

Programa Anual de Evaluación 2022

Evaluación Específica

Programa de Capacitación y Profesionalización al
Personal Operativo de Seguridad Pública

Municipio de Durango

Programa Anual de Evaluación 2022

Evaluación Específica

Programa de Capacitación y Profesionalización al
Personal Operativo de Seguridad Pública

Municipio de Durango

Evaluación Específica del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo de Seguridad Pública del municipio de Durango.

Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango
Blvd. de las Rosas #151
Fraccionamiento Jardines de Durango
C.P. 34200
Durango, Durango

Citación sugerida:

Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango. Evaluación Específica del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo de Seguridad Pública del municipio de Durango, Durango: Inevap, 2022.

DIRECTORIO

INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO DE DURANGO

Consejo General **Emiliano Hernández Camargo**
Consejero

Isaura Leticia Martos González
Consejera

Francisco Antonio Vázquez Sandoval
Consejero

Coordinaciones **Karla Gabriela Chávez Verdín**
Coordinadora de Administración y
Finanzas

Fátima Citlali Cisneros Güereca
Coordinadora de Vinculación

Sergio Humberto Chávez Arreola
Coordinador de la Política de
Evaluación

Omar Ravelo Rivera
Coordinador de Seguimiento de la
Evaluación

Rafael Rodríguez Vázquez
Coordinador de Investigación y
Proyectos Especiales

**Equipo técnico de
la evaluación** Jesús Josué Yáñez Reyes
Sergio Humberto Chávez Arreola

Resumen ejecutivo

Marco de la evaluación

El Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango (Inevap) es el organismo constitucional autónomo encargado de coordinar y realizar las evaluaciones de las políticas y programas públicos que operan los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, otros órganos constitucionales autónomos, los municipios, y las entidades paraestatales y paramunicipales del estado de Durango.

El objetivo del Inevap es generar información para mejorar las intervenciones públicas a partir del trabajo independiente, objetivo, transparente, colaborativo y de calidad. Las evaluaciones del Inevap reportan sobre asuntos de interés público, e incorporan análisis sobre los factores subyacentes de éxito de un programa o política pública, contribuyen a la cultura de transparencia y guían sobre referentes y buenas prácticas en el diseño y la implementación de las intervenciones públicas. El trabajo del Inevap ayuda a todo aquel que usa recursos públicos a reflexionar sobre los resultados obtenidos para mejorar los servicios públicos.

Los *Lineamientos Generales para la Evaluación de las Políticas Públicas y de los Programas Presupuestarios del Estado de Durango* vigentes, establecen las bases para el cumplimiento de la función de evaluación del Inevap. Tales lineamientos definen que las evaluaciones deben apegarse a los modelos de Términos de Referencia (TdR) que emita el Inevap, los cuales definen la intervención pública, instrumentos, acciones, resultados y alcances que sean objeto de evaluación.

Previo a la decisión de evaluar, el Inevap realizó una valoración de evaluabilidad que estimó la disposición y preparación de las intervenciones para ser evaluadas. Los resultados de dicha valoración fueron el principal insumo para configurar los objetivos, hipótesis y preguntas de evaluación que se documentan en estos TdR. De esta forma, el diseño de la evaluación responde a las características de las intervenciones y se sincroniza con las necesidades de información de sus responsables.

La seguridad pública forma parte esencial del bienestar de una sociedad. En este sentido, las diversas instituciones del país aún mantienen como reto prioritario generar las condiciones necesarias para lograr una convivencia pacífica y ordenada de la ciudadanía mexicana. Por ello, a través de la capacitación y profesionalización, se busca el fortalecimiento de las capacidades institucionales para mejorar las condiciones de seguridad pública.

La fracción III del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las funciones y servicios públicos a cargo de los municipios, el inciso h) señala: «*Seguridad pública, [···], policía preventiva, municipal y tránsito*». Con base en lo anterior, la evaluación del programa de capacitación y profesionalización al personal operativo pretende identificar los avances, retos y oportunidades en la estrategia utilizada del municipio para implementar la oferta de formación al personal por parte de la Dirección Municipal de Seguridad Pública (DMSP) del municipio de Durango.

Para dar respuesta a algunas interrogantes del equipo evaluador realizó un análisis de gabinete a partir de las fuentes documentales disponibles de la DMSP como registros administrativos del histórico de capacitaciones y, con el objetivo de motivar una evaluación, en la medida de lo posible, participativa e integral, se realizó una encuesta al personal operativo, difundida y respondida en línea.

La encuesta estuvo disponible para el personal del 14 de junio al 15 de julio de 2022. A pesar de las limitaciones que puede tener un instrumento aplicado de esta manera, con el objetivo de tener respuestas lo más honestas posibles, asegurar la anonimidad por completo fue un elemento crítico para el instrumento. En cuanto a su contenido, se incluyeron aspectos que resultan relevantes particularmente para la evaluación, en distintos aspectos y etapas de implementación del Programa, sin embargo, también se exploraron aspectos que, de acuerdo con los responsables del Programa, son intereses para la DMSP que a futuro se podría explorar más a profundidad. En general, el contenido puede dividirse en tres grandes áreas o dimensiones: sociodemográfica, capacitación y salud mental. Así mismo, la extensión total fue de 44 preguntas o ítems, todas con opción múltiple y algunas de ellas con la posibilidad de añadir una opción a las ya mostradas. El uso de la encuesta como una herramienta de investigación cualitativa pretende contribuir a generar resultados y hallazgos más objetivos para la mejora del Programa.

Descripción de la intervención evaluada

El Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo de Seguridad Pública (PCPPO) del municipio de Durango, se encuentra a cargo de la Dirección Municipal de Seguridad Pública. Anteriormente formaba parte de uno de los programas con prioridad nacional del Programa de Fortalecimiento para la Seguridad (FORTASEG). A pesar de la desaparición del FORTASEG, la continuidad de las acciones de capacitación al personal operativo de seguridad se debe a que el municipio lo identifica como un elemento importante para brindar un mejor servicio de seguridad pública al ciudadano.

En este sentido, este programa tiene como objetivo brindar las capacitaciones y evaluaciones necesarias al personal operativo, con la finalidad de que éstos desempeñen un servicio de calidad con respeto a los derechos humanos, propiciando un acercamiento con el ciudadano, así como generando confianza y comunicación para la mejora de los resultados.

De acuerdo con el Programa Anual de Trabajo 2021 del municipio de Durango, las capacitaciones a los elementos policiales se llevan a cabo anualmente con base en la detección de necesidades de formación, las cuales se imparten adicionalmente a las correspondientes a nivel nacional para las corporaciones policiales. Esta capacitación y profesionalización son elementos que ayudan a brindar un mejor servicio, mejorar la imagen policial y fortalecer la confianza en los ciudadanos.

El objetivo principal de la Evaluación Específica del PCPPO es valorar las estrategias del municipio para construir, implementar y dar seguimiento a las acciones formativas y profesionalizantes al personal operativo. Así mismo, los objetivos, tanto específicos como el particular, tienen un enfoque formativo y se alinean con el paradigma orientado al uso de los resultados del ejercicio evaluativo.

Objetivos de la evaluación

| | |
|-------------|---|
| Principal | Valorar las estrategias del municipio para construir, implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización del personal operativo. |
| Específicos | <ul style="list-style-type: none"> • Valorar la congruencia de la oferta formativa del municipio respecto de las necesidades de formación del personal operativo. • Valorar las estrategias del municipio para implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización al personal operativo. |

Así, esta evaluación da cuenta de los logros y desafíos de del municipio para asegurar una formación y profesionalización pertinente y adecuada hacia el personal operativo y, en ese tenor, propone alternativas y vías de mejora para potencializar los resultados positivos.

Principales resultados de la evaluación

La DMSP cuenta con instrumentos para recolectar la situación formativa y necesidades de capacitación del personal policial pero su alcance es limitado. De acuerdo con el análisis, no se identifican estrategias formales para recolectar las necesidades, opiniones, propuestas, etc., sobre la oferta de capacitaciones. Si bien la evaluación de desempeño forma parte de una estrategia para identificar debilidades en el personal, su estructura se limita a un contenido en particular, por lo que la cobertura es reducida. Esto se puede reflejar en los resultados de la encuesta realizada al personal, pues un alto porcentaje de elementos considera que no toman en cuenta su opinión o necesidades y, en ese mismo sentido, que existen distintos cursos o capacitaciones que pueden contribuir a su desarrollo y los cuales no se han abordado.

La DMSP cuenta con información útil para conocer las brechas formativas en su personal, sin embargo, no se identificaron documentos de planeación. Se reconoce que la Academia¹ recopila y sistematiza las características formativas del personal. De esta manera, es posible conocer las brechas en la profesionalización de los elementos, por ejemplo, en la vigencia de sus certificaciones y poder realizar la planeación de futuros ejercicios. No obstante, los documentos de planeación como un Programa Anual de Trabajo no fueron proporcionados, por lo que no existen elementos para comprobar dicha utilidad.

La firma de convenios para capacitaciones, realizada por la DMSP, contribuye a cubrir las necesidades de formación, sin embargo, la falta de presupuesto propio puede limitar el alcance de capacitaciones más especializadas y el fortalecimiento y crecimiento de la fuerza policial. Otro de los desafíos para la operación del PCPPO durante 2021 fue la desaparición del FORTASEG², que era la principal fuente de financiamiento para la capacitación y profesionalización del personal hasta antes de ese año. Ante ello, la Academia buscó realizar convenios con distintas instituciones, incluso de manera interna a la DMSP, para poder cubrir las necesidades de capacitación. En ese sentido, se reconoce la capacidad de gestión de los responsables para realizar dichas capacitaciones durante el año mencionado. Sin embargo, dado esa disminución, también se dejaron de realizar diversos cursos con contenido relacionado con la función policial. Por ello, se propone que la DMSP y la Academia consideren diferentes alternativas para hacer frente a los desafíos y necesidades de capacitación de su personal operativo y mandos, ya sea considerar el destinar más recurso propio para la profesionalización, convenios con instituciones de seguridad pública correspondientes, focalizar el gasto, etc.

La DMSP cuenta con mecanismos de difusión interna estandarizados. No obstante, se identifican áreas de oportunidad, particularmente en los medios utilizados y el plazo de anticipación con el que se difunde la convocatoria, puesto que existe personal que no se llega

¹ Academia Municipal de Policía y Transito perteneciente a la DMSP.

² Programa para el Fortalecimiento de la Seguridad.

a enterar de las capacitaciones. La evaluación identifica una estrategia de difusión interna que, si bien se encuentra ya estandarizada, tiene algunos elementos que pueden ser mejorables como la difusión de las convocatorias con mayor anticipación, contenido atractivo y detallado y difusión por diversos medios. Así mismo, se identifica que actualmente existen distintos mecanismos que se han adoptado y mejorado con el tiempo, por ejemplo, el otorgamiento de incentivos para que el personal inicie o concluya estudios universitarios, la mejora de las instalaciones de la Academia, creación de academia femenil, fortalecimiento de instructores, la disminución de quejas hacia el personal, entre otros. También, la DMSP ha mostrado tener como prioridad cuidar la salud mental del personal.

Propuesta de recomendaciones y observaciones

A fin de mejorar y contar con un Programa más fortalecido, hacia adelante, el municipio debe plantearse la prioridad de asignar recursos para lograr más y mejores capacitaciones periodo con periodo, incrementar la fuerza policial, mejorar los mecanismos de detección de necesidades y de participación del personal, fortalecer los mecanismos de difusión interna, tener ejercicios de retroalimentación, así como generar incentivos para el proceso de formación, más allá de un objetivo institucional.

Conclusiones

La necesidad de capacitar, profesionalizar y actualizar al personal que componen las instituciones de seguridad pública en México se desprende de una normativa amplia y coordinada, tanto en el plano local como federal.

La profesionalización de los cuerpos policiales del país no es una tarea fácil de cumplir. Implica la vinculación de varios recursos, que permitan el alcance de sus metas y objetivos institucionales, como recursos humanos, recursos materiales, financieros, y un diseño curricular acorde con las necesidades de la población policial, así como con las demandas de seguridad manifestadas por los ciudadanos.

Como responsable del PCPPO, la Academia Municipal de Policía y Tránsito perteneciente a la Dirección Municipal de Seguridad Pública del municipio de Durango, sigue las principales recomendaciones y obligaciones que provienen desde el marco federal, como lo es la certificación de las y los policías. Se reconoce que, ante situaciones internas y externas, la Academia ha encontrado alternativas para cubrir su obligación de capacitaciones hacia el personal operativo, no obstante, en el proceso integral del Programa, esta evaluación identifica algunas áreas de oportunidad que, de ser aprovechadas, es probable que puedan potencializar sus resultados positivos.

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen ejecutivo..... | 7 |
| Contenido..... | 11 |
| Glosario | 12 |
| Siglas y acrónimos | 13 |
| Introducción | 14 |
| Descripción de la intervención evaluada | 15 |
| Descripción del diseño y proceso de evaluación..... | 17 |
| Resultados de la evaluación..... | 19 |
| I. Diseño de la oferta de capacitación y profesionalización al personal operativo | 19 |
| II. Implementación y seguimiento de la estrategia de capacitación y profesionalización al personal operativo | 37 |
| Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas | 66 |
| Propuesta de recomendaciones y observaciones | 68 |
| Conclusiones | 70 |
| Ficha de la evaluación..... | 72 |
| Referencias..... | 73 |
| Anexos | 75 |
| 1. Destino de los recursos para la capacitación y profesionalización del personal operativo | 75 |
| 2. Procesos clave de la operación del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo..... | 76 |
| 3. Formación inicial en personal destinado a seguridad pública..... | 79 |
| 4. Estructura de la encuesta digital realizada al personal de la DMSP..... | 81 |
| 5. Acciones, metas e indicadores del PCPPO, 2021. | 87 |
| 6. Datos generales de personal..... | 89 |

Glosario

| | |
|---|--|
| Academia | Dirección de la Academia Municipal de Policía y Tránsito del municipio de Durango. |
| Certificado Único Policial | Herramienta establecida en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública que permite certificar que el personal que integra las instituciones de seguridad pública tenga el perfil, los conocimientos, la experiencia, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de sus funciones. |
| Enfoque formativo | Se refiere a una evaluación que busca mejorar el desempeño de la intervención, más que decidir sobre su valor y continuidad. |
| Evaluación | Análisis sistemático y objetivo de una intervención cuya finalidad es determinar su pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto, sostenibilidad y coherencia, así como su valor y mérito. |
| Hallazgos | Evidencias obtenidas de una o más evaluaciones para realizar afirmaciones basadas en hechos. |
| Indicadores | Expresión cuantitativa que permite medir logros, como el cumplimiento de objetivos y metas, el alcance de resultados o los cambios en la población o grupo atendido por una intervención pública. |
| Intervención | Iniciativas de un gobierno o ente público para producir algún cambio o resolver un problema, tales como proyectos, programas, políticas, planes y estrategias. |
| Oferta formativa | Acciones de capacitación y profesionalización contenidas en el Programa Rector de Profesionalización y aquellas otras que el municipio designe para el personal operativo. |
| Personal Operativo | Mujeres y hombres con funciones destinadas a la seguridad pública, en los términos que competen al municipio. |
| Programa Rector de Profesionalización | <i>«Conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales e instituciones de procuración de justicia»</i> (artículo 5, fracción XII, Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública). |
| Propuesta de recomendaciones y observaciones | Sugerencias emitidas por el equipo evaluador derivadas de los hallazgos identificados en evaluaciones cuyo propósito es contribuir a la mejora. |
| Términos de Referencia | Documento donde se especifica el marco y las consideraciones técnicas y administrativas para realizar una evaluación. |

Siglas y acrónimos

| | |
|-----------------|--|
| CPEUM | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. |
| DMSP | Dirección Municipal de Seguridad Pública del municipio de Durango. |
| FORTASEG | Programa para el Fortalecimiento para la Seguridad. |
| Inegi | Instituto Nacional de Estadística y Geografía. |
| Inevap | Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango. |
| LGSNSP | Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. |
| PAE | Programa Anual de Evaluación. |
| PCPPO | Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo de Seguridad Pública del municipio de Durango. |
| PRP | Programa Rector de Profesionalización. |
| SESNSP | Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. |

Introducción

El Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo de Seguridad Pública (PCPPO) del municipio de Durango se encuentra a cargo de la Dirección Municipal de Seguridad Pública. Anteriormente formaba parte de uno de los programas con prioridad nacional del extinto Programa de Fortalecimiento para la Seguridad (FORTASEG). A pesar de la desaparición del FORTASEG, la continuidad de las acciones de capacitación al personal operativo de seguridad se debe a que el municipio lo identifica como un elemento de especial importancia para brindar un mejor servicio de seguridad pública al ciudadano.

En este sentido, el Programa tiene como objetivo brindar las capacitaciones y evaluaciones necesarias al personal operativo, con la finalidad de que éstos desempeñen un servicio de calidad con respeto a los derechos humanos, propiciando un acercamiento con el ciudadano, generando confianza y comunicación para la mejora de los resultados.

De acuerdo con el Programa Anual de Trabajo 2021 del municipio de Durango, el programa de capacitación a los elementos de la policía se lleva a cabo anualmente con base en la detección de necesidades de formación; estas capacitaciones se imparten adicionalmente a las correspondientes a nivel nacional para las corporaciones policiales. Es importante insistir que la capacitación y profesionalización son elementos que ayudan a brindar un mejor servicio, mejorar la imagen policial y fortalecer la confianza en los ciudadanos.

