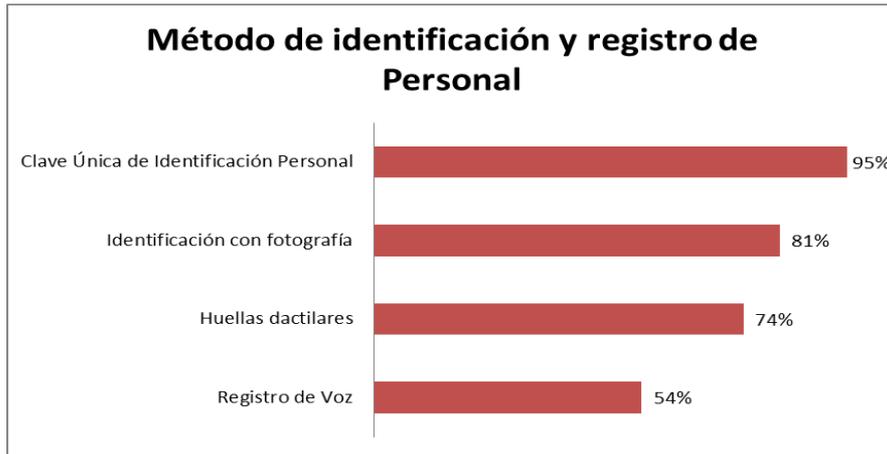


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

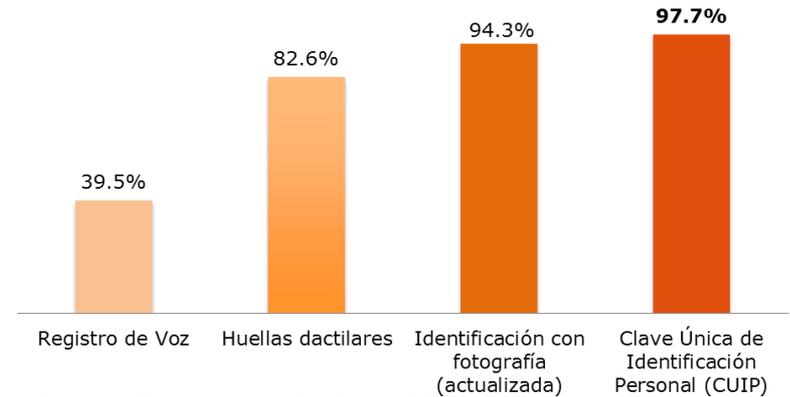
Los Policías Estatales indicaron en todas sus respuestas mayor conocimiento de los métodos enlistados a diferencia de los Policías Ministeriales y Custodios Penitenciarios quienes, marcaron con menor puntuación el Registro de Voz.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### Uso de Tecnología

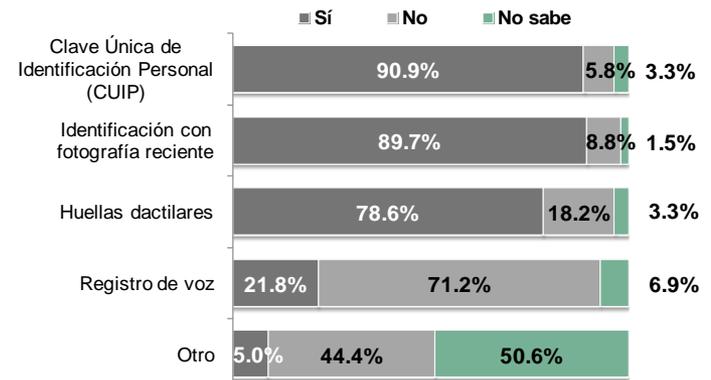


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco

Los indicadores de cada año nos demuestran que la Clave Única de Identificación ha sido la mayor participación en cada año, sin embargo, se nota un decremento del año 2013 al actual. El único indicador que aumentó fue Registro de Voz, considerando que este año se hizo una inversión considerable para que incrementara.

