

### Puebla

#### I. Entrevistas

En esta sección se presenta el análisis de la información que se obtuvo durante de la visita realizada por el equipo de investigadores de Causa en Común, en el marco del Programa de Acompañamiento Ciudadano al Desarrollo Policial al estado de Puebla del 8 al 11 de agosto de 2017.

- La investigación de campo sumó un total de 17 horas y 26 minutos de entrevistas semiestructuradas con 12 funcionarios de seguridad pública y policías del estado.

Carrera policial
<b>Perfil el Comisionado de Seguridad Pública del estado:</b> civil <ul style="list-style-type: none"><li>• Una particularidad detectada es que los mandos no han salido de las propias filas de la policía, sino que provenían de la Policía Federal.<sup>1</sup></li></ul>
<b>Estado de fuerza:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5,636 elementos, de los cuales 5,445 son operativos.</li></ul>
<b>Salario:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• \$ 7,208.02 pesos netos mensuales.</li></ul>
<b>Horario laboral:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 24 por 24 horas, para los que están comisionados fuera de la capital 6 por 6 días.</li></ul>
<b>Reclutamiento</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sólo el 33.3% de los evaluados de primer ingreso logra acreditar los controles de confianza.</li></ul>
<b>Prefiltro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mecanismo de filtro antes de aplicar a las pruebas, pre-filtro para modificar ciertas cuestiones en convocatorias (ejemplo: estatura, tatuajes, grado de escolaridad).</li></ul>
<b>Ascensos y estímulos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Han establecido estímulo mensual de 5 mil pesos al mes a 110 elementos, que se entrega con base en la deliberación del Comité de Estímulos.</li><li>• La diferencia salarial entre cada grado es mínima, lo que no incentiva a los elementos a buscar un ascenso.</li></ul>
<b>Comisión de Desarrollo Policial</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La Comisión de Desarrollo Policial es la instancia colegiada que organiza y toma decisiones sobre los procesos de carrera policial.</li></ul>
<b>Escala Jerárquica Terciaria</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• La escala jerárquica de la policía está casi completa hasta el nivel inspector, excepto por el grado de suboficial. Han realizado convocatorias de ascensos, sobre todo en el 2016, desde el grado de policía tercero, hasta subinspector.</li></ul>

<sup>1</sup> Esta información corresponde a la anterior administración.

### Profesionalización

#### Academia:

- Tienen capacidad para formar policías y dar cumplimiento a los esquemas de capacitación y especialización que demanda el Sistema Nacional. Sin embargo, puede mejorar si se reorganiza su sistema de formación dando a la Academia Zaragoza el estatus de Academia del Estado.

#### Formación

- La Academia no cuenta con programas formativos flexibles y mayores facilidades para que los mandos de la institución accedan a los cursos, como podría ser un esquema de cursos en línea, educación a distancia y programas virtuales.

#### Inicial

##### Continua

- En el ámbito de la formación continua, si bien la Academia Zaragoza es sede del Centro Formador de Mandos, la institución no brindó cursos durante dos años en materia de mando y alta dirección.

#### Formación académica:

- Tienen pendiente la re-nivelación del 3.8% de policías del estado de fuerza, que cuentan con estudios de primaria. Han obtenido la validación de 39 cursos por parte del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- La institución no brinda apoyo a los elementos de la policía que necesitan concluir estudios de bachillerato para garantizar su permanencia.

#### Capacitaciones

- Incumplen con las metas de capacitación que planean las academias estatales. Su justificación son las necesidades del servicio y la falta de personal suficiente. Cuentan con las instalaciones, pero hay elementos que no han practicado tiro en seis años.

##### NSJP

- Respecto al Nuevo Sistema de Justicia Penal, los policías presentan deficiencias de capacitación. Se identificó que, a pesar de que se ha cumplido con la impartición de cursos de 40 horas a todo el estado de fuerza (meta nacional), los policías desconocen cómo llevar a cabo los procedimientos de cadena de custodia, manejo de indicios, llenado de Informe Policial Homologado (IPH) y presentación del policía en el juicio oral.

#### Equipamiento:

- Se entregan dos uniformes con botas al año.