La necesidad de capacitar, profesionalizar y actualizar al personal que componen las instituciones de seguridad pública en México se desprende de una normativa amplia y coordinada. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General del Sistema de Seguridad Pública, la Ley de Seguridad Pública del Estado de Durango y el Bando de Policía y Buen Gobierno del municipio de Durango son algunos de los documentos en donde se establece la importancia de brindar una capacitación constante al personal de las instituciones destinadas a la seguridad pública.

De acuerdo con los Términos de Referencia para la evaluación específica del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo del 2022 del Inevap³, la evaluación se aborda desde un enfoque formativo, con el objetivo de valorar las estrategias del municipio para construir, implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización del personal operativo.

³ Disponible en página del Inevap, [sección «Metodologías»](#).

Descripción de la intervención evaluada

El PCPPO es una intervención del municipio de Durango que tiene como objetivo brindar las capacitaciones y evaluaciones necesarias al personal operativo, con la finalidad de que éstos desempeñen un servicio de calidad con respeto a los derechos humanos, propiciando un acercamiento con el ciudadano, generando confianza y comunicación para la mejora de los resultados.

Este programa se enmarca en disposiciones de orden federal, estatal y municipal con el objetivo de incrementar las capacidades institucionales de los cuerpos policiales. Para ello, la principal referencia de implementación es el Programa Rector de Profesionalización⁴, el cual establece el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales.

En ese sentido, el personal operativo debe cumplir con ciertos requisitos establecidos desde la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP):

1. En el caso de que los elementos sean de nuevo ingreso deberán acreditar la evaluación del desempeño académico correspondiente a la formación inicial.
2. En el caso de que los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública no cuenten con la formación inicial o su equivalente, la institución de seguridad pública a la que se encuentran adscritos deberá garantizar que este requisito se cumpla en términos del Programa Rector de Profesionalización, además deberá tener acreditado el proceso de evaluación de control de confianza y las evaluaciones de competencias básicas o profesionales y del desempeño.
3. Mantener actualizado el Certificado Único Policial (CUP).
 - El Certificado Único Policial (CUP) es una herramienta establecida en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública que permite certificar que el personal que integra las instituciones de seguridad pública tenga el perfil, los conocimientos, la experiencia, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de sus funciones. Para obtener el CUP, de acuerdo con artículo 6, fracción V, de los Lineamientos para la emisión del Certificado Único Policial, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública deberán contar con resultado aprobatorio y vigente en los siguientes componentes:
 - Evaluación de control de confianza;
 - Evaluación de competencias básicas o profesionales;
 - Evaluación del desempeño o del desempeño académico;
 - Formación inicial o equivalente.
 - Por tanto, los puntos 1) y 2) mencionados anteriormente van encaminados a la obtención del CUP, sin embargo, no son aplicables una única ocasión, si no, que se debe tener en cuenta la vigencia de las evaluaciones, de las capacitaciones y del CUP, en general.

⁴ De acuerdo con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones de Procuración de Justicia

Los requisitos antes mencionados, entre otros, son tareas de la Dirección Municipal de Seguridad Pública del municipio de Durango (DMSP) que justamente a través de la implementación del PCPPO, busca cubrir esas necesidades y cumplimiento de la normatividad aplicable. Así mismo, la profesionalización del personal policial forma parte de un gran compendio de documentos de planeación que dimensiona la importancia que representa para los gobiernos (ver Tabla 1).

Tabla 1.
Alineación de la capacitación con distintos instrumentos de planeación

| | | Documentos de planeación | | | |
|-------------------------|---|---|--|--|--|
| | Objetivos de Desarrollo Sostenible | Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 | Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 | Programa Sectorial de Seguridad Pública 2016-2022 | Plan Municipal de Desarrollo 2020-2022 |
| Objetivos o ejes | 16. Paz, justicia e instituciones sólidas | Eje central 1. Política y Gobierno. Objetivo X. Establecer la guardia nacional -Objetivo XII. Estrategias específicas | Eje 3. Estado de Derecho Objetivo a) Seguridad pública y prevención del delito | Objetivo 1. Mejorar el sistema de seguridad pública con sentido humano y social. Estrategia 1.2. | Eje II. Durango Seguro, en Armonía y Paz Social. Objetivo 2.6. Seguridad Ciudadana |

La Tabla 1 muestra objetivos o ejes plasmados en distintos documentos de planeación local, nacional o internacional en los que se encuentra un vínculo directo o indirecto con la capacitación al personal de seguridad pública.

Fuente: Inevap con información de Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), ONU; Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Gobierno de México; Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, Gobierno del Estado de Durango; Programa Sectorial de Seguridad Pública 2016-2022, Gobierno del Estado de Durango; Plan Municipal de Desarrollo 2020-2022, H. Ayuntamiento del Municipio de Durango.

Descripción del diseño y proceso de evaluación

La elección del PCPPO como objeto de evaluación para el Programa Anual de Evaluación (PAE) 2022, se justifica por la solicitud recibida por parte del municipio de Durango quien, de acuerdo con algunos documentos de planeación local, visualiza la capacitación policial constante como un elemento crítico para el otorgamiento de calidad del servicio.

La evaluación gira en torno a valorar el alcance y grado de pertinencia de las estrategias de capacitación al personal operativo, de tal manera que se puedan identificar elementos para mejorar los procesos de planeación, implementación y seguimiento del Programa.

Los objetivos de la Evaluación Específica del PCPPO tienen un enfoque formativo y se alinean con el paradigma orientado al uso de los resultados del ejercicio evaluativo.

Objetivos de la evaluación

| | |
|-------------|--|
| Principal | Valorar las estrategias del municipio para construir, implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización del personal operativo. |
| Específicos | <ul style="list-style-type: none">• Valorar la congruencia de la oferta formativa del municipio respecto de las necesidades de formación del personal operativo.• Valorar las estrategias del municipio para implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización al personal operativo. |

A partir de 2021, con la desaparición del FORTASEG, el financiamiento es únicamente municipal, aunque desde el Gobierno del Estado de Durango se ha apoyado con algunas capacitaciones.

Los principales usuarios previstos de la presente evaluación son las diferentes personas involucradas en el programa dentro de la DMSP. El Inevap espera que los usuarios primarios utilicen los resultados de la evaluación para valorar la conveniencia de la estrategia de capacitación dirigida al personal operativo.

Igualmente, toda evaluación es un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas que fortalece la calidad democrática de la sociedad. Así, los resultados de esta evaluación contribuyen a elevar el nivel de la discusión pública sobre la pertinencia, relevancia, capacidad y resultados de la intervención pública evaluada y cómo se pueden mejorar.

En ese sentido, en cumplimiento a *Lineamientos Generales para la Evaluación de las Políticas Públicas y de los Programas Presupuestarios del Estado de Durango* vigentes, para dar respuesta al modelo de Términos de Referencia (TdR) correspondientes a esta evaluación, se realizó un análisis de gabinete con base en la información proporcionada por el municipio de Durango, particularmente por la DMSP y la Academia Municipal de Policía y Tránsito adscrita a ésta última. Así mismo, se tuvieron algunas entrevistas semiestructuradas con los principales actores en torno al Programa.

Particularmente, para dar respuesta a algunas interrogantes del equipo evaluador, con el objetivo de motivar una evaluación participativa, se realizó una encuesta al personal operativo, difundida y respondida en línea. La encuesta estuvo disponible para el personal del 14 de junio al 15 de julio de 2022. A pesar de las limitaciones que puede tener un instrumento aplicado de esta manera, con el

objetivo de tener respuestas lo más honestas posibles, asegurar la anonimidad por completo fue un elemento crítico para el instrumento. En cuanto a su contenido, se incluyeron aspectos que resultan relevantes particularmente para la evaluación, en distintos aspectos y etapas de implementación del Programa, sin embargo, también se exploraron aspectos que, de acuerdo con los responsables del Programa, son intereses para la DMSP que a futuro se podría explorar más a profundidad. En el Anexo 4 del presente documento se muestra la estructura de la encuesta y la lógica de las respuestas potenciales.

Resultados de la evaluación

I. Diseño de la oferta de capacitación y profesionalización al personal operativo

1.- ¿Cómo se construye y prioriza la oferta formativa al personal operativo?

Con el objetivo de potencializar la utilidad y pertinencia de la oferta formativa del PCPPO, las competencias que se desarrollarán en el personal destinado a la seguridad pública, a través de las acciones de capacitación y profesionalización, deben atender sus necesidades sociales e institucionales, así como condiciones particulares.

Lo anterior se plasma desde el Programa Rector de Profesionalización (PRP). La Ley General del Sistema de Seguridad Pública (SNSP) estipula que la capacitación, actualización, especialización, etc., se realizará con base en el Programa Rector de Profesionalización, el cual establece el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública.

En ese sentido, el PRP considera dentro de las etapas de implementación de los programas curriculares, la detección de necesidades de capacitación en las áreas involucradas. Así, la necesidad de implementar acciones formativas, en función de la situación actual del personal, las necesidades, las expectativas y la demanda de la sociedad, es parte de la importancia y complejidad de asegurar la efectividad de las capacitaciones en las instituciones de seguridad pública.

Sobre todo, debido a que el contexto particular de cada municipio no se encuentra estático en el tiempo, si no que va cambiando eventual y progresivamente, el personal operativo está sujeto a rotaciones, promociones, reclutamientos o bajas; puede haber un cambio en las prioridades o las problemáticas sociales; la vigencias de las capacitaciones, etc., por tal motivo, tener un control de esta información y un acercamiento en aquella que sea exógena a las capacidades del municipio, puede contribuir al manejo de la complejidad antes mencionada.

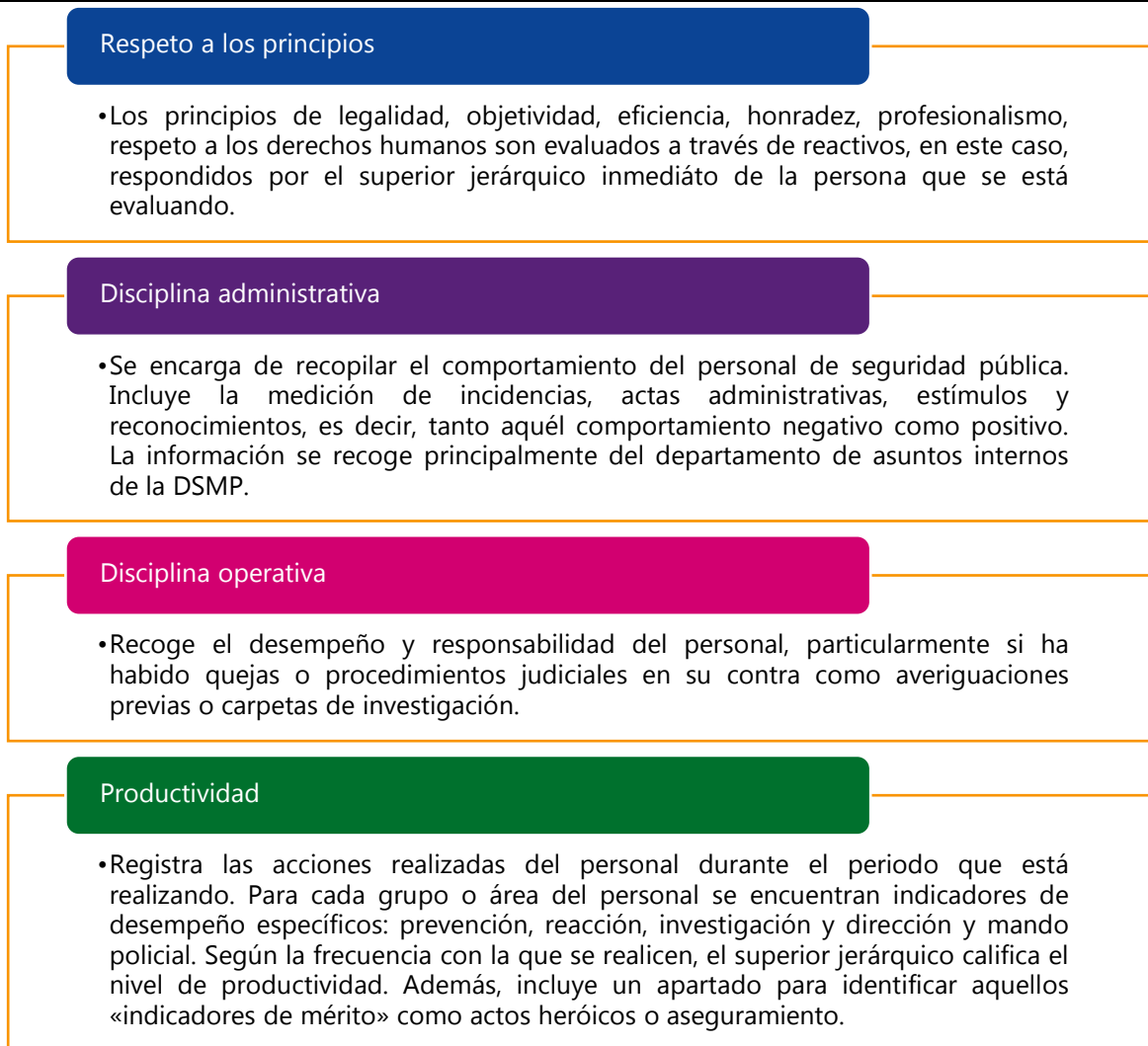
La DMSP, a través de la Dirección de Academia de Policía Preventiva y Vial (en adelante, Academia), recolecta las necesidades de capacitación de las diferentes subdirecciones y jefaturas. Cada subdirección y jefatura, en función de sus atribuciones y responsabilidades, determinan su propia demanda de capacitaciones para su personal operativo. Esas necesidades de capacitación se plantean ante la Academia para verificar la posibilidad de llevarse a cabo.

La Academia comenta que, para la identificación de las necesidades de capacitación, los jefes de servicio o área realizan evaluaciones de desempeño del personal a su cargo, con el objetivo de detectar áreas de oportunidad. La evaluación de desempeño, que es el documento mediante el cual la Academia comenta que recoge, registra e identifica las fortalezas y áreas de oportunidad de capacitación, forma parte de las obligaciones de cualquier institución de seguridad pública, particularmente, el artículo 40, título tercero, capítulo I, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), indica que los integrantes de las instituciones de seguridad pública deberán «Someterse a evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva». Además, esa evaluación forma parte de los requisitos para obtener el Certificado Único Policial (CUP), como se mencionará más adelante.

La evaluación contempla 4 grandes secciones o rubros: respeto a los principios, disciplina administrativa, disciplina operativa y productividad, cada una con distintos aspectos a medir y objetivos particulares (ver Figura 1).

Figura 1.

Contenido de la evaluación de desempeño a personal de seguridad pública



La Figura 1 muestra los rubros o clasificaciones en los que se divide la evaluación del desempeño que se aplica al personal perteneciente a las instituciones de seguridad pública.

Fuente: Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, SESNSP.

No obstante, como se mencionó en la Figura 1 (secciones I y IV), parte de los indicadores o reactivos son respondidos por los superiores jerárquicos, particularmente la sección I se responde desde una perspectiva axiológica sin elementos cuantificables o comprobables, a diferencia de la sección IV donde puede haber evidencia de la cantidad o frecuencia con lo que realizaron cierta actividad. Es decir, el «Respeto a los principios» del personal queda a escrutinio de los superiores jerárquicos. El formato utilizado es el que el propio PRP establece, por tanto, en un marco local no es posible

modificarlo. Si bien la Academia ha promovido llevar a cabo evaluaciones objetivas, está consciente de que puede llegar a ser subjetiva, al menos, una parte de dicha evaluación.

Los registros se encuentran de manera individual en distintas hojas de cálculo, es decir, existe un archivo por evaluación de cada persona, por lo que resulta complejo, al menos para el tiempo de esta evaluación, sistematizar, homologar y concentrar la información contenida en las evaluaciones del personal de la DMSP.

Por otra parte, dentro de la propia evaluación y también de acuerdo con la Academia, de alguna manera se toma en consideración a la población, aunque de forma muy superficial.

Justamente, las buenas prácticas internacionales recomiendan considerar esa demanda de la sociedad, ya que el personal policial mejora la legitimidad del estado si demuestra en su trabajo diario que responde a las necesidades y expectativas de la población y utiliza la autoridad conferida al municipio en interés de la ciudadanía. Además, crear y fortalecer ese vínculo democrático entre la sociedad y gobierno permitiría, en principio, que la autoridad realice un mejor trabajo e incremente la percepción de seguridad y desempeño del personal (Organization for Security and Co-operation In Europe, 2009).

En ese sentido, el Departamento de Asuntos Internos de la DMSP y la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, recopilan las quejas ciudadanas sobre el actuar del personal de seguridad. Hasta 2021, en el Programa Anual de Trabajo del municipio, se había incluido como una de las metas de la intervención disminuir las quejas en contra del personal operativo, sin embargo, para 2022 no se incluyó.

De acuerdo con la Academia Municipal de Policía y Tránsito estas quejas y denuncias recibidas, aún forman parte de las estrategias para identificar áreas de oportunidad en la implementación de las capacitaciones. Para ello, en caso de recibir una queja del personal, se comunica con la Academia y esta se encarga de realizar una capacitación en aquella área formativa con la que se pudiera estar vinculado la falta que haya cometido. En caso de que el personal reincida, se procederá con una sanción.