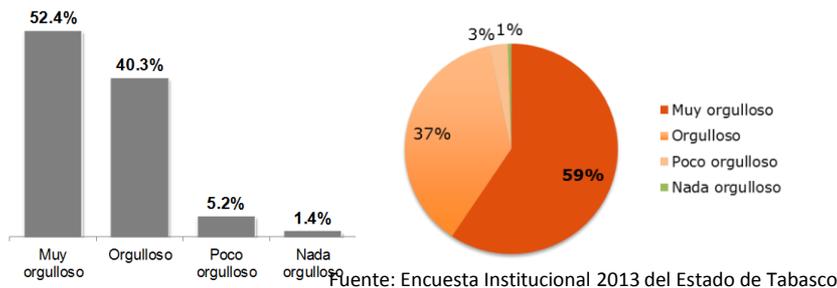
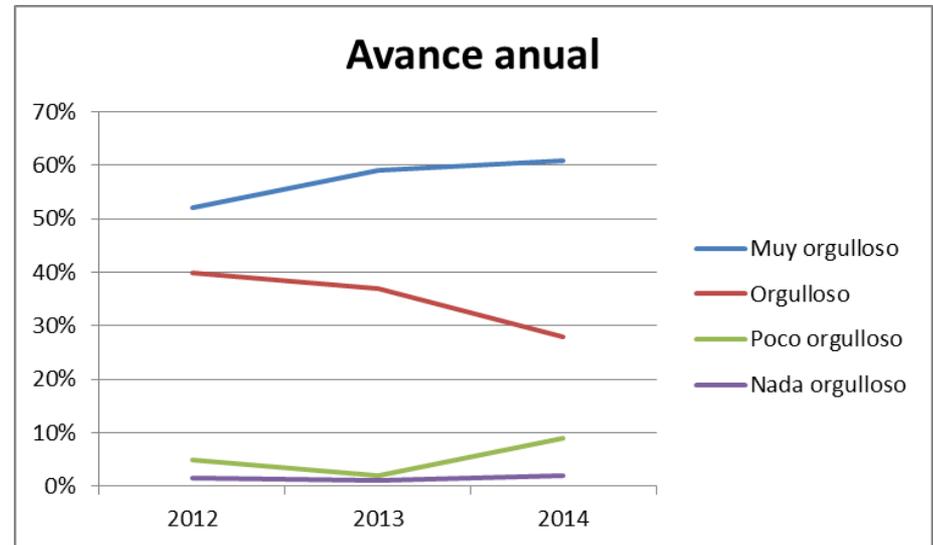


Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco

# IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

## Condiciones Laborales

La mayoría de los elementos indicaron sentirse Muy orgullosos de pertenecer a su dependencia, lo cual es muy buena calificación, pero puede mejorarse aún.



El sentido de pertenencia y orgullo ha crecido con el paso de los años al incrementarse el criterio de "Muy Orgulloso"; sin embargo existe un oscilamiento entre los rangos intermedios porque han variado; a diferencia del Nada Orgulloso que se ha mantenido

# IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

## Condiciones Laborales

### ¿Qué le gusta de su trabajo?



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco

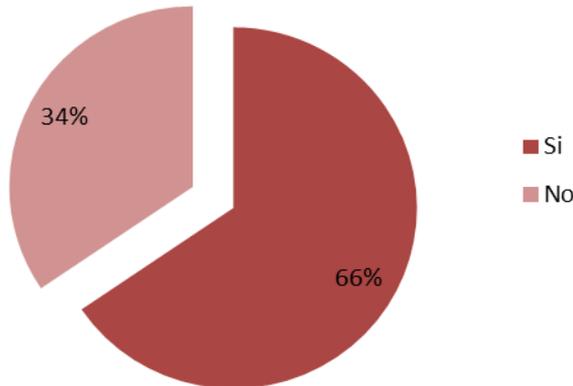
Ha habido un avance importante en la percepción de las actividades de los elementos comparado con otros años, donde “Proteger y servir a la sociedad” tenían más de la mitad de las respuestas.

Esto nos indica que perciben su trabajo más integral al reunir a la mayoría de las actividades. Dato importante a considerar el de “Sueldo y prestaciones”, ya que se encuentra en último lugar.