### Régimen Disciplinario

#### Consejo De Honor y Justicia (CHyJ)

- El Consejo de Honor y Justicia está trabajando en el desahogo de expedientes rezagados.
- El CHyJ en Puebla está conformado por un Presidente, el Secretario Ejecutivo, el Secretario Técnico y 5 vocales.
- Se desahogan cinco expedientes por sesión, el Secretario Técnico sesiona dos veces al mes, cada quince y treinta del mes.
- El área ha tenido rezagos en el desahogo de expedientes, pues no se le brindó la atención debida.
- Los elementos bajo procedimiento pueden acompañarse de un abogado particular o de un defensor público, ya existe la defensoría pública.

#### Unidad de Asuntos Internos (UAI)

- La Secretaría de Seguridad Pública del Estado cuenta con un área de Asuntos Internos a nivel subdirección que se divide en 2 jefaturas de Departamento:
  - La jefatura de Investigación, que tiene la función de analizar las quejas para integrar los expedientes correspondientes.
  - La jefatura de Ejecución y Sanción, cuya función es analizar la información, investigar y tomar declaraciones, para reforzar los elementos de la causa.
- El régimen disciplinario está en vías de consolidación, la Unidad de Asuntos Internos tiene que crecer en personal y recursos para elevar su eficacia y mejorar su operatividad.
- El personal de Asuntos Internos (8 personas) es insuficiente para cumplir con las tareas de investigación y sustanciación de expedientes que inicia la unidad.
- Disponen de los siguientes medios para denunciar: correo institucional, 911, redes sociales, medios de comunicación, o acudir directamente en las oficinas de la Subdirección para solicitar audiencia.
- Se realizan inspecciones aleatorias entre el personal operativo para verificar el cumplimiento de las normas y protocolos que establece el servicio.
- El personal no ha recibido capacitación especial para llevar a cabo sus funciones.
- Una limitante, para el trabajo de la UAI, es la jerarquía que tiene dentro de la institución.
- La institución no cuenta con Código de Ética, en su lugar, es el artículo 34 de la Ley Estatal de Seguridad Pública.
- Dependen del Área de Vinculación Social para promover sus actividades.

### Seguridad Social

De acuerdo con la información obtenida a través de las entrevistas con funcionarios de seguridad pública y policías, las prestaciones con las que cuentan son:

- Tienen acceso a servicios de salud a través del ISSSTEP; los elementos consideran que brinda un buen servicio de medicina interna y especialistas.
- Seguro de vida por muerte accidental, la póliza es de \$240,000 pesos.

- Licencia por maternidad.
  - Gastos funerarios, con una prima baja, de acuerdo a los testimonios.
  - Pensión, aunque no se garantiza adecuadamente el derecho a la jubilación, existe una lista de espera y deben de cumplir con 30 años de servicio y 65 años de edad.
  - Aguinaldo de 46 días de sueldo.
  - Vacaciones les otorgan dos periodos de 10 días.
  - Prima vacacional.
  - Becas para hijos cónyuge o titular en el cargo desde el nivel primaria a licenciatura
    - Bonos adicionales:
      - Les entregan 600 pesos por estar vigentes, evaluados y aprobados en control de confianza.
      - Hay un bono de puntualidad de 250 pesos cada mes.
  - Pago de prima por cada cinco años de antigüedad de servicio.
- Fondo de ahorro.

### Certificación integral

#### El Centro del Control de Confianza (C3)

- Cuenta con las instancias y procesos para aplicar las evaluaciones de control de confianza, como lo establece la normatividad. Su principal reto es profesionalizar al personal y elevar el número de poligrafistas, con altos estándares de capacitación.
- El C3 depende del Consejo Estatal de Seguridad Pública.
- Para incrementar su estado de fuerza, se enfrentan al problema de que el filtro del control de confianza es demasiado riguroso e inflexible.
- Han mantenido actualizado a su personal evaluador a través de capacitaciones en los últimos dos años, lo que les permitió obtener un nivel técnico alto por parte del Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA).
- Cuentan con tres sedes y una capacidad de atención anual de 10,580 evaluaciones.
- Subrogan la prueba toxicológica.
- Bajaron el índice de pendientes de resultado en 2016 al aumentar el personal para integración de resultados.
- La ley les da 60 días para dar resultados, normalmente tardan 30 días en promedio.