A pesar de ello, realmente la mayor parte de la formación se encuentra en función de las brechas de capacitaciones pendientes a los elementos de seguridad necesarias para obtener el Certificado Único Policial (CUP) y al propio movimiento de personal entre la policía preventiva y policía vial. Por ejemplo, si algún operativo fue trasladado a la policía vial, la jefatura respectiva solicita en la planeación que se incluya o contemple capacitación en temas viales o de tránsito, etc.

Las distintas acciones de capacitación y profesionalización deben estar, en su mayoría, alineadas con el PRP, sobre todo por la vinculación y requisitos para obtención del CUP. De acuerdo con la LGSNSP, el CUP es una obligación de los integrantes de las instituciones policiales obtenerlo y mantenerlo actualizado, aunque los municipios tienen oportunidad de establecer otros ejercicios formativos, de acuerdo con su situación actual, prioridades o intereses y su capacidad presupuestal.

Según el artículo 1 de los Lineamientos para la emisión del certificado único policial, *«El Certificado Único Policial es el documento que acredita a los policías y oficiales de guarda y custodia del sistema*

penitenciario aptos para ingresar o permanecer en las Instituciones de Seguridad Pública y que cuentan con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.»

En este sentido, existe un riesgo de que la oferta formativa no refleje las necesidades particulares de los integrantes de la DMSP en el contexto en el que se desenvuelven o aspiraciones del personal como en un servicio profesional de carrera policial, pues solo se estaría cumpliendo con la Ley por ser una obligación, no tanto por brindar elementos y motivaciones para mejorar el desempeño policial.

En ese sentido, de acuerdo con la encuesta realizada a una parte del personal, no todas o todos los elementos consideran que toman en cuenta su opinión o sus necesidades para seleccionar las capacitaciones que se realizarán en un año determinado. Así mismo, alrededor del 65% considera que existen temas que no se han abordado en las capacitaciones y que serían de especial ayuda en el desempeño (ver Gráfica 1).

Gráfica 1.

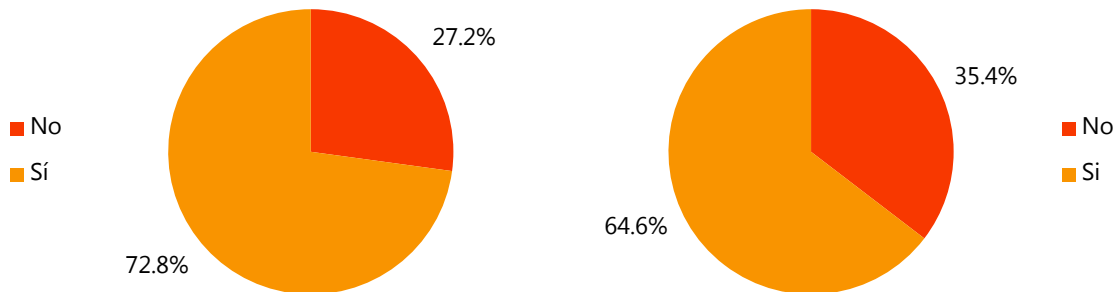
Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal

Resultados de encuesta, según consideración sobre participación en la selección de capacitaciones ^{a/}

Resultados de encuesta, según opinión sobre cursos que no se han abordado y mejorarían desempeño ^{a/}

Porcentaje

Porcentaje



La Gráfica 1 muestra la respuesta del personal operativo a las preguntas «¿Considera que toman en cuenta su opinión o necesidades para definir o seleccionar las capacitaciones que se realizan?» y «En su opinión, ¿cree que hay temas que no se han abordado en las capacitaciones y que serían de ayuda para su desempeño?», en porcentajes.

^{a/}: 100% = 243 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Así mismo, en la encuesta se mostró una serie de opciones para que el personal pudiera seleccionar qué capacitaciones cree que debería recibir para mejorar su desempeño, con la opción que pudieran añadir adicionales. De las distintas opciones mostradas en la encuesta, considerando las funciones policiales, los cursos que el personal considera que debería recibir para mejorar su desempeño incluyen técnicas de entrevista a testigos y sospechosos, funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio, seguido de manejo del estrés y salud mental. Por otra parte, es relativamente poco el

personal que considera que no es necesario ningún curso o capacitación para mejorar su desempeño. (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Resultados de encuesta, según temas o cursos cree que debería recibir para mejorar su desempeño ^{a/}
Porcentaje

| Curso | Número | Porcentaje (participantes) | Porcentaje (Opiniones) |
|---|--------|----------------------------|------------------------|
| Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio | 118 | 48.6% | 16.0% |
| Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza | 100 | 41.2% | 13.6% |
| Manejo del estrés | 94 | 38.7% | 12.8% |
| Salud mental | 89 | 36.6% | 12.1% |
| Mecanismos de comunicación | 85 | 35.0% | 11.5% |
| Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos | 80 | 32.9% | 10.9% |
| Técnicas de presentación de indicios y pruebas en juicios | 74 | 30.5% | 10.1% |
| Computación | 42 | 17.3% | 5.7% |
| Atención a poblaciones vulnerables | 40 | 16.5% | 5.4% |
| Ninguno | 9 | 3.7% | 1.2% |
| Educación vial | 1 | 0.4% | 0.1% |
| Primeros auxilios | 1 | 0.4% | 0.1% |
| Armamento y tiro policial | 1 | 0.4% | 0.1% |
| Desarrollo humano y ambiente laboral | 1 | 0.4% | 0.1% |
| Manejo de camiones, tráiler y autobuses | 1 | 0.4% | 0.1% |

La Tabla 2 muestra los cursos o capacitaciones que el personal operativo, que respondió la encuesta, considera que mejorarían su desempeño.

^{a/}: 100% de opiniones = 736, 100% participantes = 243

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

De acuerdo con los resultados mostrados, es recomendable que la Academia considere, al menos, la incorporación de las capacitaciones antes mencionadas, como el funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio, tácticas de arresto, control y uso de la fuerza, manejo del estrés y salud mental. Estos últimos hallazgos son evidencia de las hipótesis antes mencionadas, es decir, que no se toman en cuenta las necesidades particulares del personal para la planeación de capacitaciones y que, seguramente, las evaluaciones que se implementan son insuficientes para la detección de oportunidades de capacitación. Lo anterior no pretende sugerir que todas las acciones sean a decisión del personal puesto que la DMSP tiene un objetivo claro de mantener vigente las certificaciones de todos sus elementos, sin embargo, incorporar mecanismos de este tipo puede incluso fomentar el sentido de pertenencia en la institución y con ello contribuir a tener un mejor desempeño.

2.- ¿Cuáles son las características, cobertura y alcance del PCPPO?

Como se mencionó anteriormente, la mayor parte de las decisiones de capacitación está en función de las brechas existentes entre la formación actual y las necesarias para lograr la certificación policial. Para ello, es importante que se sepa con exactitud quienes requieren o requerirán aprobar una capacitación en particular o alguna evaluación en un corto, mediano o largo plazo.

En ese sentido, es importante que se tenga registrada, sistematizada y actualizada la situación personal y formativa del personal adscrito a la DMSP, sobre todo para planear, de manera oportuna y anticipada, los recursos necesarios para periodos posteriores y de esta forma controlar los procesos de capacitación o evaluaciones.

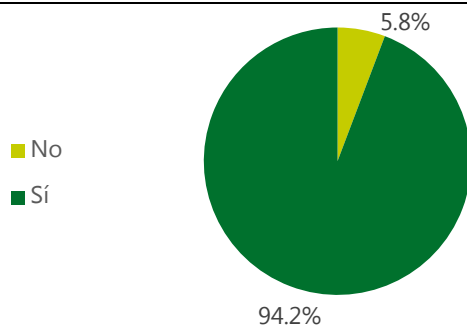
En el caso del municipio de Durango, la DMSP identifica la situación formativa de su personal operativo, según edad, género, año de ingreso, experiencia acumulada y área operativa. Se reconoce que la Academia conoce y recopila los expedientes de todos los elementos, al estilo de un kárdex, de todos los cursos que ha acreditado el policía municipal.

Además de la información mencionada, se registran las capacitaciones y evaluaciones que ha tomado el personal, la fecha en que la tomaron y la vigencia o duración, entre otros. Esto último es particularmente importante para poder estimar la demanda de formación de un año en específico, tanto para la planeación interna como para la presupuestación de la DMSP.

De esta manera, la Academia está en condiciones de determinar los cursos y capacitaciones en función de las brechas existentes en la formación y profesionalización de los miembros operativos de seguridad.

Gráfica 2.
Resultados de la encuesta, según participación en curso o capacitación en 2021.^{a/}

Porcentaje



La Gráfica 2 muestra el porcentaje de personal que participó en alguna capacitación durante 2021.

^{a/} : 100% = 243 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Como se mencionó anteriormente, el PRP es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas y contenido mínimo para la profesionalización de las Instituciones de Seguridad Pública, con el objetivo de desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales.

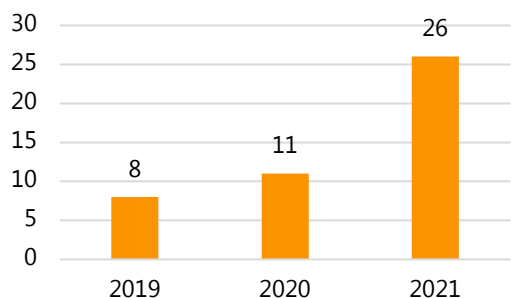
Particularmente en 2021, la Academia comenta que todos los elementos operativos de la DMSP recibieron, al menos, alguna capacitación. No obstante, del grupo de personas que respondieron la encuesta, un bajo porcentaje manifestó que no recibió algún curso o capacitación (ver Gráfica 2).

De 2019 a 2021 se han realizado 45 capacitaciones (ver Gráfica 3), en las que la suma

de capacitaciones individuales asciende a 6,157 (ver Gráfica 4). Así mismo, fue en 2021 cuando se llevaron a cabo más capacitaciones, más del doble que en 2020, según los registros administrativos.

Gráfica 3.
Total de capacitaciones realizadas en la DMSP del municipio de Durango, 2019-2022

Número de capacitaciones

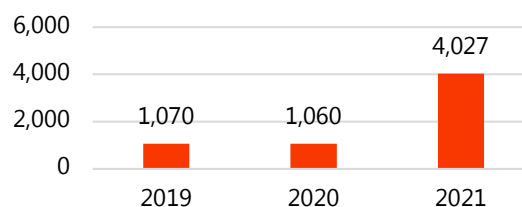


La Gráfica 3 muestra el número de capacitaciones llevadas a cabo de 2019 a 2021.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

Gráfica 4.
Total de personal capacitado de la DMSP del municipio de Durango, 2019-2022

Número de elementos



La Gráfica 4 muestra el número de elementos que participaron, anualmente, en las capacitaciones.

Nota: La gráfica muestra el número de capacitaciones individuales, una persona pudo haber participado en más de 1 capacitación, por lo que no refleja el porcentaje de cobertura.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

De acuerdo con la Academia, la explicación sobre este cambio en la cantidad de capacitaciones de 2020 a 2021, es que a partir de 2020 se inició un proceso integral de mejoramiento de la formación y capacitación del personal y, segundo, dada la falta del recurso FORTASEG, se obligó a buscar fuentes de financiamiento externas, particularmente mediante convenios para capacitaciones gratuitas con distintas instituciones. No obstante, las reducciones en el financiamiento del Programa pueden limitar las capacidades operativas de la Academia y, en el caso de los convenios, puede significar más que un fortalecimiento institucional, una dependencia de agentes externos a la Academia, tanto en contenido, calidad y cantidad de las capacitaciones llevadas a cabo (ver Tabla 3).

Tabla 3.
Presupuesto anual asignado al PCPPO

Pesos

| Año | Municipal (pesos) | Otras fuentes (pesos) | Total (pesos) |
|------|-------------------|-----------------------|---------------|
| 2019 | \$712,887 | \$10,000,000 | \$10,712,887 |
| 2020 | \$1,655,825 | \$20,000,000 | \$21,655,825 |
| 2021 | \$2,031,800 | \$0 | \$2,031,800 |

La Tabla 3 muestra el presupuesto, según la fuente de financiamiento, asignado al programa.

Fuente: Adaptado de PAT 2019, 2021 y 2021, Instituto Municipal de Planeación (Implan) de Durango.

Las distintas acciones de capacitación y profesionalización deben estar, en su mayoría, alineadas con el PRP, sobre todo por la vinculación y requisitos para obtención del Certificado único Policial (CUP) que, de acuerdo con la LGSNSP, es una obligación de los integrantes de las instituciones policiales obtenerlo y mantenerlo actualizado, aunque los municipios tienen oportunidad de establecer otros ejercicios formativos, de acuerdo con su situación actual, prioridades o intereses y su capacidad presupuestal.

Para obtener el CUP, es necesario acreditar y tener vigente:

- Formación inicial
- Control de confianza
- Evaluación de competencias básicas o profesionales
- Evaluación de desempeño

Más allá de la formación inicial, el PRP establece distintas clasificaciones de las acciones formativas, por ejemplo, según el bloque, contenido o tipo de formación, sin embargo, la formación inicial es de particular relevancia porque es un requisito, tanto para aspirar, como para los elementos que ya están en las corporaciones.

La capacitación también puede dividirse según el tipo de formación, ya sea inicial o continua. La formación inicial tiene como objetivo instruir en conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de funciones operativas. Como se mencionó, este tipo de formación se implementa tanto en personal que aspira a incorporarse a las instituciones policiales, como al personal que se encuentra activo. En el caso de aspirantes, su duración está prevista para un total de 972 horas y, en el caso de personal activo, se estima una duración de 486 horas⁵. La formación inicial se divide en 6 núcleos de formación que son indispensables para un eficiente desempeño de la función policial (PRP,2017). Los núcleos de formación y la duración estimada de formación se muestran en la Tabla 4.⁶

Tabla 4.
Estructura curricular de formación inicial para policía preventivo

| Núcleo de formación | Duración (horas) |
|--|------------------|
| Desarrollo y acondicionamiento físico | 202 |
| Función policial | 150 |
| Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación | 180 |
| Prevención y vinculación social | 60 |
| Técnicas y tácticas policiales | 260 |
| Formación complementaria | 120 |
| Total | 972 |

La Tabla 4 muestra cómo se compone la formación inicial para policías preventivos y las horas que dura cada núcleo de formación.

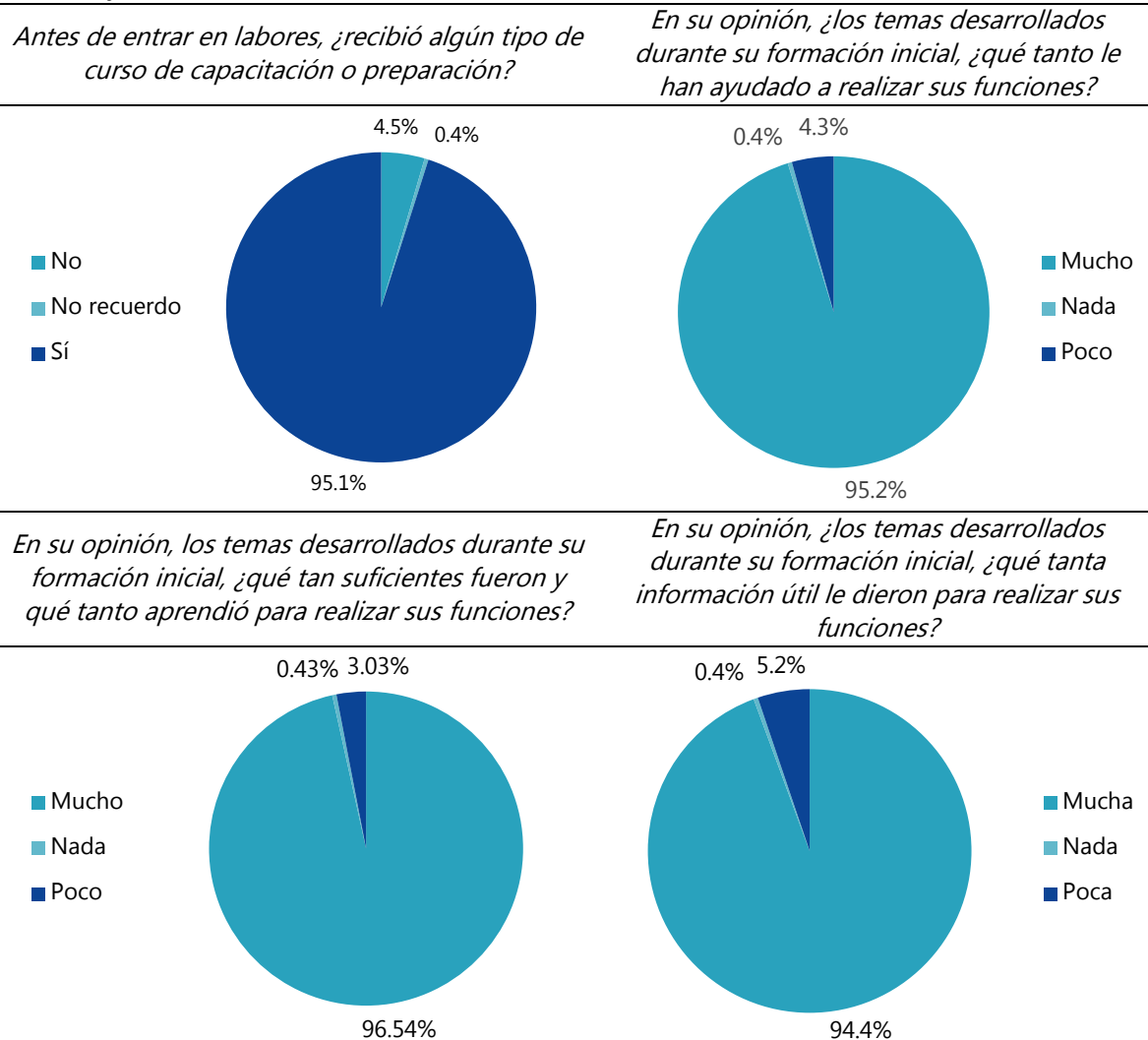
Fuente: Programa Rector de Profesionalización (2017).