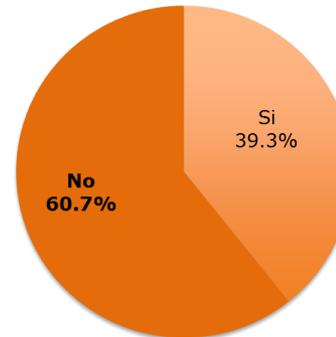
# IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

## *Condiciones Laborales*

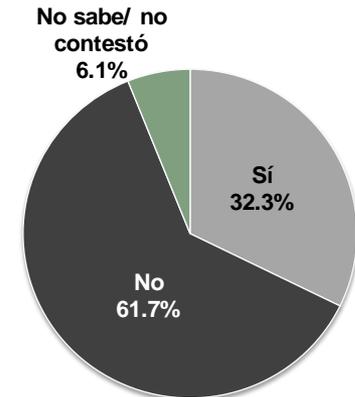
¿Conoce la implementación de la Policía Acreditable?



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2013 del Estado de Tabasco



Fuente: Encuesta Institucional 2012 del Estado de Tabasco

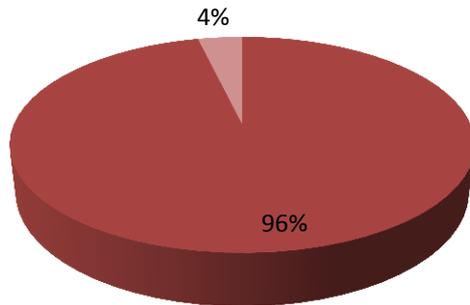
En este 2014 hubo un cambio favorable al pasar a casi 7 de cada 10 en tener conocimiento sobre dicho Modelo, siendo que en años anteriores más del 60% declaraban no tener dicha percepción.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Hábitos en el trabajo*

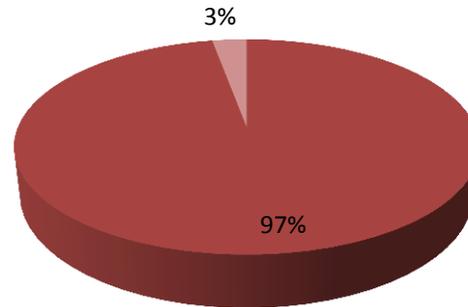
#### Policías Estatales

- Las leyes deben aplicarse a todos por igual.
- Pueden hacerse excepciones en algunos casos.



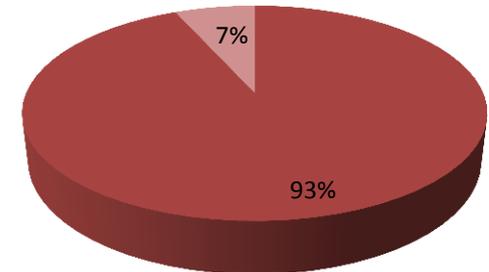
#### Policías Ministeriales

- Las leyes deben aplicarse a todos por igual.
- Pueden hacerse excepciones en algunos casos.



#### Custodios Penitenciarios

- Las leyes deben aplicarse a todos por igual.
- Pueden hacerse excepciones en algunos casos.



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Al preguntarles a los elementos sobre si las leyes deben aplicarse a todos por igual o se pueden hacer excepciones en algunos casos, más del 90% de las 3 dependencias contestaron que deben aplicarse por igual; siendo los Policías Ministeriales los que tuvieron mayor cantidad de respuestas positivas.

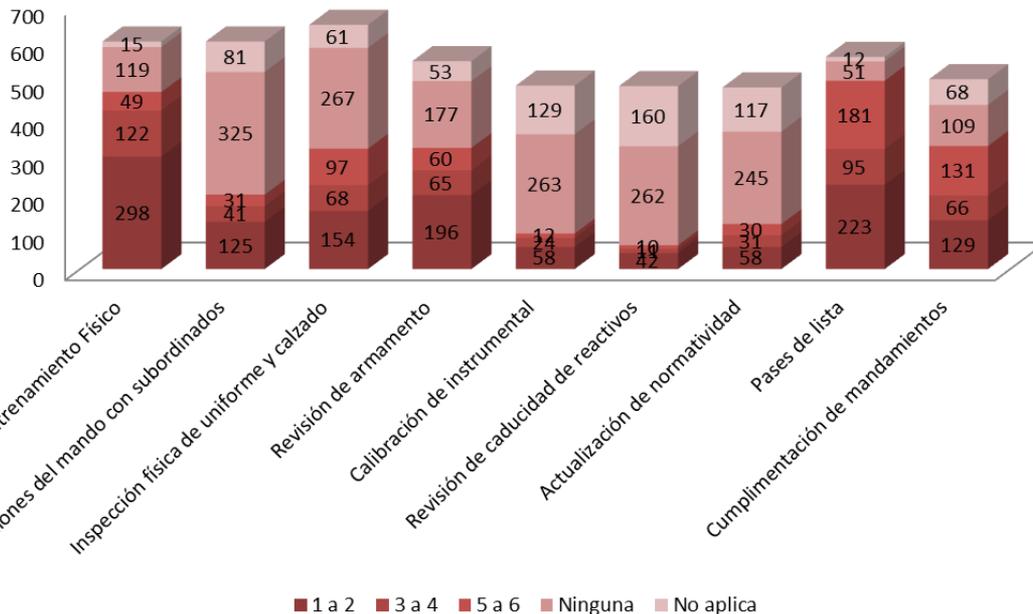
Se tiene que trabajar con los custodios penitenciarios en dicho rubro ya que fueron los que obtuvieron menor puntuación.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Hábitos en el trabajo*