#### Evaluaciones de Desempeño

- A pesar de que funcionarios entrevistados indicaron que al término de la formación o durante el proceso evalúan el desempeño de los cadetes y se les hace una evaluación académica de formación inicial, los policías no identifican claramente las evaluaciones de desempeño y las de competencias.

### Evaluaciones de Competencias Básicas de la Función Policial (antes Evaluaciones de Habilidades y Destrezas)

- La evaluación de competencias policiales básicas se hace en la Academia Zaragoza:
  - Han capacitado a 13,067 elementos y han evaluado a 13,585.
  - Las evaluaciones de competencias se hacen a todo el estado de fuerza, para obtener el Certificado Único Policial (CUP). Primero se les capacita (40 horas) en las 7 técnicas, luego se les evalúa.

## II. Conclusiones

Áreas de Oportunidad Detectadas y Recomendaciones		
Eje	Áreas de oportunidad	Recomendaciones
<b>Carrera</b>	Dentro de la escala jerárquica no se cuenta con todos los niveles.	El crecimiento de la fuerza debe ir acompañado de la creación de los grados superiores de la escala policial: comisarios.
	La diferencia salarial entre grados es baja.	Aumentar la percepción conforme al grado para que el ascenso en la escala sea un verdadero estímulo. La nómina debe reflejar la escala jerárquica.
	Mandos de la policía provenientes del ejército o la policía federal. No hubo capacitación dirigida a mandos.	Impulsar la formación de cuadros de mandos y promover su acceso a las posiciones directivas de la institución.
	Estímulos con base en desempeño y capacidades.	Garantizar que la entrega de estímulos se base en los resultados de las evaluaciones de desempeño, conocimientos, capacitaciones y sea un proceso transparente.
<b>Profesionalización</b>	Hay 2 Academias que duplican funciones y dispersan recursos destinados a formación y capacitación.	Convertir a la Academia de Zaragoza en el único centro de formación policial del Estado, destinar recursos estatales y federales para la formación, instrucción y capacitación de policías de estatales y municipales.
	3.8% del estado fuerza aún tiene un nivel de escolaridad de primaria.	Promover la regularización académica de los elementos con nivel de estudios inferior al nivel de secundaria y medio superior.

## Investigación de Campo

	Falta de práctica de tiro.	El total de la fuerza debería recibir al menos cada tres meses la práctica de tiro y garantizar que fueran un mínimo de 100 tiros por calibre.
<b>Régimen disciplinario</b>	Personal insuficiente en la Unidad de Asuntos Internos.	Fortalecer la Unidad de Asuntos Internos elevándola a Dirección General, lo que ampliaría su capacidad presupuestaria y de recursos humanos.
	Falta de capacitación para el personal de Asuntos Internos.	Programar cursos de capacitación para personal que realiza investigaciones internas.
<b>Seguridad social complementaria</b>	Sin acceso a crédito para vivienda.	Promover el acceso a crédito para la vivienda. Reducir la edad de servicio para el retiro de los policías.
	Muchos años para el retiro, se incumple con el periodo.	Disminuir los años de servicio para el retiro de los elementos de la policía y garantizar su cumplimiento.

Eje	Mejores prácticas identificadas en el estado
<b>Carrera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueven el desempeño con estímulos de 5 mil pesos cada mes por hechos relevantes.</li> </ul>
<b>Profesionalización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La academia Zaragoza es la estatal mejor equipada del país.</li> </ul>
<b>Régimen disciplinario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se identificaron mejores prácticas en el estado.</li> </ul>
<b>Seguridad social complementaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuentan con licencia de maternidad y paternidad.</li> </ul>
<b>Certificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como consecuencia de la capacitación y actualización del personal evaluador, actualmente han incrementado su nivel técnico (de nivel promedio a nivel alto, de acuerdo con el CNCA)</li> <li>• Primer centro del país en utilizar un portal de incidencia delictiva proporcionado por la CNS: este portal permite conocer, a partir del domicilio del evaluado, si hay personas en su calle que están dentro del índice de procesados o sentenciados, si cometieron algún delito.</li> </ul>