De acuerdo con la encuesta realizada, no todo el personal expresa haber recibido formación inicial antes de iniciar con sus funciones. Particularmente, cerca del 5% del personal que respondió, expresa no haber recibido formación inicial. A su vez, de quienes sí recibieron formación inicial, no todas las personas consideran que fue de ayuda, suficiente y de utilidad, en promedio, alrededor del 4% no lo consideran de utilidad o de ayuda para realizar sus labores diarias (ver Gráfica 5).

⁵ De acuerdo con el [Anexo A «Seguridad Pública», del PRP.](#)

⁶ Adicionalmente, en el Anexo 3 se muestra el contenido detallado o malla curricular de formación inicial de policía preventivo, según asignatura y duración para cada núcleo de formación.

Gráfica 5.
Resultados de preguntas seleccionadas de la encuesta
Porcentaje



La Gráfica 5 muestra la respuesta a distintas preguntas de la encuesta relacionadas con la formación inicial recibida al entrar a la institución y su utilidad para las labores diarias.

Nota: Únicamente el primer recuadro de la izquierda incluye las 243 respuestas, para el resto de las gráficas se considera el 100% como 231 respuestas.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

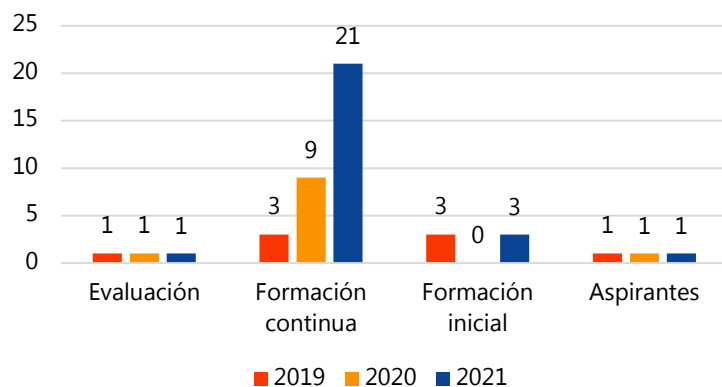
Por otra parte, la formación continua está dirigida al personal operativo y tiene por objeto mantener o desarrollar competencias, capacidades y habilidades, a través de la actualización de conocimientos teóricos, el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades, destrezas y actitudes necesarias para responder a la demanda de Seguridad Pública, garantizando los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, objetividad y respeto a los derechos humanos.

Consta de tres etapas: actualización; especialización y alta dirección. Si bien se encuentra a cargo de las Academias e Institutos de las Entidades federativas y municipios, pueden participar otras

instituciones públicas o privadas. Se implementa a través de cursos, diplomados, especialidades, seminarios, talleres, estadías, congresos, entre otros. Incluye capacitaciones de actualización, especialización o para altos mandos.

Gráfica 6.
Total de capacitaciones realizadas en la DMSP del municipio de Durango, según tipo, 2019-2022

Número de capacitaciones

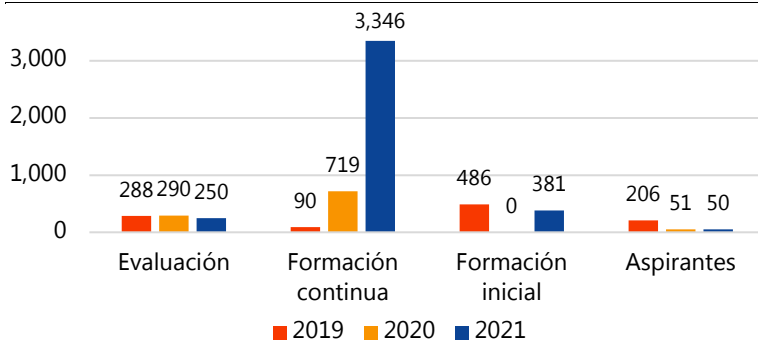


La Gráfica 6 muestra las capacitaciones anuales llevadas a cabo, según su tipo.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

Gráfica 7.
Total de personal capacitado de la DMSP del municipio de Durango, según tipo, 2019-2022

Número de elementos



La Gráfica 7 muestra la suma de personas capacitadas en la totalidad de cursos, según tipo y año.

Nota: La gráfica muestra el número de capacitaciones individuales, una persona pudo haber participado en más de 1 capacitación, por lo que no refleja el porcentaje de cobertura.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

En la Gráfica 6 se muestran las capacitaciones realizadas de 2019 a 2021, según el tipo de formación. La evaluación se refiere al proceso descrito en la pregunta 1. En general, durante 2021 se identifica una mayor cantidad de acciones formativas y es que, de acuerdo con los registros administrativos de la Academia, se llevaron a cabo distintos cursos que fueron iniciativa propia de la DMSP, por ejemplo, aquellos con una orientación de perspectiva de género, de inclusión o con temas relacionados al cuidado de la salud mental.

Así mismo, naturalmente el personal capacitado muestra una cantidad mayor en 2021 (ver Gráfica 7). Por ejemplo, para 2020 hubo menor personal capacitado en formación inicial para activos; de hecho, de formación inicial son prácticamente solo los aspirantes. Por otra parte, en 2019 hubo pocos cursos de formación continua, tanto en cantidad como en el total de participantes.

La evaluación de desempeño es lo que ha tenido más estabilidad de 2019 a 2021, sin embargo, a pesar del incremento en la

cantidad del personal policial⁷, no se muestra un incremento proporcional en este tipo de evaluaciones, lo cual puede comprometer la carga presupuestal de la DMSP en futuros años o, en su caso, un riesgo en la disminución de las y los elementos con el CUP vigente. Por otra parte, los bloques de capacitación que considera el PRP, alineados con el tipo de formación, se muestra a continuación (ver Figura 2).

Figura 2.
Bloques de capacitación considerados en el Programa Rector de Profesionalización

| | |
|--|---|
| Bloque I Profesionalización Formación Inicial | •El contenido se enfoca en brindar los elementos básicos para desarrollar su función, como aspectos organizacionales, jurídicos, éticos, perspectiva de género, entre otros. |
| Bloque II Profesionalización Formación Inicial | •Su contenido se centra de manera más específica en el desempeño y desenvolvimiento en el ámbito laboral. |
| Bloque III Especialización | •Incluye un sistema de conocimientos y habilidades en campos particulares que sean requeridos en el área de responsabilidad de los elementos. |
| Bloque IV Actualización | •Es un proceso que permite asegurar, mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos. |
| Bloque V Alta dirección | •Contempla la formación enfocada a mandos medios y superiores para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos que sustentan las funciones de las instituciones. |

La Figura 2 muestra los distintos bloques de capacitación que se encuentran descritos en el Programa Rector de Profesionalización, así como una breve descripción de ellos.

Fuente: Programa Rector de Profesionalización.

Como se mencionó anteriormente, la mayor parte de las acciones formativas al personal de la DMSP se enfoca en cubrir los requisitos para obtener el CUP, en ese sentido, la cobertura de capacitaciones de especialización o de alta dirección es significativamente más baja que la formación inicial o actualización (ver Gráfica 8 y Gráfica 9).

Sobre esto, la Academia comenta que una de las razones por las que sucede esto es porque los cursos de especialización y alta dirección cuestan más que los de actualización y, también, hay que cubrir más requisitos que estos últimos. Esa disminución en la cantidad de cursos de especialización o alta

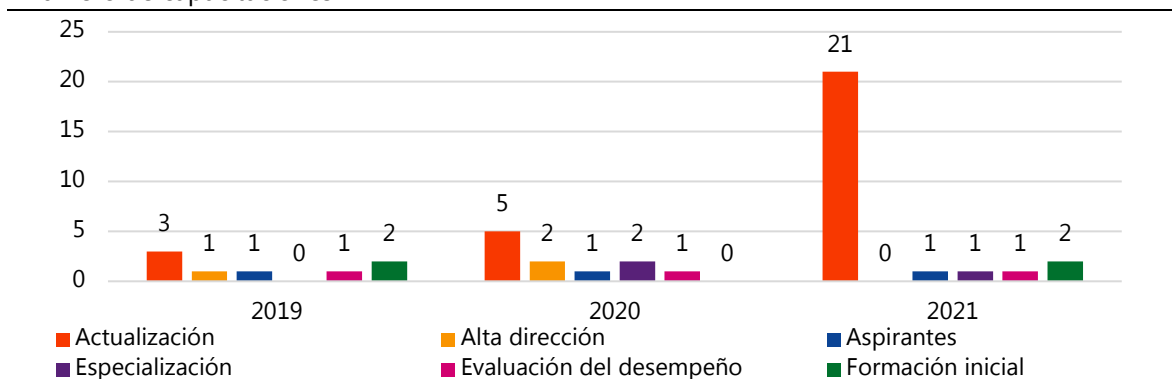
⁷ Por cuestiones que pudieran representar un riesgo, no se menciona la cantidad absoluta de la fuerza policial, según el Acuerdo de Clasificación de la Información CMCI/APM-13-16/002/14 del 29 de abril de 2014 por el que se tiene por clasificada la documentación consistente en el número de policías de la Dirección Municipal de Seguridad Pública hasta por un periodo de tres años, y en el cual, se justifican los daños presentes, probables y específicos a los intereses jurídicos de las actividades de prevención y persecución de los delitos en el municipio de Durango.

dirección se refleja también en la cantidad de elementos capacitados, es decir, no es que haya disminuido la frecuencia y aumentado la cobertura.

Gráfica 8.

Capacitaciones en la DMSP del municipio de Durango, según bloque, 2019-2022

Número de capacitaciones

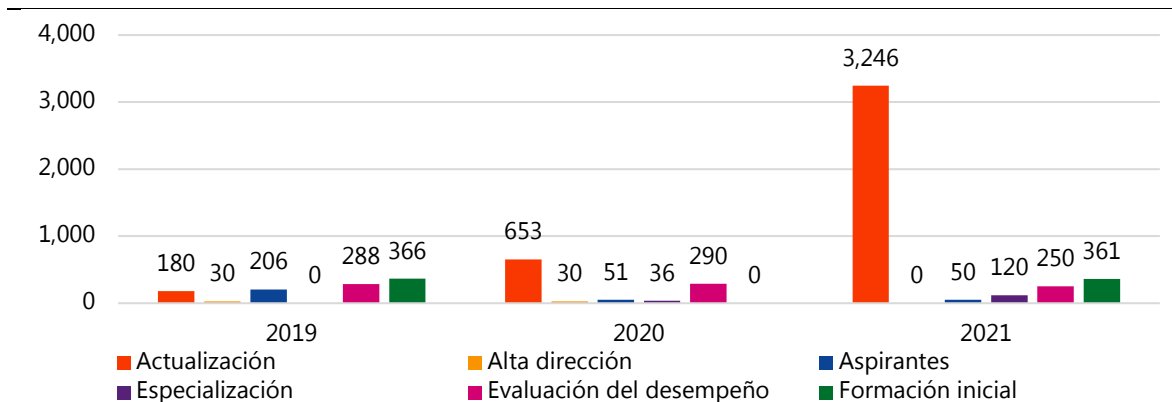


La Gráfica 8 muestra el número de capacitaciones anuales, según el bloque al que pertenecen.
Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

Gráfica 9.

Personal de la DMSP del municipio de Durango capacitado, según bloque, 2019-2022

Número de elementos



La Gráfica 9 muestra la suma de personas capacitadas en la totalidad de cursos, según bloque y año.
Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

También, el PRP define áreas de conocimiento, particularmente, para las capacitaciones en la formación inicial. Las áreas de conocimiento identificadas en el PRP son 10 (ver Tabla 5): jurídico administrativo, deontológico-axiológico, desarrollo integral, investigación e inteligencia policial, manejo y mantenimiento de equipos técnicos, calidad, productividad e innovación, metodología operativa, manejo y mantenimiento de transportes (sólo aplica a policía federal), desarrollo físico policial, habilidades administrativas e informáticas.

Tabla 5.
Áreas de conocimiento de programas y planes de formación inicial en instituciones policiales

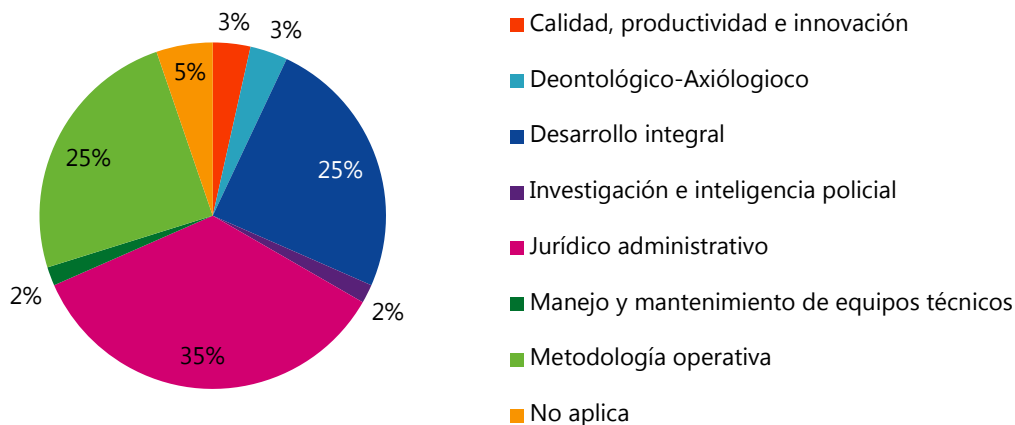
| Área de conocimiento | Descripción |
|--|---|
| Jurídico administrativo | Comprende actividades de capacitación que dan fundamento legal a la actuación policial |
| Deontológico-axiológico | Son acciones de capacitación encaminadas a fomentar y desarrollar la visión, misión y valores de la institución, así como la doctrina y pertenencia institucional. |
| Desarrollo integral | Son las acciones que fomentan el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades que le permitan establecer relaciones interpersonales que generen un buen clima laboral. |
| Investigación e inteligencia policial. | Actividades académicas cuyo objetivo es generar conocimiento y desarrollar habilidades sobre técnicas específicas de investigación e inteligencia policial. |
| Manejo y mantenimiento de equipos técnicos. | Actividades académicas encaminadas a desarrollar y actualizar conocimientos y habilidades para el manejo de equipo técnico, como radio transmisión, telecomunicación, entre otros. |
| Calidad, productividad e innovación. | Es el programa encaminado a buscar la mejora del desempeño laboral, a través de la transformación de los procesos y técnicas de trabajo. |
| Metodología operativa. | Son actividades académicas dirigidas a desarrollar, actualizar y reafirmar habilidades y conocimientos necesarios para el buen desempeño policial, acciones encaminadas a reforzar y desarrollar conocimientos y habilidades táctico-operativas policiales. |
| Manejo y mantenimiento de transportes (sólo aplica a Policía Federal). | Acciones cuya finalidad es desarrollar habilidades para el manejo adecuado de emergencias de transportes terrestre, aéreo y anfibio con los que cuenta la institución, así como su mantenimiento. |
| Desarrollo físico policial. | Son acciones que fomentan el desarrollo de habilidades físicas que le permitan al policía mantener un estado saludable que se ve reflejado en un mejor rendimiento policial. |
| Habilidades administrativas e informáticas. | Todas aquellas acciones de capacitación, cuya finalidad es desarrollar y reafirmar habilidades y destrezas, para el desempeño de sus funciones administrativas, así como para el manejo de equipo de cómputo. |

En la Tabla 5 se describen las distintas áreas de conocimiento que cubre la formación inicial en las instituciones policiales.
Fuente: Programa Rector de Profesionalización (2017).

No obstante, el PRP no especifica qué tipo de acciones formativas incluye cada una de esas capacitaciones. En ese sentido, para el registro de las capacitaciones, al tener como referencia el contenido de los programas de capacitación del PRP, se realizó una aproximación sobre la clasificación de las acciones formativas de acuerdo con las áreas antes establecidas; sin embargo, no debe tomarse como una clasificación oficial pues, por un lado, el PRP no establece una clasificación por área de conocimiento particular para el resto de capacitaciones fuera de la formación inicial (actualización, especialización, o capacitaciones en temas que no se incluyen en el PRP) y segundo, aun cuando sea contenido de formación inicial, como se mencionó anteriormente, no se especifica el área de conocimiento al que el curso está contribuyendo.