Veces a la semana que realiza cada actividad

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco



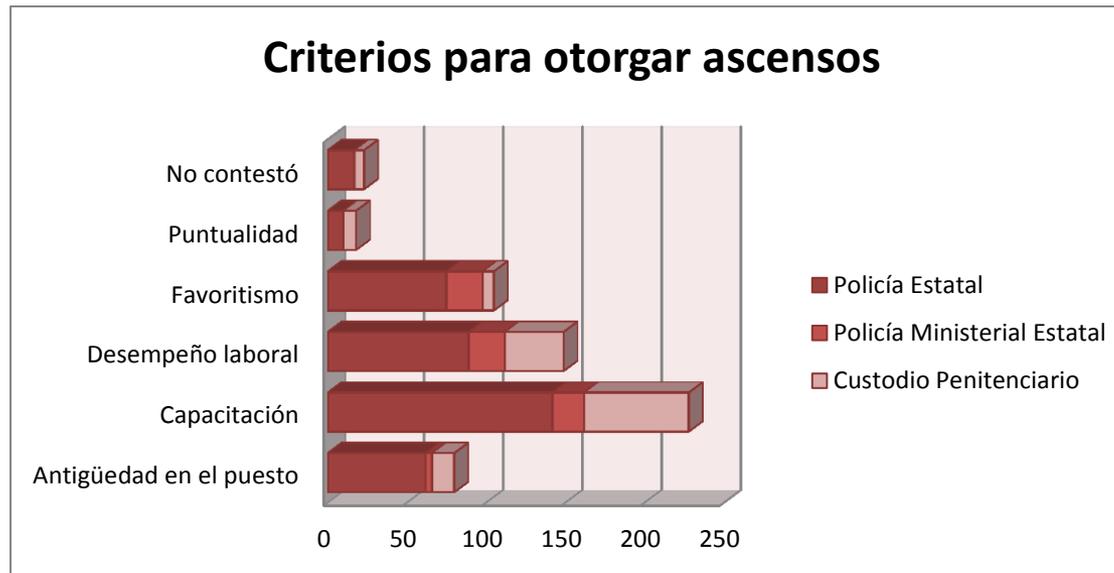
El rubro de Entrenamiento Físico y Pases de lista, son los únicos que tienen una importante repetición en esta investigación como actividades cotidianas.

Se revelan muchas percepciones de “ninguna” en varios criterios como Reuniones del mando con subordinados en primer lugar, seguido de Inspección Física.

Estos hechos nos denotan falta de planeación, supervisión, coordinación y medidas de control de parte de los mandos superiores.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Hábitos en el trabajo*