Gráfica 10.
Capacitaciones en la DMSP del municipio de Durango, según área de conocimiento, 2019-2022

Porcentaje



La Gráfica 10 muestra, en porcentajes, las capacitaciones realizadas al personal operativo según área de conocimiento, de 2019 a 2022, donde se identifica que los mayores porcentajes de capacitaciones se concentran en áreas de conocimiento jurídico-administrativo, desarrollo integral y metodología operativa. Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

Aún con lo anterior, las instituciones de Seguridad Pública, a través de las academias, tienen la oportunidad de implementar cursos o capacitaciones según las necesidades del personal y/o prioridades de la Dirección. Para ello, una vez identificada la prioridad de llevar a cabo algún curso que no esté contemplado en el PRP, la Dirección debe enviar oficio al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) de dicha motivación, una vez obtenido el visto bueno del SESNSP, se enviará una lista de proveedores de los cursos de capacitación incluyendo costo y lugar. En la práctica, de la lista de opciones que envía el SESNSP a la Academia, se selecciona al proveedor que ofrezca un menor costo.

Particularmente, durante 2021 se realizaron algunos cursos y capacitaciones que no se encuentran dentro del PRP, sobre todo aquellos relacionados con temas de género y salud mental o prevención de suicidio (ver Tabla 6). Estos últimos temas son, sobre todo informativos, sin embargo, resaltan el margen de maniobra de las Academias para implementar capacitaciones en función del contexto y situación actual del personal operativo pues, de acuerdo con la Academia, actualmente algunos de estos temas forman parte de sus principales preocupaciones respecto al personal operativo y, por lo visto en la pregunta anterior (Tabla 2), también para estos últimos. Existen distintas instituciones de seguridad pública que han publicado el contenido curricular policial que otorgan, en ese sentido, la Academia tiene oportunidad de comparar los contenidos en caso de que identifiquen áreas de interés para complementar lo que el propio PRP incluye (ver Cuadro 1).

Tabla 6.
Cursos y capacitaciones realizadas que no contempla el PRP, 2021

| Año | Nombre de la capacitación | Personal |
|------|---------------------------|----------|
| 2021 | Violencia contra la mujer | 52 |
| 2021 | Policía turística | 120 |

Tabla 6.
Cursos y capacitaciones realizadas que no contempla el PRP, 2021

| | | |
|------|---|-----|
| 2021 | Capacitación de manejo de cámaras corporales | 100 |
| 2021 | Durango a pasos iguales con perspectiva de género | 100 |
| 2021 | Taller de sensibilización de identidad de género orientación sexual definición del acrónimo LGBTTIQ | 25 |
| 2021 | Taller de psicología para personal activo | 80 |
| 2021 | Prevención del suicidio | 130 |

La Tabla 6 muestra los cursos y capacitaciones llevados a cabo en 2021 que no se encuentran en el Programa Rector de Profesionalización, así como el número de personas que participaron y los meses en los que se llevó a cabo.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

En ese sentido, a pesar de que la inclusión de estos temas sucedió en un solo año del periodo 2019-2021, se reconoce la motivación para avanzar con una mayor frecuencia y cobertura para el personal. Además, se identifica un vínculo entre estos temas y objetivos plasmados en distintos documentos e instrumentos de planeación. Esto muestra que, con acciones desde lo local, se puede contribuir al logro de objetivos estatales, nacionales o incluso de carácter global (ver Tabla 7).

Tabla 7.
Alineación de capacitaciones que no contempla el PRP con distintos instrumentos de planeación, 2021

| | Documentos de planeación | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|---|
| | Objetivos de Desarrollo Sostenible | Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 | Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 | Programa Sectorial de Seguridad Pública 2016-2022 | Plan Municipal de Desarrollo 2020-2022 |
| Objetivos o ejes | ODS 5. Igualdad de género ODS 10. Reducción de las desigualdades. | Eje central 1. Política y Gobierno: Libertad e igualdad. | Eje 2. Gobierno con sentido humano y social. | Objetivo 3. Implementar políticas transversales de prevención social del delito que disminuyan los factores de riesgo de los grupos vulnerables y fomenten la participación ciudadana. | Eje III. II. Durango solidario, incluyente y con bienestar social. Objetivo 3.1. Inclusión social. |

La Tabla 7 muestra las capacitaciones, que no contempla el Programa Rector de Profesionalización, llevadas a cabo en 2021, y su alineación con distintos documentos de planeación local, nacional e internacional.

Fuente: Inevap con información de Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), ONU; Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Gobierno de México; Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, Gobierno del Estado de Durango; Programa Sectorial de Seguridad Pública 2016-2022, Gobierno del Estado de Durango; Plan Municipal de Desarrollo 2020-2022, H. Ayuntamiento del Municipio de Durango.

Cuadro 1. Contenido curricular policial y formación continua

Por lo que se ha mencionado, el entrenamiento y capacitación policial es un rol crucial en su desarrollo y desempeño. Debido a que la formación de los agentes de policía combina varios componentes educativos y se rige por directrices organizativas, la formación policial es un tema complejo y multifacético (Kleygrewe et al., 2022).

La formación inicial como requisito para incorporarse a las instituciones de Seguridad Pública y la capacitación constante cobra sentido si se considera que los agentes de policía responden diariamente a diversas y complejas demandas de servicio (Anderson et al., 2002; Gershon et al., 2009), por ejemplo, hacer cumplir las leyes, proteger la vida y la propiedad de los civiles, responder a las llamadas (de emergencia) y detener o arrestar a delincuentes (Kleygrewe et al., 2022).

Por ejemplo, la formación «tradicional» contempla aspectos prácticos como defensa personal, técnicas de arresto y disparo y habilidades para el manejo de vehículos (Chappell, 2008). No obstante, en la actualidad se han añadido en desarrollo de diferentes habilidades como la comunicación, la solución de problemas y la toma de decisiones (Birzer & Tannehill, 2001; Blumberg et al., 2019). Sobre esto último, la reciente literatura ha mostrado componentes específicos para mejorar en la formación policial como el entrenamiento en contextos realistas, inmersivos o basados en escenarios (Di Nota & Huhta, 2019) o la integración de elementos de ansiedad o estrés en el entrenamiento (Andersen et al., 2016; Nieuwenhuys & Oudejans, 2011; Oudejans, 2008)

A pesar de que la cantidad y frecuencia con la que se realizan queda casi siempre sujeto a la disponibilidad de recursos y presupuesto (Wilson et al., 2010), revisar estas prácticas puede contribuir a realizar una evaluación interna sobre cómo se ha desempeñado el municipio con la evolución de la formación policial en un contexto más amplio o, en su caso, encontrar sustento o evidencia que pueda guiar futuras capacitaciones.

En ese sentido, por ejemplo, la organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE) desarrollo una guía para contemplar en la formación policial en sociedades democráticas⁸. La guía se divide en tres grandes secciones: 1) valores y ética; 2) valores y ética en acción y; 3) habilidades policiales (Organization for Security and Co-operation In Europe, 2009).

1. Valores y ética: Como agentes del estado, los elementos policiales tienen la responsabilidad de un gobierno democrático, de proteger los derechos de los ciudadanos y hacer cumplir la ley del estado. Su toma de decisiones diarias debe basarse en los valores democráticos, la adhesión al estado de derecho y el respeto de los derechos humanos. Esos valores aseguran el trato justo e imparcial de todas las personas, la sensibilidad a los factores raciales, étnicos, sexuales, de género y religiosos, con conciencia de la diversidad cultural y la discriminación. Reflejan el respeto por los derechos humanos fundamentales, la integridad y los códigos de conducta policial. Su contenido básico debe incluir:
 - a. Derechos humanos
 - b. Policía democrática
 - c. Colaboración entre la policía y la sociedad

⁸ Organization for Security and Co-operation In Europe, O. (2009). *Good Practices in Basic Police Training – Curricula Aspects by the Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General* (Vol. 5). Adaptado por Inevap, traducción libre.

- d. Diversidad cultural
 - e. Cuestiones de género
 - f. Ética policial y códigos de conducta
 - g. Corrupción
2. Valores y ética en acción: La policía es la manifestación más visible de la autoridad gubernamental responsable de la seguridad pública, con personal de primera línea (primer contacto o primeros respondientes) -como el servicio de patrullaje, policía de tránsito, comunitaria o de protección- en contacto cotidiano con la ciudadanía. Sus habilidades, calificaciones, comportamiento y desempeño determinan la percepción pública, positiva o negativa, del servicio de la policía en general. Sus acciones en el trabajo deben reflejar un buen juicio guiado por los valores y la ética mencionados anteriormente. Esta sección explora cómo debe verse la toma de decisiones ética y basada en valores en entornos diferentes y, frecuentemente, sensibles, como el trabajo con menores, víctimas o en casos de disturbios civiles. Su contenido debería incluir:
- a. Gestión de disturbios civiles
 - b. Uso de la fuerza y de las armas de fuego
 - c. Arresto y detención
 - d. Menores y niños
 - e. Crímenes de odio
 - f. Victimología
 - g. Trata de seres humanos y explotación
 - h. Violencia doméstica
3. Habilidades policiales: La formación policial básica debe incluir habilidades prácticas, ya que estas habilidades califican a los miembros de la policía para enfrentar y responder de manera más «automática» a los desafíos y situaciones típicas mediante el uso constante de técnicas comprobadas. Estas habilidades también los preparan para seguir un curso de acción razonable en emergencias y condiciones no estándar. Su contenido debería incluir:
- a. Requisitos básicos:
 - i. Reportes escritos
 - ii. Tecnologías de la información y computación
 - iii. Comunicación
 - iv. Idiomas
 - v. Radio
 - vi. Operación de vehículos policiales
 - vii. Manejo del estrés
 - viii. Aptitud física y defensa personal
 - ix. Tácticas defensivas
 - x. Habilidades de supervivencia
 - xi. Armas de fuego
 - xii. Primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar
 - b. Patrullaje:
 - i. Procedimientos de patrulla
 - ii. Derecho y gestión de tránsito
 - iii. Búsqueda
 - iv. Identidad personal y documentos falsos
 - v. Drogas y alcohol
 - vi. Respuesta a incidentes mayores
 - c. Investigación básica y procesos
 - i. Derecho penal

- ii. Clasificación de delitos
- iii. Investigación y procedimiento penal
- iv. Manejo de la escena del crimen
- v. Recopilación de información criminal
- vi. Forense
- vii. Entrevista y toma de declaraciones
- viii. Toma de notas
- d. Entrenamiento de campo
 - i. Entrenamiento de campo
 - ii. Capacitación para oficiales instructores de campo

II. Implementación y seguimiento de la estrategia de capacitación y profesionalización al personal operativo

3.- ¿Cuáles son los procesos y mecanismos para implementar la oferta formativa del PCPPO?

La necesidad de capacitar, profesionalizar y actualizar al personal que componen las instituciones de seguridad pública en México se desprende de una normativa amplia y coordinada. Primero, el artículo 21 Constitucional describe las bases mínimas para cumplir con los fines de Seguridad Pública, entre las que se incluye *«La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública»*.

Por otra parte, el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad (2008) establece que el ejecutivo federal se compromete a establecer un Sistema Nacional de Desarrollo Policial, con el objeto de perfeccionar los mecanismos de reclutamiento, selección, capacitación, promoción y retiro de los elementos de las instituciones policiales del país.

En ese sentido, la LGSNSP estipula que la capacitación, actualización, especialización, etc., debe realizarse con base en el Programa Rector de Profesionalización, el cual establece el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública.

En el plano local, el artículo 6 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Durango establece que *«Las autoridades estatales y municipales de seguridad pública instrumentarán acciones permanentes de evaluación, depuración, adiestramiento, capacitación y profesionalización de sus recursos humanos»*. Así mismo, en el municipio de Durango, el Bando de Policía y Buen Gobierno, artículo 151 y 153 establece las facultades y obligaciones del cuerpo de seguridad, entre las cuales se incluyen las acciones de capacitación, evaluación y certificación del personal de seguridad, en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que entre las bases mínimas de las instituciones policiales se encuentra el proceso de selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los y las integrantes de las instituciones de seguridad pública, los cuales serán desarrollados y operados por los tres órdenes de gobierno (ver Figura 3).

En ese sentido, en el municipio de Durango, el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial del Municipio de Durango tiene como objetivo regular esos procesos, con el objetivo de lograr una profesionalización permanente de los policías y proporcionar certidumbre laboral⁹.

⁹ Disponible en la [Gaceta Municipal No 288 del 14 de diciembre del 2012](#).

Figura 3.

Etapas contempladas en el Servicio de Carrera Policial del municipio de Durango



La Figura 3 describe brevemente los procesos que incluye cada etapa contemplada en el servicio de carrera policial del municipio.

Fuente: Inevap con información del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de municipio de Durango.

No obstante, de acuerdo con la Academia, la implementación del Servicio Profesional de Carrera Policial en el municipio de Durango ha avanzado de manera intermitente. En primera instancia, la DMSP reconoce que el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial del municipio de Durango actual se ha quedado rezagado a las necesidades del nuevo Modelo Nacional de Policía.

La DMSP ha iniciado con recurso propios una jornada de actualización del marco normativo del Servicio Profesional de Carrera Policial que ha incluido la configuración de un nuevo reglamento, y de todos los manuales, catálogos y protocolos necesarios para iniciar la implementación.

Durante 2020, en una evaluación realizada por el Inevap¹⁰, se había comentado que para febrero de 2021 se planteaba iniciar con las funciones y operaciones de un nuevo Servicio Profesional de Carrera Policial. A la fecha de la evaluación, no se identifica una actualización en el reglamento de este servicio, sin embargo, se han realizado acciones que están encaminadas a ello, por ejemplo, el apoyo y facilidades para que el personal pueda concluir estudios universitarios.

En todo caso, por lo visto en la pregunta 2, referente a la capacitación y profesionalización únicamente se podría incluir formación inicial y continua, por lo que el resto de la carrera policial queda fuera del alcance de esta evaluación. En ese sentido, el ciclo formativo esperado en la DMSP es un proceso cíclico con el objetivo de mantener vigente el CUP (Ver Figura 4).

¹⁰ Ver [Evaluación de Desempeño del Programa de Fortalecimiento para la Seguridad en el municipio de Durango, Inevap, 2020.](#)

Figura 4.
Procesos prioritarios en la capacitación y profesionalización policial del municipio de Durango



La Figura 4 muestra los procesos simplificados en los que consta la capacitación y profesionalización policial del municipio.

Fuente: Inevap.

El proceso de capacitación inicia con la detección de necesidades. Por lo visto anteriormente, de acuerdo con la Academia esta detección de necesidades se implementa mediante distintos procesos o instrumentos:

1. Solicitud expresa por los jefes de servicio
2. Mediante evaluación de desempeño de jefes de servicio
3. Cambios de área de personal
4. Cursos por iniciativa propia
5. Quejas al personal recibidas al Departamento de Asuntos Internos

Para la convocatoria y difusión, la Academia utiliza cada una de las cuatro delegaciones con las que cuenta: Oriente, Sur, Norte y Central. Para ello, se le comunica a cada delegado que se realizará cierta actividad y se le envía la convocatoria. Una vez recibida, se coloca en lugares estratégicos como el «*banco de armas*»¹¹ de cada delegación. A quien le interese la capacitación, deberá acudir a la estación Central a inscribirse. No obstante, no se proporcionaron las convocatorias publicadas de las capacitaciones de formación continua, por lo que no fue posible comprobar esta información y analizar el contenido de dichas convocatorias.

Las convocatorias se envían entre una y dos semanas antes y pocas veces se llenan, al menos aquellas que son voluntarias. Considerando la carga laboral, pudiera ser un corto periodo para llegar a todo el personal y que éste acuda a realizar la inscripción, además, si realmente se lleva a cabo una planeación para el año en curso, difundir la convocatoria con un poco más de anticipación pudiera incrementar la demanda y no suponer mayores gastos a como se lleva a cabo actualmente.

De acuerdo con la encuesta realizada, la mayor parte del personal considera que el aviso o información sobre la realización de futuras capacitaciones y cursos proviene de parte de su superior inmediato, seguido de compañeros que les comentan y, por último, por revisar si hay convocatorias publicadas en los centros de trabajo (ver Tabla 8). Sería difícil asumir posibles razones por las que el personal se entera, en su mayoría, un tanto distinto al que inicialmente creería la Academia y, sobre todo, si es algo voluntario, por ejemplo, si es más cómodo, o si fuera por motivos como cansancio por jornadas de trabajo, la visibilidad y contenido de las convocatorias, etc. Más allá de eso, resulta interesante porque si la estrategia de comunicación incluye como un elemento la difusión en físico

¹¹ Lugar donde el personal se arma y desarma al inicio y término de la jornada laboral, respectivamente.

de las convocatorias, puede ser posible que no esté teniendo el impacto, cobertura, alcance o interés que en un principio se esperaba.

Tabla 8.
Resultados de encuesta, según medio por el que se entera de convocatoria a capacitaciones
Cifras absolutas

| Medio | Respuestas |
|--|------------|
| Mi superior inmediato lo comunica | 146 |
| Por compañeros que me comentan | 65 |
| Siempre reviso si hay convocatorias publicadas en mi centro de trabajo | 51 |
| Otros | 7 |

La Tabla 8 muestra los principales medios por los que el personal operativo se entera de que hay convocatorias abiertas para capacitaciones.

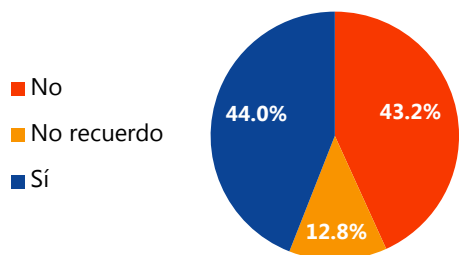
Nota: La suma de las respuestas no coincide con el número de personas que respondieron la encuesta (243) debido a que alguno pudo haber puesto más de un medio.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Así mismo, si las respuestas difieren entre sí, y la mayor parte de las respuestas es debido a la información de su superior inmediato, es probable que, eventualmente, haya diferencias entre la estrategia de comunicación por servicio o por área, es decir, que en determinado grupo de trabajo la comunicación, por distintas razones, sea más efectiva que en otro.

En general, un 44% del personal encuestado considera que sí han existido capacitaciones en las que le hubiera gustado participar y no pudo hacerlo (ver Gráfica 11). De lo anterior, el no enterarse o que no le hayan comunicado de la convocatoria es el principal motivo por el cual no pudieron participar (ver Gráfica 12).

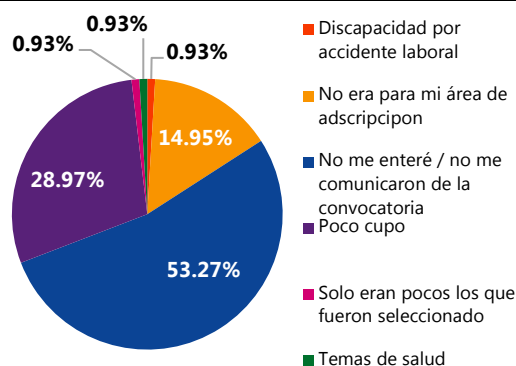
Gráfica 11.
Respuesta a pregunta ¿Ha habido capacitaciones en las que le hubiera gustado participar y no pudo hacerlo? ^{a/}
Porcentaje



La Gráfica 11 muestra los porcentajes de personal operativo, de acuerdo con la existencia de capacitaciones en las que no han podido participar.
^{a/}: 100% = 243 respuestas.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Gráfica 12.
Respuesta a pregunta ¿Cuál fue el motivo por cual no pudo participar? ^{a/}
Porcentaje



La Gráfica 12 muestra los motivos principales por los cuales el personal no pudo participar en alguna capacitación que fuera de su interés.

^{a/}: 100% = 107 respuestas.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Así mismo, es interesante observar que, en los distintos grupos de trabajo se observa una diferencia entre el personal que no ha participado en capacitaciones que le hubieran gustado, por ejemplo, en la policía preventiva el porcentaje es mayor que en la policía vial, esto podría ser reflejo tanto de una carga de trabajo más flexible o, por otra parte, de una posible mejor estrategia, comunicación o incluso relación al interior de ese grupo de trabajo (ver Tabla 9).

Tabla 9.

Motivo por el cual el personal no pudo participar a capacitaciones que les hubieran gustado, según área o tipo de servicio

Porcentaje

| Área o tipo de servicio | ¿Ha habido capacitaciones en las que le hubiera gustado participar y no pudo hacerlo? | | |
|-------------------------|---|-------------|--------|
| | No | No recuerdo | Sí |
| Preventiva | 32.47% | 11.69% | 55.84% |
| Vialidad | 50.00% | 12.82% | 37.18% |
| Otras | 20.00% | 20.00% | 60.00% |

| Área o tipo de servicio | Motivo por el cual no pudo participar (porcentaje) | | | |
|-------------------------|--|---|-----------------|-------|
| | No era para mi área | No me enteré / no me comunicaron de la convocatoria | Había poco cupo | Otros |
| Preventiva | 17.24% | 51.72% | 25.86% | 5.17% |
| Vialidad | 9.30% | 55.81% | 34.88% | - |
| Otras | 33.33% | 50.00% | 16.67% | - |

La Tabla 9 muestra el porcentaje de personal, según área, que no pudo participar en capacitaciones que le hubiera gustado y los principales motivos por los que no pudo participar.

Nota: Para el área preventiva se recopilaron 77 respuestas, para vialidad 156 y para otras (turística, academia, etc.), 10 respuestas. Por tanto, la segunda parte («motivo por el cual no pudo participar») se desprende de estas cantidades (categoría «Sí» de la primera parte), es decir, para preventiva 43 respuestas, para vialidad 58 respuestas y para otros únicamente 6.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

En general, la mayor parte del personal considera que el proceso de comunicación y difusión interna de las convocatorias a las capacitaciones es bueno o muy bueno (81%), mientras que el 19% considera que el proceso es malo o muy malo (ver Tabla 10).

Tabla 10.

Respuesta a pregunta ¿qué tan adecuado le parece el proceso de comunicación y difusión interna de las convocatorias?

Porcentaje por área

| Opinión | Área | | | Total |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Preventiva | Vialidad | Otras | |
| Muy buena | 41.56% | 39.10% | 20.00% | 39.09% |
| Buena | 44.16% | 41.03% | 40.00% | 41.98% |
| Mala | 14.29% | 16.67% | 40.00% | 16.87% |
| Muy mala | - | 3.21% | - | 2.06% |
| Total | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

La Tabla 10 muestra la opinión del personal operativo sobre el proceso de comunicación y difusión de las convocatorias a capacitaciones.

Nota: Preventiva = 77 respuestas, vialidad = 156 respuestas, otras = 10 respuestas, total = 243

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Por otra parte, durante 2021 se realizaron 26 distintos cursos (Tabla 11). De acuerdo con los registros administrativos, el curso que tuvo una mayor cobertura es el «Taller de armamento, tiro policial y uso de la fuerza». Así mismo, en su conjunto, las capacitaciones que tuvieron una mayor asistencia son los relacionados con la formación inicial o competencias básicas y las evaluaciones de desempeño, es decir, aquellas relacionadas con la obtención o renovación del CUP.

Tabla 11.
Cursos y capacitaciones realizados durante 2021

| Cursos | Elementos | Fecha |
|---|-----------|--------------------------|
| Violencia contra la mujer | 52 | Enero |
| Taller primer respondiente | 52 | Enero |
| Derechos humanos | 100 | Enero |
| Policía turística | 120 | Enero |
| Taller de Informe Policial Homologado (IPH), niveles de contacto, conducta evasiva sospecha razonable y puesto de detención, uso de la fuerza y Registro Nacional | 279 | Enero - Marzo |
| Conducción de vehículos policial | 161 | Enero - Marzo |
| Capacitación de manejo de cámaras corporales | 100 | Febrero |
| Durango a pasos iguales con perspectiva de género | 100 | Marzo |
| Cadena de custodia y embalaje | 110 | Marzo |
| Curso de actualización basado en las competencias básicas de la función policial de armamento y tiro | 460 | Abril |
| Actualización de adiestramiento para el grupo de reacción | 17 | Abril |
| Fundamento legal de la actualización policial para policía vial | 90 | Abril |
| Taller de sensibilización de identidad de género orientación sexual definición del acrónimo LGBTTIQ | 25 | Abril |
| Uso progresivo de la fuerza con base a la Ley Nacional Con Uso De La Fuerza | 10 | Mayo |
| Infracciones digitales para personal de vialidad | 80 | Agosto |
| Taller de psicología para personal activo | 80 | Agosto |
| Curso a personal de educación vial | 20 | Agosto |
| Competencias básicas de la función policial | 350 | Mayo-Agosto |
| Evaluación de desempeño | 250 | Mayo -Junio |
| Formación inicial | 50 | Junio- Noviembre |
| Formación inicia activos | 11 | Junio-Agosto |
| Justicia cívica | 120 | Agosto |
| Proximidad social | 120 | Octubre |
| Taller de armamento y tiro policial, y uso de la fuerza | 1020 | Septiembre- Noviembre |
| Prevención del suicidio | 130 | Noviembre |
| Derechos humanos | 120 | Noviembre |

La Tabla 11 muestra las capacitaciones y cursos realizados durante 2021 dirigidos al personal de la DMSP, así como el número de elementos que participaron y la fecha en que se llevó a cabo cada uno de estos.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

La Academia registra y sistematiza la vigencia de las capacitaciones del personal operativo, lo cual es una práctica que facilita la planeación de las actividades formativas futuras. Con base en ello, la Academia realiza un Plan Anual de Trabajo (PAT) en el que se plasman, entre otras cosas, las capacitaciones que se llevarán a cabo, sin embargo, durante el año se pueden incluir adicionales a lo inicialmente planeado. No obstante, no se identificó ningún PAT de la Academia, por lo que esta información no se pudo comprobar.

Actualmente, la Academia cuenta con 14 instructores certificados en competencias básicas de la función policial, los cuales cubren funciones tanto operativas como de capacitación cuando así se requiera. De acuerdo con esta, se requieren aún más instructores, por lo que se buscara la certificación de más personal. Adicionalmente, las instalaciones de la Academia incluyen áreas como espacio de entrenamiento, gimnasio, área de tiro, dormitorios, entre otros.

La Academia comenta que, a pesar de no haber una relación formal con otros municipios, cuando han llegado oficios o solicitudes de capacitación, se han brindado. Por ejemplo, se ha apoyado con capacitaciones al municipio de Santiago Papasquiaro, Poanas, Vicente Guerrero, Nombre de Dios, Pueblo Nuevo, entre otros.

Durante el último par de años, han existido algunas situaciones que han impactado directa o indirectamente en el PCPPO, por ejemplo, la pandemia por COVID-19, la desaparición del FORTASEG, entre otras. De acuerdo con la Academia, la pandemia por COVID-19 únicamente generó un retraso de aproximadamente 2 meses durante 2020 en lo que se realizaba una planeación de los protocolos de salud.

Sin embargo, uno de los principales retos para la DMSP ha sido la desaparición del FORTASEG¹². Durante 2019 y 2020, la mayor parte del funcionamiento del Programa había sido financiado por este subsidio, desde temas de capacitación hasta el suministro de materiales o fortalecimiento armamentístico. Por ejemplo, para 2022 no se contempla una apertura de una academia para aspirantes, es decir, únicamente la formación inicial y continua para los elementos activos. Esa disminución en la fuente de financiamiento ya venía acompañada con una disminución propia del FORTASEG¹³ lo cual, por el costo que supone la formación inicial para aspirantes, podría reflejarse en la cantidad de aspirantes capacitados mostrados en la pregunta 2.

Así mismo, de acuerdo con la Academia también se ha recibido apoyo del Gobierno del Estado de Durango con algunas capacitaciones gratuitas. Por ejemplo, para la academia femenil mencionada anteriormente, el municipio únicamente pagó las becas, mientras que los alimentos, el instructor, etc., fue parte de la colaboración con la que apoyó el gobierno estatal (ver Tabla 12).

Tabla 12.
Cursos y capacitaciones realizadas, según fuente de financiamiento, 2019-2021

| Año | Nombre del curso o capacitación | Costo (pesos) | Fuente de financiamiento |
|------------|--|----------------------|---------------------------------|
| 2019 | Competencias básicas policiales | \$1,183,000 | FORTASEG |
| 2019 | Evaluaciones (competencias básicas) | \$338,000 | FORTASEG |

¹² Ver [Presupuesto de Egresos de la Federación](#) para el Ejercicio Fiscal 2021.

¹³ Ver [Convenios de Adhesión para el otorgamiento del Subsidio para el Fortalecimiento del Desempeño en materia de Seguridad Pública FORTASEG](#).

| | | | |
|------|---|-------------|--|
| 2019 | Formación inicial activos | \$644,000 | FORTASEG |
| 2019 | Formación inicial aspirantes | \$8,000,000 | FORTASEG |
| 2019 | Estrategias de intervención policial | \$420,000 | FORTASEG |
| 2019 | Diplomado de mandos medios | \$600,000 | FORTASEG |
| 2019 | Actualización para tránsito | \$330,000 | FORTASEG |
| 2019 | La función policial y su eficacia en los primeros actos de investigación | \$0 | FORTASEG |
| 2019 | Evaluación del desempeño | \$43,200 | FORTASEG |
| 2020 | Formación inicial | \$1,975,000 | FORTASEG |
| 2020 | Competencias básicas policiales | \$885,500 | FORTASEG |
| 2020 | Evaluaciones (competencias básicas) | \$253,000 | FORTASEG |
| 2020 | Evaluación del desempeño | \$25,300 | FORTASEG |
| 2020 | Justicia cívica | \$350,000 | FORTASEG |
| 2020 | Derechos humanos | \$350,000 | FORTASEG |
| 2020 | Proximidad social | \$350,000 | FORTASEG |
| 2020 | Cadena de custodia | \$350,000 | FORTASEG |
| 2020 | Especialización vial | \$364,000 | FORTASEG |
| 2020 | Formación de mandos | \$210,000 | FORTASEG |
| 2020 | Policía de reacción | \$140,000 | FORTASEG |
| 2020 | Instructor evaluador | \$60,000 | FORTASEG |
| 2021 | Formación inicial | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Formación inicial activos | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Competencias básicas de la función policial | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Evaluación de desempeño | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Justicia cívica | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Proximidad social | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Derechos humanos | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Taller de armamento y tiro policial, y uso de la fuerza | \$0 | Convenio Gobierno del Estado de Durango |
| 2021 | Taller de Informe Policía Homologado (IPH) niveles de contacto, conducta evasiva sospecha razonable y puesto de detención, uso de la fuerza y registro nacional | \$0 | Fiscalía General del Estado |
| 2021 | Violencia contra la mujer | \$0 | Instituto Municipal de la Mujer |
| 2021 | Taller primer respondiente | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |

| | | | |
|------|--|-----|--|
| 2021 | Conducción de vehículos policial | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Derechos humanos | \$0 | Comisión Nacional de Derechos Humanos |
| 2021 | Policía turística | \$0 | Dirección Municipal de Turismo |
| 2021 | Capacitación de manejo de cámaras corporales | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Durango a pasos iguales con perspectiva de género | \$0 | Instituto Municipal de la Mujer |
| 2021 | Cadena de custodia y embalaje | \$0 | Instituto Superior de Seguridad Pública |
| 2021 | Curso de actualización basado en las competencias básicas de la función policial de armamento y tiro | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Actualización de adiestramiento para el grupo de reacción | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Fundamento legal de la actualización policial para policía vial | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Taller de sensibilización de identidad de género orientación sexual definición del acrónimo LGBTTIQ | \$0 | Activista |
| 2021 | Uso progresivo de la fuerza con base a la ley nacional con uso de la fuerza | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Infracciones digitales para personal de vialidad | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Taller de psicología para personal activo | \$0 | Departamento de Psicología |
| 2021 | Curso a personal de educación vial | \$0 | Academia Municipal de Policía y Tránsito |
| 2021 | Prevención del suicidio | \$0 | Departamento de Psicología |

La Tabla 12 muestra el costo y fuente de financiamiento de las capacitaciones realizadas de 2019 a 2021.
Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

Las restricciones presupuestales han modificado, al menos de manera indirecta, también las propias capacitaciones y cursos, por ejemplo, se han implementado cursos que son impartidos por las distintas direcciones del municipio, incluso por la propia Academia y sus departamentos, así como talleres con perspectiva de género y relacionados con temas mentales como la prevención del suicidio. Esto último, a raíz de una preocupación constante de la Academia por cuidar la integridad del personal (ver Tabla 13). Así mismo, se implementó una academia femenil en el municipio, con el propósito de enfatizar la paridad de género al interior y exterior de la corporación.

Tabla 13.
Cursos y capacitaciones realizadas en 2021 que no se llevaron a cabo en 2019 y 2020

| Año | Nombre | Institución capacitadora | Personal |
|------|----------------------------------|--|----------|
| 2021 | Violencia contra la mujer | Instituto Municipal de la Mujer | 52 |
| 2021 | Taller primer respondiente | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 52 |
| 2021 | Conducción de vehículos policial | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 161 |

Tabla 13.

Cursos y capacitaciones realizadas en 2021 que no se llevaron a cabo en 2019 y 2020

| | | | |
|------|--|--|-----|
| 2021 | Policía turística | Dirección Municipal de Turismo | 120 |
| 2021 | Capacitación de manejo de cámaras corporales | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 100 |
| 2021 | Durango a pasos iguales con perspectiva de género | Instituto Municipal de la Mujer | 100 |
| 2021 | Curso de actualización basado en las competencias básicas de la función policial de armamento y tiro | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 460 |
| 2021 | Actualización de adiestramiento para el grupo de reacción | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 17 |
| 2021 | Fundamento legal de la actualización policial para policía vial | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 90 |
| 2021 | Taller de sensibilización de identidad de género orientación sexual definición del acrónimo LGBTTIQ | Activista | 25 |
| 2021 | Uso progresivo de la fuerza con base a la ley nacional con uso de la fuerza | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 10 |
| 2021 | Infracciones digitales para personal de vialidad | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 80 |
| 2021 | Taller de psicología para personal activo | Departamento de Psicología | 80 |
| 2021 | Curso a personal de educación vial | Academia Municipal de Policía y Tránsito | 20 |
| 2021 | Prevención del suicidio | Departamento de Psicología | 130 |

La Tabla 13 muestra los cursos y capacitaciones llevados a cabo en 2021 que no habían sido realizados anteriormente.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

No obstante, así como se implementaron nuevos cursos y capacitaciones, quizá también a raíz de no contar con una fuente de financiamiento adicional, también se dejaron de realizar otros que habían sido implementados durante 2019 y 2020. Particularmente, en su mayoría son aquellos que, como se vio con anterioridad, son de especialización o para altos mandos que son, también, de los que son más costosos (ver Tabla 14).

Tabla 14.