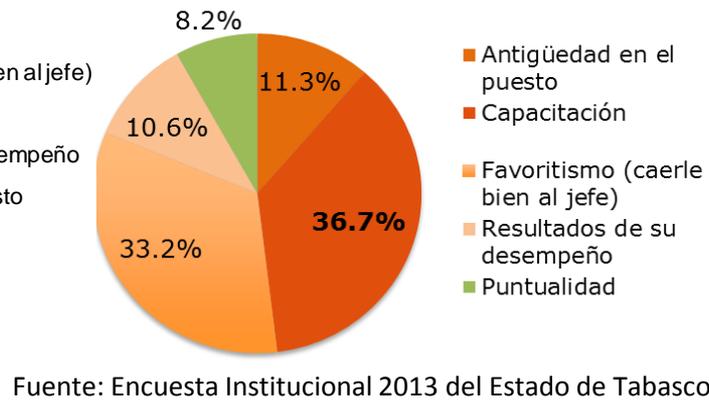
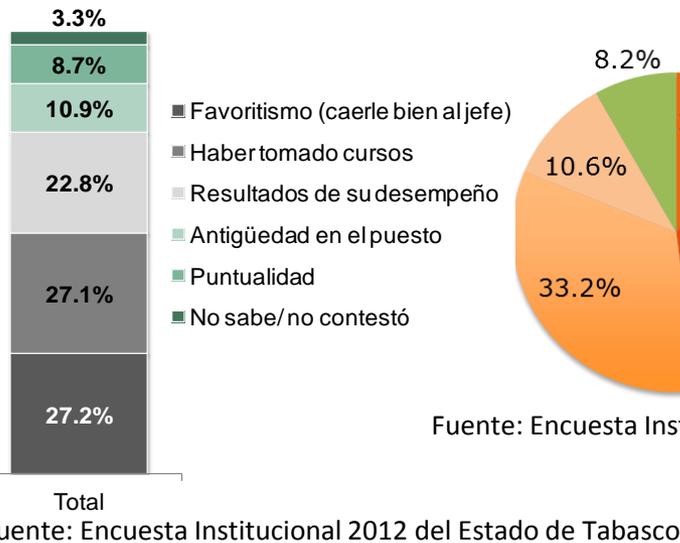


Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

Capacitación y desempeño laboral obtuvieron mas del 60% de las respuestas de los entrevistados, lo cual, denota una buena percepción al momento de otorgar ascensos.

# IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

## *Hábitos en el trabajo*

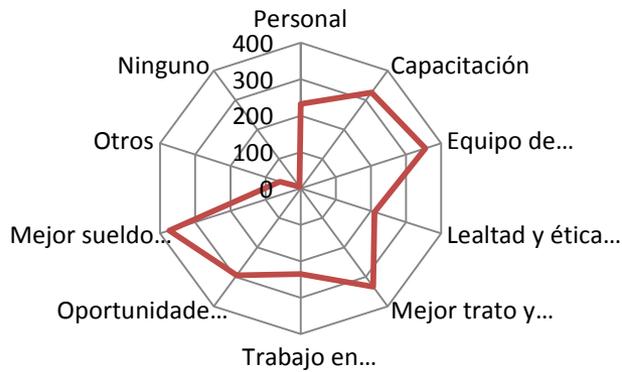


Es importante recalcar que al paso de los años, ha cambiado la percepción del “Favoritismo”. Si bien, hubo un alza del 27.2% en 2012 a 33.2% en 2013, hubo un decremento importante al 17% en 2014. Hay que seguir trabajando con dicha percepción.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

*Problemas en el trabajo*

### Policía Estatal



Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

### Custodio Penitenciario



### Policía Ministerial Estatal



Podemos observar que los estratos de Custodio Penitenciario y Policía Ministerial tienen respuestas muy similares, cambiando el rubro de Personal, donde el Custodio Penitenciario siente que hacen falta más elementos.

En cuanto a los Policías Estatales, “Mejor trato de sus superiores, equipo de trabajo y oportunidades de crecimiento” son factores importantes.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Problemas en el trabajo*