Cursos y capacitaciones realizados en 2019 y 2020 del PRP que no se llevaron a cabo en 2021

| Año | Nombre de la capacitación | Personal |
|------|--|------------------|
| 2019 | Actualización para tránsito | 30 |
| 2019 | Diplomado de mandos medios | 30 |
| 2019 | Estrategias de intervención policial | 120 |
| 2019 | Evaluaciones (competencias básicas) | 400 |
| 2019 | La función policial y su eficacia en los primeros actos de investigación | 30 |
| 2020 | Cadena de custodia | 100 |
| 2020 | Especialización vial | 26 |
| 2020 | Instructor evaluador | 9 |
| 2020 | Evaluaciones (competencias básicas) | <i>Sin datos</i> |
| 2020 | Formación de mandos | 20 |

La Tabla 14 muestra los cursos y capacitaciones llevados a cabo en 2019 y 2020 que forman parte del PRP y no se implementaron en 2021.

Fuente: Inevap con información de registros administrativos de la DMSP.

La implementación de las capacitaciones mostradas en la Tabla 12 refleja la oportunidad y margen de maniobra que los Ayuntamientos tienen para diseñar un plan curricular que integre aspectos que sean prioritarios o que contemplen áreas complementarias a las que incluye al PRP, sobre todo, porque este último, tiene una cobertura amplia y detallada en aspectos de la función policial; sin embargo, la situación actual puede ser muy distinta de un municipio a otro. Además, al ser el policía un primer respondiente, el contacto directo que este tiene con la población, y la tarea de mantener la seguridad y orden en espacios públicos, las acciones formativas que ayuden a entender ese contexto local, al final incidirán en la efectividad y percepción de seguridad de la población.

Sería arriesgado suponer que los cursos implementados durante 2021 son menos útiles que los que se dejaron de realizar, o viceversa, sin embargo, la Academia y la DMSP en su conjunto pueden identificar las fortalezas y debilidades en cuanto a la capacitación y, en caso de que se requiera, establecer prioridades para destinar más financiamiento para la formación del personal operativo. Más aún, la formación inicial para aspirantes había tenido una disminución desde 2019 a 2021, y para 2022 no se emitió convocatoria alguna para nuevos elementos. En ese sentido, la propia dinámica demográfica del municipio y el avance en menor medida del personal policial puede representar una presión para seguir avanzando con el fortalecimiento de la DMSP.

Así mismo, de acuerdo con la Academia, para el año 2023 alrededor del 30% requerirá evaluación de desempeño y evaluación de conocimientos básicos. De acuerdo con la normatividad, los requisitos para el CUP tienen una vigencia de aproximadamente tres años. En ese sentido, existe personal que no solo requerirá esas evaluaciones, sino también formación inicial para mantener la certificación vigente. Con base en los registros administrativos, realizar las evaluaciones mencionadas, la capacitación de competencias básicas policiales y el curso de formación inicial para alrededor de 30 elementos asciende a más de 2 millones de pesos y si, además, se pretende de incrementar la fuerza policial en aproximadamente 50 elementos, la suma asciende a 4 millones. Lo anterior sin tomar en cuenta más cursos de actualización, especialización o de alta dirección.

En ese sentido, esta evaluación invita a hacer una reflexión sobre las prioridades hacia futuro, si bien en 2021 los convenios cubrieron una brecha presupuestal, para futuros ejercicios es incierto lo que pueda pasar y, por ello, si la formación del personal es un rubro importante para la DMSP y la administración municipal, será necesario diseñar varias alternativas que puedan contribuir a mantener al personal en constante capacitación y con las certificaciones correspondientes vigentes.

4.- ¿El PCPPO tiene una estrategia de seguimiento y supervisión de la oferta formativa y sus resultados?

La última etapa de un proceso de capacitación es la evaluación y seguimiento de esta (UNODCM, s.f). En el caso del PCPPO, se tienen algunos elementos sobre esta etapa, sin embargo, no se encuentran estructurados de manera formal e integral, es decir, cubren áreas u objetivos dispersos.

Si bien la ejecución de las acciones de capacitación es responsabilidad de las instituciones formadoras gracias a los documentos contractuales firmados entre ellas y la DMSP, quien realiza la mayor parte de las actividades de planeación, gestión y resultados es la Academia.

En ese sentido, en el caso del seguimiento, no se identifica un documento formal donde se establezca las responsabilidades durante las acciones formativas de la Academia o de los instructores. Esto no indica que no haya comunicación de parte de los participantes de las capacitaciones hacia la institución formadora o hacia la propia Academia; sin embargo, la estrategia de supervisión puede mejorar si se añaden mecanismos formales, digitales y/o físicos, para recibir quejas, sugerencias y comentarios del personal durante toda la ejecución de las capacitaciones ya que, hasta ahora, esta comunicación sucede de modo informal.

Si bien la conclusión y aprobación de las capacitaciones es una responsabilidad compartida entre los distintos participantes (Academia, instructor y participantes) el desempeño, el avance en los objetivos establecidos por parte de la DMSP o los resultados efectivos que tenga esta formación en las labores diarias, dependen de situaciones y elementos que pueden no estar en control total propio de ninguno de los participantes antes mencionados, como el contexto social, las relaciones laborales o la satisfacción personal y laboral.

La DMSP tiene como objetivos, entre otros, prevenir, garantizar y mantener el orden y a seguridad pública del municipio, brindar auxilio y protección a la población en caso de siniestro o accidente grave, y regular la circulación de peatones y vehículos en las vialidades¹⁴ y, para ello, el mecanismo para lograrlo es a través del personal operativo. En ese sentido, lo anterior cobra relevancia, pues en la medida que los elementos policiales logren satisfacer sus necesidades, se podría esperar un mejor desempeño y contribución a esos logros y tareas con los que cuenta la institución (Weisburd et al., 2022).

Sobre ello, la Academia identifica que uno de los posibles factores que llegan a interferir, al menos con un porcentaje del personal, es el cuidado de la salud mental, sobre todo el manejo y superación de ciertos eventos traumáticos. En las preguntas se ha mencionado de cierta manera este tema, por ejemplo, en la pregunta 1, de los temas que el personal considera más importante llevar a cabo capacitaciones es sobre manejo del estrés y salud mental. En la pregunta 2 y 3 se ha visto que parte de las modificaciones o innovaciones que ha tenido el Programa durante 2021 es justamente la implementación de cursos y talleres con temas psicológicos y de prevención del suicidio.

¹⁴ De acuerdo con el Reglamento de la Dirección Municipal de Seguridad Pública de Durango. [Gaceta municipal No. 282, Tomo XXXIV, del 14 de septiembre de 2012.](#)

De acuerdo con lo comentado por la Academia, los resultados de la encuesta y el histórico de capacitaciones proporcionado, es probable que el cuidado de la salud mental es un rubro que no se había tratado de manera formal en la DMSP, pero que se ha manifestado a través de situaciones como estas. Más aún, si bien no se tiene una obligación normativa del cuidado de la salud mental por parte de la Academia, se reconoce que, debido a distintas situaciones que han afectado al personal, se optó por crear un departamento de Capital Humano que se encarga, entre otras cosas, de realizar diagnósticos, atención y seguimiento a la salud mental del personal.

Debido a la reciente creación de ese departamento y por restricciones propias de la pandemia, puede ser que sus resultados y cobertura aún se encuentre limitados. En ese sentido, con el objetivo de proporcionar un panorama más amplio, caracterizar esta situación y proporcionar elementos e instrumentos útiles para la Academia y para el propio departamento de Capital Humano, en la encuesta realizada al personal se incluyó una parte relacionada con la salud mental en el personal. Esta información además de evidencia complementaria se encuentra en el Cuadro 2 al final de esta pregunta.

Aún con lo anterior, como se había mencionado anteriormente, parte de los objetivos de la Academia es contar con la certificación vigente en el total de elementos. De acuerdo con lo comentado en entrevista, actualmente se tiene certificado al 100% de los elementos, sin embargo, la información para poder verificarlo no coincide con ello. Mediante una solicitud de información se pidieron los datos del desarrollo profesional del personal policial, particularmente de lo relacionado con el CUP¹⁵. No obstante, los datos no coinciden entre sí, por una parte, se menciona que el 100% de los elementos cuenta con CUP, mientras que en otro documento se muestra que solo un porcentaje, tanto de hombres como mujeres, cuenta con el certificado (ver Tabla 15).

Tabla 15.
Personal con Certificado Único Policial, según sexo, 2022

Número de policías

| | Formación inicial | Evaluación de competencias básicas | Evaluación del desempeño | Control de confianza |
|---------|--------------------------|---|---------------------------------|-----------------------------|
| Hombres | 700 | 500 | 500 | 500 |
| Mujeres | 300 | 200 | 200 | 200 |

La Tabla 15 muestra a los elementos policiales, hombres y mujeres, que cuenta con los distintos requisitos para el CUP.

Fuente: Inevap con información de la DMSP, por medio de la solicitud de transparencia folio [100180700050322](#).

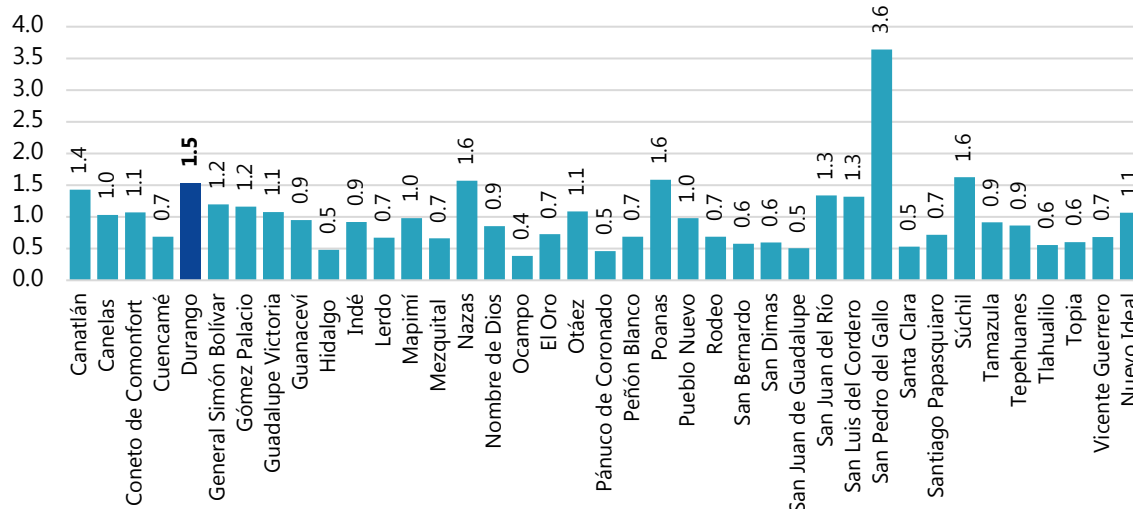
La Academia y la DMSP documentan como logro la existencia de 1.8 elementos policiales por cada 1,000 habitantes. Sobre esto último, los gestores comentan que actualmente se ha alcanzado ese promedio de policías por cada mil habitantes. La última información pública disponible, se muestra a continuación. Para el año 2021, la razón de elementos policiales por cada mil habitantes en el municipio de Durango fue de 1.5 (ver Gráfica 13). Esta última cifra incluye únicamente al personal operativo de las corporaciones, es decir, no incluye a las áreas de dirección o de apoyo, de otra manera, podría sobreestimarse los resultados (ver Gráfica 14).

¹⁵ Revisar documentos adjuntos de respuesta de [solicitud de información con folio 100180700050322](#).

Gráfica 13.

Razón de policías operativos por cada mil habitantes, según municipio, 2021

Número de policías municipales por cada 1,000 habitantes

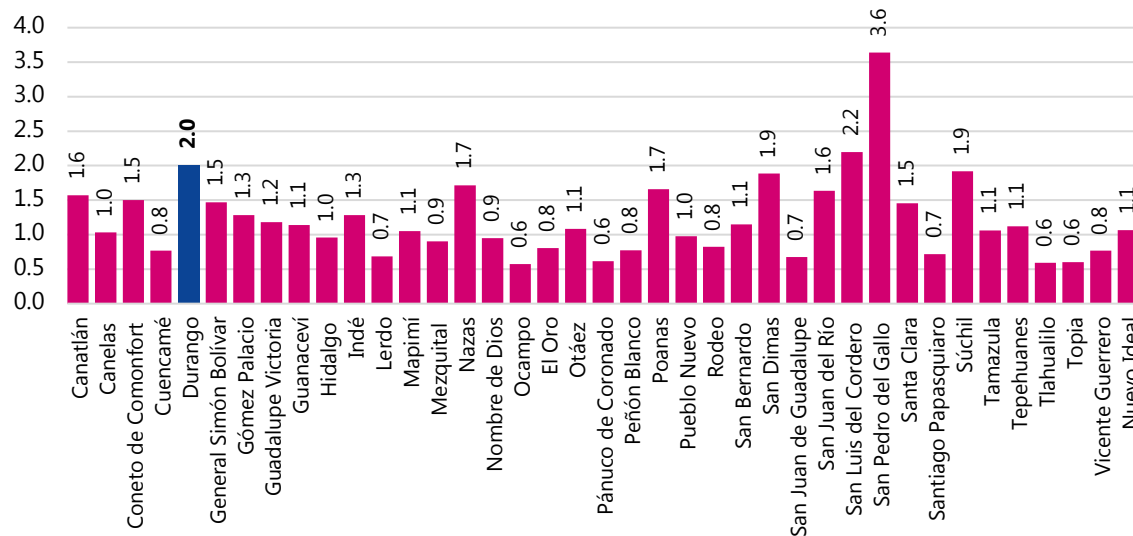


La Gráfica 13 muestra el número de policías por cada mil habitantes en 2019 en los municipios de Durango. Fuente: Inevap con información del Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales, Inegi 2021 y Proyecciones de la Población de los Municipios de México, Conapo 2021.

Gráfica 14.

Razón de personal destinado a funciones de seguridad pública por cada mil habitantes, según municipio, 2021 ^{a/}

Número de personas destinadas a funciones de seguridad pública por cada 1,000 habitantes



La Gráfica 14 muestra el personal destinado a funciones de seguridad pública por cada mil habitantes en los municipios de Durango. A diferencia de la Gráfica 13, se incluyen personal con funciones administrativas o de mando.

Fuente: Inevap con información del Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales, Inegi 2021 y Proyecciones de la Población de los Municipios de México, Conapo 2021.

Hasta ahora se habla, sobre todo, de objetivos institucionales, incluso más allá del PCPPO, sin contemplar e identificar aspectos participativos del personal que pudieran contribuir a mejorar la planeación, desempeño o resultados de la DMSP y, particularmente, de la Academia, como esquemas de valoración de la calidad y uso de las capacitaciones que permitan focalizar e identificar de mejor manera los recursos utilizados en las acciones formativas. Por ejemplo, se llevan a cabo evaluaciones o retroalimentación, por parte del personal, una vez finalizadas las capacitaciones. Sin embargo, esta evaluación es una evaluación docente, es decir, en términos de mejora constante o áreas de oportunidad, por su contenido, representa un instrumento más útil para las instituciones formadoras que para la Academia. El contenido de esta evaluación se divide en:

- Nivel de enseñanza
- Nivel de exigencia
- Nivel de cumplimiento
- Capacidad de motivación hacia los estudiantes
- Material didáctico
- Identidad Institucional
- Comentarios

Una evaluación similar hacia las y los elementos participantes de alguna capacitación sucede, al menos en las acciones requeridas para el CUP, en dos momentos: primero, las instituciones formadoras calificarán al personal asistente con resultado aprobatorio o no aprobatorio y; segundo, como se mencionó, en aquellas formaciones que sean requisito para el CUP, en algún momento tendrán que acreditar una evaluación o examen para mantener el documento vigente, por lo que si no adquirieron los conocimientos teóricos o prácticos necesarios, no acreditarán estas evaluaciones.

Lo anterior aplica en la evaluación de *«competencias básicas de la función para el policía preventivo»*, las cuales incluyen una calificación práctica y teórica de:

- Acondicionamiento físico y uso legítimo de la fuerza,
- Armamento y tiro policial,
- Conducción de vehículos policiales,
- Detención y conducción de personas,
- Manejo de bastón PR-24,
- Operación de equipos de radiocomunicación, y
- Primer respondiente.

Esto quiere decir que todos y todas las policías deben tener conocimientos actualizados sobre estos temas, puesto que los requisitos para aprobar la evaluación suponen una calificación mínima de 70/100 en cada una de las competencias. Aún con ello, la evaluación no cuenta con un espacio específico de retroalimentación.

En ese sentido, no se identifica un instrumento formal para recopilar retroalimentación de parte del personal que asistió a las capacitaciones sobre el contenido y utilidad en su labor diaria. Sobre esto, apropiarse un mecanismo sobre la experiencia, opiniones o propuestas de parte del personal sobre las capacitaciones puede servir, entre otras cosas (Cabrera Rodríguez, 2005):

1. Para conocer las necesidades individuales y organizacionales
2. Para verificar el aprendizaje
3. Para mejorar la acción de formación
4. Para justificar la acción de formación
5. Para valorar las ventajas que aporta la capacitación a la organización
6. Para reajustar los planes de capacitación

En general, la falta de este tipo de instrumentos puede generar cierta pérdida en la identificación de áreas de oportunidad e, incluso, en el sentido de pertenencia del personal al no sentir que toman en cuenta sus necesidades u opinión. Esto, de alguna manera, se ha expresado en la sección de comentarios de la evaluación docente ya que, en algunos ejemplos que proporcionó la Academia al equipo evaluador, algunos comentarios no se enfocan únicamente en el proceso pedagógico de la capacitación, puesto que se mencionan aspectos como profundizar en los temas para contribuir al elemento, y que las capacitaciones fueran más extensas y frecuentes. Lo anterior puede ser ejemplo de que no se cuenta con una herramienta para recolectar la opinión o propuestas del personal sobre el proceso de capacitación o, en su caso, que no se conoce.