Fuente: Encuesta Institucional 2014 del Estado de Tabasco

#### ¿Qué considera que hace falta en su institución?

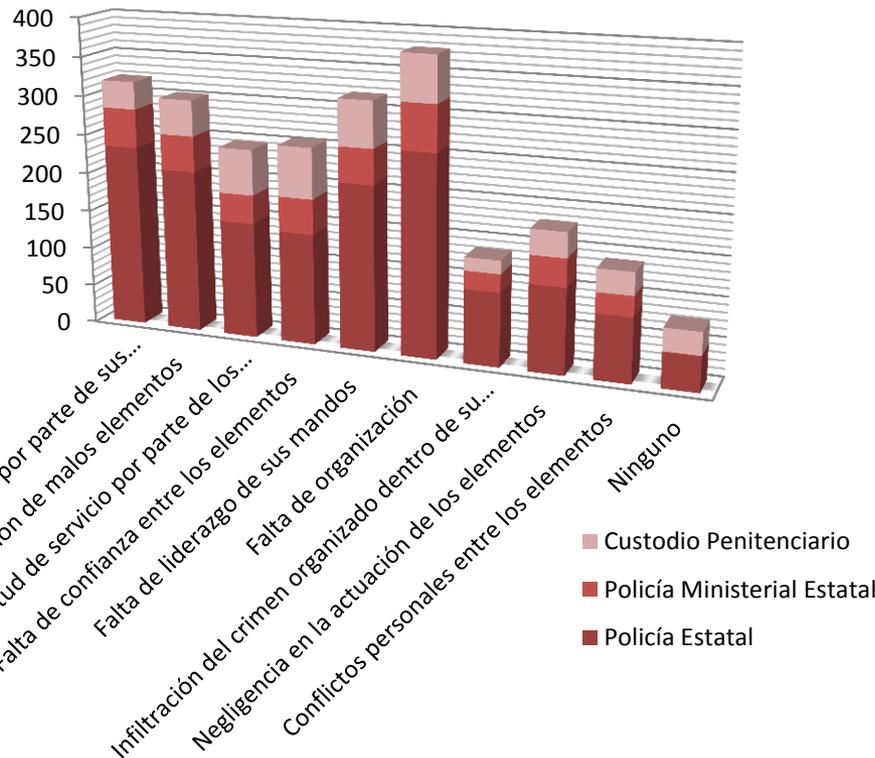


De forma consolidada, podemos observar que en los tres estratos, “Mejor sueldo y prestaciones” fue repetitivo y esto coincide con la pregunta 8 de ingresos, donde se reflejó un bajo ingreso promedio.

## IVc. ACCIONES DESARROLLADAS A PARTIR DE CADA EJE ESTRATÉGICO.

### *Problemas en el trabajo*

#### Problemas dentro de la Institución



Como podemos observar, la Falta de Organización y Liderazgo de sus mandos son los dos principales problemas que ellos perciben, seguido de Maltrato e intimidación por parte de sus superiores.

Ellos declaran que los “Conflictos Personales entre ellos” y la “Infiltración del crimen organizado dentro de sus organizaciones” son los menos reportados por ellos.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

La evaluación institucional aplicada a los elementos operativos de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del Estado de Tabasco nos arrojaron los siguientes resultados de acuerdo a cada sección como se describe a continuación:

**1. Perfil del Personal Operativo.** El 92.54% de la población, son hombres y su edad media se encuentra en el rango entre 36 a 41 años; al igual que en años anteriores, el 89% conforma unidades familiares establecidas (Casados o en unión libre). A diferencia de los años anteriores hubo un incremento en su escolaridad, pasando a Preparatoria Completa como primer lugar de escolaridad (45%), seguida por Secundaria Completa con el 29%. Los Policías Ministeriales tienen un 20% de sus elementos con Universidad Incompleta. La mayoría (71.86%) no tienen subordinados y finalmente, la antigüedad promedio oscila entre los 16 a 20 años que comparado con las evaluaciones anteriores, muestran que están haciendo carrera en sus Instituciones.

En este rubro, nuestra recomendación es consolidar el Plan de Vida y Carrera de los elementos actuales y así también la búsqueda, selección y reclutamiento de mujeres y jóvenes que también cuenten con mayor nivel de escolaridad, si ya se hizo el esfuerzo por tener la Preparatoria Concluida, ahora que el reto sea Universidad Incompleta o Concluida.

**2. Aspectos Socioeconómicos.** El año anterior 2013, la distribución de frecuencias arrojaba que el ingreso mensual promedio estaba en el rango entre \$4,801 a \$8,000; sin embargo, en esta ocasión, aumentó la curva al criterio inmediato anterior de \$1,600 a \$4,800, teniendo un 94% de los encuestados en ambos rangos. Más del 50% tiene de 3 a 4 personas dependiendo de dicho ingreso, lo cual es preocupante. Sólo el 21% declaró tener ingresos adicionales pero no superan los \$3,000 mensuales.

Al respecto, se hace la misma recomendación que el año anterior (2013) "...revisar la política salarial en las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia, a fin de inhibir los incentivos que lleven a los elementos operativos a actuar fuera de la ley y del comportamiento ético para mejorar sus ingresos."

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

**3. Acciones Desarrolladas a partir de cada Eje Estratégico.** Más del 70% de los entrevistados declararon que todos los temas son relevantes en las acciones del Gobierno Estatal. Sin embargo y en congruencia con los años anteriores los temas que se destacaron fueron: Fortalecer la academia e institutos de capacitación; Fortalecer las bases de datos de Seguridad Pública y Contar con un sistema que permita evaluar y acreditar al Personal de Seguridad Pública.

Al evaluar los criterios sobre **Profesionalismo**, el conocimiento del Servicio Profesional de Carrera; estar inscrito en el Registro Nacional de Seguridad Pública; contar con Clave Única de Identificación y el conocimiento sobre sus prestaciones, se reveló un declive o baja comparada con años anteriores. Por lo que se recomienda mantener una comunicación efectiva y eficaz para que conozcan los servicios internos de las diferentes Instituciones.

Hallazgos importantes encontramos en el rubro de **Capacitación** ya que comparado con años anteriores y de forma global si perciben contar con dicha actividad, incluso al evaluar la cantidad de capacitaciones durante el último año, hubo un decremento importante en la mención de “ninguno” en este año. Sin embargo, encontramos un punto importante a desarrollar, ya que la mayoría de los temas que reciben son generales como Derechos Humanos y Manejo de Armas de Fuego, lo que no permite especializarse y completar la formación académica y/o institucional de los elementos. Es por ello, que recomendamos hacer una revisión exhaustiva en el Plan de Capacitación Anual que se les está otorgando.

En la sección de **Evaluación** hallamos que años anteriores tuvieron mejores calificaciones para el área de Control de Confianza, aunque el Tiempo empleado para las evaluaciones es factor importante a revisar. Si bien, más del 80% conoce y define bien para que es, el objetivo y quienes aplican dicha prueba, existe un poco de resistencia por dicha actividad. Proponemos mejorar todas aquellas acciones que incidan en el fortalecimiento de las instancias responsables de dicha Evaluación para que tenga el impacto y resultado esperados.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Así también en el rubro de ***Equipamiento y Uso de Tecnología***, existe un retraso considerable en dichos temas, Uniforme y Fournitura no faltan; sin embargo Instrumental de Investigación y Equipo de Cómputo son los últimos lugares; dicha evidencia aunada a las siguientes preguntas sobre Tecnología demuestran que no se han tomado acciones para actualizar e ingresar a la globalización a estos elementos. Conjuntamente con el tema de capacitación, concluimos que temas de Tecnología ayudarían al mejoramiento de sus actividades.

***Condiciones Laborales*** realmente nos arroja varios elementos a considerar: hay un alza en su sentido de identidad y de pertenencia al considerarse “Muy Orgulloso” de pertenecer a su Institución, lo podemos correlacionar con la antigüedad que ya evaluamos en párrafos anteriores. Otro dato de relevancia es que ellos ya consideran su trabajo como una función integral de varias actividades, a diferencia de años anteriores que estaban focalizados sólo en dos aspectos; sin olvidar y vuelven a remarcar su inconformidad con el sueldo y prestaciones.

Finalmente, de los rubros de ***Hábitos y Problemas en el Trabajo***, deducimos por las respuestas de los entrevistados, la falta de planeación, organización, supervisión, control, comunicación y medición de sus mandos superiores. Si bien, “favoritismo” como criterio para ascenso ya no es importante, si piden “Mejor Trato y Motivación por parte de sus superiores” así como que el principal problema dentro de las corporaciones es la “Falta de Organización” y la “Falta de Liderazgo de sus mandos superiores”. Por tal motivo, recomendamos capacitación especializada a los Mandos Superiores también para que continúen estableciendo equipos de trabajo sólidos que permitan el desarrollo, crecimiento y lealtad en las carreras policial y ministerial.

## VI. ANEXOS.

## VI. ANEXOS.

1. Base de datos en programa SPSS con la captura del total de las 603 encuestas.
2. 603 encuestas digitalizadas para su revisión y/o consulta.