Teniendo en cuenta ello, la encuesta realizada al personal incluye una pregunta relacionada con áreas de mejora del proceso de capacitación que, en conjunto con las opiniones del proceso de comunicación o los intereses en capacitación pueden proporcionar elementos para identificar las fortalezas y áreas de oportunidades del aspecto formativo en el personal. En ese sentido, del personal que respondió la encuesta, el 45% considera que sería conveniente hacer las capacitaciones más frecuentes, un 32% no cambiaría nada y un 14% cambiaría el contenido mientras que, en un menor porcentaje (8%) la difusión interna (ver Tabla 16).

Tabla 16.
Respuesta a pregunta, ¿hay algo que cambiaría del proceso de capacitaciones que recibe actualmente?^{a/}

Porcentaje

| Aspecto para cambiar | Personal (porcentaje) |
|---|-----------------------|
| Más frecuente | 45.27% |
| Nada | 31.69% |
| Contenido | 13.58% |
| Difusión interna | 8.23% |
| Difusión a todo el personal | 0.41% |
| Que la capacitación sea continua y se reciba un comprobante de aprobación del curso | 0.41% |
| Temas viales | 0.41% |

La Tabla 16 muestra la opinión del personal sobre los aspectos que cambiaría para mejorar el proceso de capacitación actual.

^{a/}: 100% = 243 respuestas.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2021.

Al ser un programa de orden municipal, sus objetivos, acciones, metas e indicadores se establecen en el Programa Anual de Trabajo (PAT) del municipio de Durango. En ese sentido, dentro del PAT 2021 se establece como objetivo del Programa «Promover la formación continua, encaminada a la

prestación del servicio de seguridad pública por personal capacitado en el respeto a los derechos humanos del ciudadano, que genere confianza hacia el policía».

De la redacción anterior, se entiende que la formación continua del personal operativo va dirigida, en gran parte, a la satisfacción y opinión del ciudadano. Justamente, dentro del PAT se incluían metas dirigidas a mejorar la percepción de la ciudadanía hacia la policía, sin embargo, para el año 2022 ya no se incluyó (ver Tabla 17)¹⁶:

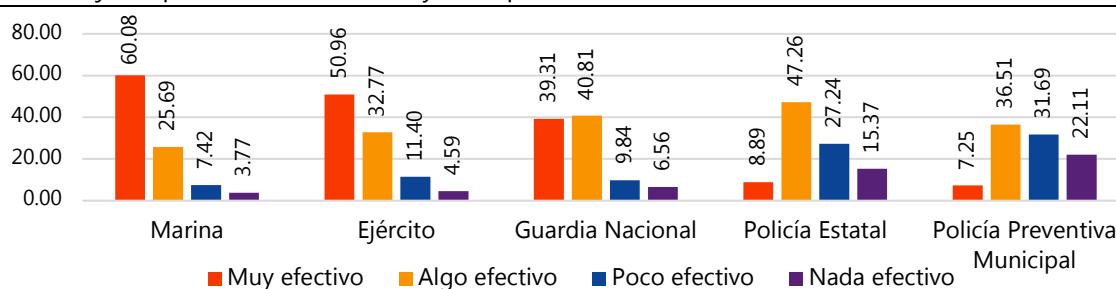
Tabla 17.
Metas del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo

| 2021 |
|---|
| Incrementar la profesionalización del servicio. |
| Incrementar el índice de confianza y seguridad de la ciudadanía en el lugar donde viven. |
| Disminuir las quejas en contra del personal operativo presentadas ante la CEDH y el Departamento de asuntos internos. |
| 2022 |
| Incrementar la profesionalización del servicio. |

La Tabla 17 muestra las metas establecidas para el Programa en 2021 y 2022.
Fuente: Programa Anual de Trabajo 2021 y 2022 del municipio de Durango.

En ese sentido, si parte de la motivación es, en la práctica, tener un efecto en la percepción o confianza de la población, las políticas de reclutamiento, formación ética y de control tanto internas, punitivas o externas deberían fortalecerse y realizarse de manera más rigurosa¹⁷. Sobre esto, existen al menos un par de herramientas o fuentes de información que podrían encontrarse relacionadas con ese objetivo. Por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), publicada por el Inegi en marzo del presente año, de las instituciones destinadas a la seguridad pública en las que menos se percibe una efectividad y confianza es en las autoridades municipales (ver Gráfica 15 y Gráfica 16, respectivamente).

Gráfica 15.
Percepción de efectividad en el municipio de Durango, según tipo de autoridad, 2022
Porcentaje de población de 18 años y más que identifica a la autoridad



La Gráfica 15 muestra la percepción de efectividad de la población de 18 años y más en el municipio de Durango sobre las distintas autoridades de seguridad.

Nota: La mayor parte de las estimaciones tienen un nivel de precisión moderado. Para revisar cada uno de ellos, se recomienda revisar las [cifras originales de la ENSU de marzo del 2022](#).

¹⁶ Para más información, ver Anexo 5.

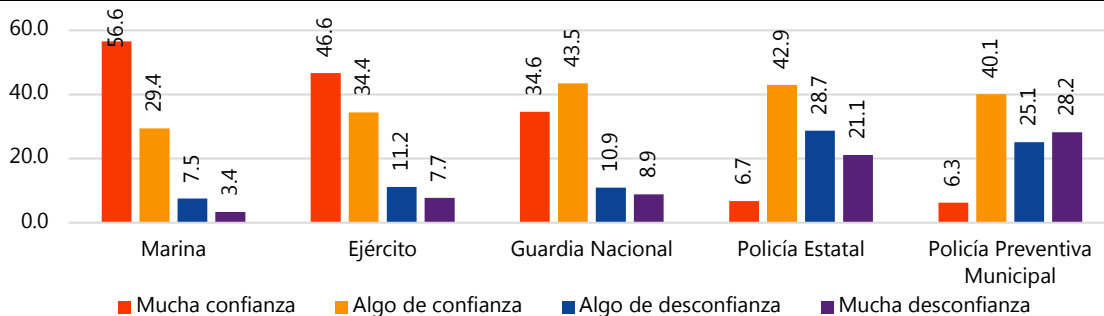
¹⁷ https://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/op_06_documento.pdf

Fuente: Inevap con información de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), marzo de 2022, Inegi.

Gráfica 16.

Percepción de confianza, según tipo de autoridad, 2022

Porcentaje de población de 18 años y más que identifica a la autoridad



La Gráfica 16 muestra la percepción de confianza de la población de 18 años y más en el municipio de Durango sobre las distintas autoridades de seguridad.

Nota: La mayor parte de las estimaciones tienen un nivel de precisión moderado. Para revisar cada uno de ellos, se recomienda revisar las [cifras originales de la ENSU de marzo del 2022](#).

Fuente: Inevap con información de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), marzo de 2022, Inegi.

Por otra parte, respecto a la sensación de seguridad, la población se siente más segura en espacios como el trabajo o su casa, mientras que un menor porcentaje en la carretera o cajeros automáticos. Sobre ello, de 2019 a 2022 ha habido cambios en la sensación de seguridad de estos espacios, particularmente, en espacios como el automóvil o en la calle, el porcentaje de población que se siente segura es menor, mientras que, en lugares como cajeros automáticos, escuela, o transporte público el porcentaje de población que se siente segura incrementó en el periodo mencionado (ver Tabla 18).

Tabla 18.

Evolución de la sensación de seguridad en el municipio de Durango, 2019-2022

Cifras y porcentaje de la población de 18 años y más

| Espacio público | 2019 | | | 2022 | | |
|--|----------------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|
| | Población de 18 años o más | Sensación de seguridad | | Población de 18 años o más | Sensación de seguridad | |
| | | Absolutos | Relativos | | Absolutos | Relativos |
| Automóvil | 354,215 | 277,345 | 78.3 | 394,156 | 277,350 | 70.4 |
| Banco | 358,900 | 180,683 | 50.3 | 345,453 | 186,328 | 53.9 |
| Cajero automático localizado en la vía pública | 356,440 | 144,313 | 40.5 | 350,361 | 159,934 | 45.6 |
| Calles que habitualmente usa | 389,615 | 248,025 | 63.7 | 412,322 | 242,628 | 58.8 |
| Carretera | 377,337 | 177,341 | 47.0 | 359,958 | 147,192 | 40.9 |
| Casa | 391,372 | 316,058 | 80.8 | 416,185 | 335,476 | 80.6 |
| Centro comercial | 379,966 | 286,411 | 75.4 | 378,511 | 280,579 | 74.1 |
| Escuela | 25,309 ^{a/} | 18,573 ^{a/} | 73.4 ^{b/} | 46,917 ^{b/} | 36,150 ^{a/} | 77.1 ^{b/} |

Tabla 18.
Evolución de la sensación de seguridad en el municipio de Durango, 2019-2022
Cifras y porcentaje de la población de 18 años y más

| Espacio público | 2019 | | | 2022 | | |
|----------------------------|----------------------------|------------------------|-----------|----------------------------|------------------------|-----------|
| | Población de 18 años o más | Sensación de seguridad | | Población de 18 años o más | Sensación de seguridad | |
| | | Absolutos | Relativos | | Absolutos | Relativos |
| Mercado | 338,825 | 217,206 | 64.1 | 308,223 | 190,913 | 61.9 |
| Parque o centro recreativo | 343,898 | 244,018 | 71.0 | 296,170 | 207,212 | 70.0 |
| Trabajo | 302,651 | 233,074 | 77.0 | 286,971 | 246,922 | 86.0 |
| Transporte público | 303,597 | 204,790 | 67.5 | 278,734 | 192,142 | 68.9 |

La Tabla 18 muestra el cambio en la sensación de seguridad, de 2019 a 2022, de la población de 18 años y más en el municipio de Durango en distintos espacios públicos.

^{a/}: Estimaciones con un nivel de precisión bajo (coeficiente de variación de 30% en adelante)

^{b/}: Estimaciones con un nivel de precisión medio (coeficiente de variación de 15 a menos de 30%)

Nota: El color verde y rojo de las celdas indican un incremento y disminución, respectivamente, de 2019 a 2022 en el porcentaje de población que se siente segura en el espacio público.

Fuente: Inevap con información de la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), diciembre de 2019 y marzo de 2022, Inegi.

Finalmente, otra medida que puede estar relacionada con la seguridad de la población es la incidencia delictiva¹⁸ en el municipio (México evalúa, 2010) ya que, además, guarda cierta relación con la efectividad, intensidad y particularidades de la formación y capacitación policial, (Weisburd et al., 2022). En ese sentido, en el municipio de Durango la incidencia delictiva parece tener una tendencia a la baja particularmente acentuada desde 2018 y un mínimo durante 2020, sin embargo, para 2021 se tuvo nuevamente un repunte en los delitos (ver Gráfica 16).

A pesar de que la disminución inicial en cierto tipo de delitos durante el 2020 se podría deber a los cambios en las dinámicas sociales y de movilidad por la pandemia por COVID-19, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2021, también hubo una disminución en la cifra negra del estado, es decir, se denunció un porcentaje mayor en 2020 que en 2019¹⁹, aun así, no refleja la situación real en materia de seguridad por aspectos como el anterior.²⁰

Por otra parte, como ya se mencionó, para 2021 hubo un incremento en el total de delitos respecto al 2020, sin embargo, la cifra y la tasa de delitos por cada 100,000 habitantes es menor al 2019, es decir, a pesar de que hubo un incremento respecto al 2020, los niveles son inferiores al 2019 y años anteriores (ver Tabla 19). La tasa permite comparar de mejor manera los delitos de un año contra otro teniendo en cuenta el crecimiento de la población. En ese sentido, se reconoce que, a pesar de que a nivel nacional se identificó una tendencia al alza en los delitos y disminuciones menores en la tasa de delitos, en el municipio de Durango se lograron contener y disminuir en porcentajes menores,

¹⁸ La información sobre incidencia delictiva municipal corresponde a los presuntos delitos cometidos en esa demarcación territorial y que obran en averiguaciones previas o carpetas de investigación iniciadas.

¹⁹ Las cifras son únicamente reportadas para el nivel entidad federativa.

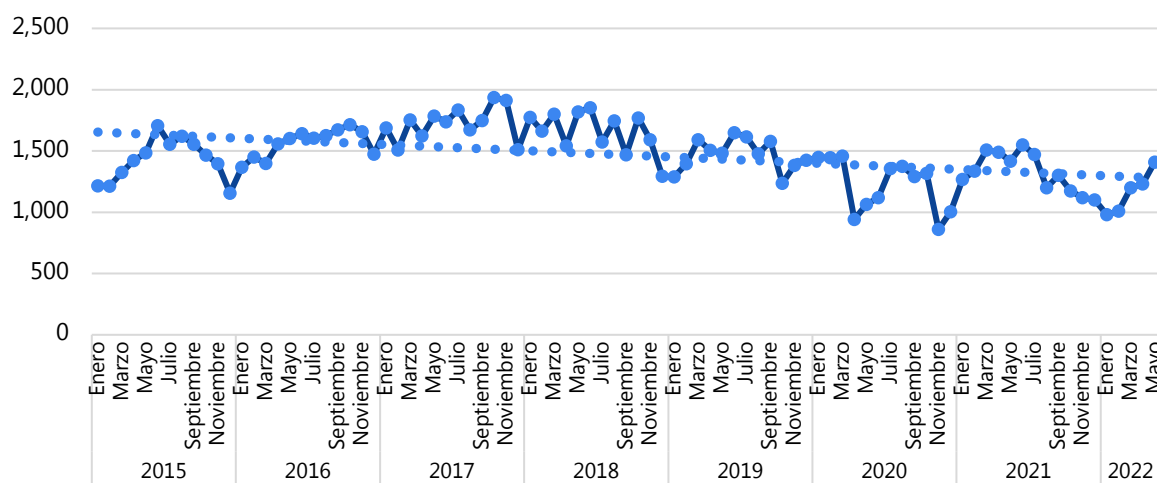
²⁰ Esto se debe a que los delitos no denunciados o aquellas denuncias en las que no hubo suficientes elementos para presumir la comisión de un delito fueron excluidos en el reporte.

respectivamente, sobre todo aquellos delitos de alto impacto²¹. Si bien los resultados reflejan los esfuerzos de las distintas instituciones de seguridad pública y de la ciudadanía, no disminuir las capacitaciones o las prioridades laborales de la Academia pueden ser parte de ello.

Gráfica 16.

Incidencia delictiva del fuero común en el municipio de Durango, 2015-2022

Cifras absolutas mensuales



La Gráfica 16 muestra la evolución mensual de las cifras absolutas de incidencia delictiva del fuero común en el municipio de Durango, de 2015 a 2022.

Nota: La información corresponde a averiguaciones previas o carpetas de investigación iniciadas.

Fuente: Inevap con datos de la [estadística de incidencia delictiva del SESNSP](#).

Tabla 19.

Tasa y variación de la Incidencia delictiva del fuero común en el municipio de Durango, 2015-2021

Cifras absolutas, tasa y porcentaje

| Año | Total de delitos | Población | Tasa por cada 100,000 habitantes | Var. Porcentual (%) |
|------|------------------|-----------|----------------------------------|---------------------|
| 2015 | 17,120 | 653,402 | 2,620.13 | - |
| 2016 | 18,772 | 663,425 | 2,829.55 | +9.6 |
| 2017 | 20,708 | 672,181 | 3,080.71 | +10.3 |
| 2018 | 19,898 | 680,436 | 2,924.30 | -3.9 |
| 2019 | 17,631 | 688,253 | 2,561.70 | -11.4 |
| 2020 | 14,685 | 695,597 | 2,111.13 | -16.7 |
| 2021 | 15,937 | 702,486 | 2,268.65 | +8.5 |

La Tabla 19 muestra la tasa de delitos por cada 100,000 habitantes y su variación porcentual anual.

Fuente: Fuente: Inevap con datos de la [estadística de incidencia delictiva del SESNSP](#).

Respecto a la disminución de quejas en contra del personal operativo, que era otra de las metas del programa en 2021 y que ya no se incluyó en 2022, el Departamento de Asuntos Internos reportó una

²¹ Considerando la [clasificación del Observatorio Nacional Ciudadano](#)

disminución de las quejas en el 2021 respecto al 2020 (ver Tabla 20)²². Así mismo, de acuerdo con la solicitud en cuestión, el porcentaje de denuncias en el que hubo alguna resolución incrementó en el mismo periodo (ver Tabla 21).

Tabla 20.
Denuncias recibidas contra elementos de la DMSP 2020-2021

| Número de denuncias | | |
|----------------------------|------|------|
| Motivo | 2020 | 2021 |
| Abuso de autoridad | 33 | 13 |
| Agresión física o verbal | 6 | 0 |
| Faltas | 13 | 2 |
| Lesiones | 1 | 11 |
| Omisión labores policiacas | 19 | 9 |
| Otros | 14 | 11 |
| Robo | 11 | 9 |
| Dopaje (<i>doping</i>) | 4 | 0 |
| Total | 101 | 55 |

La Tabla 20 muestra las denuncias recibidas en el Departamento de Asuntos Internos de la DMSP en contra del personal, en 2020 y 2021.

Fuente: Inevap con información de la solicitud [100180700019722](https://www.transparencia.gob.mx/inevap/100180700019722).

Tabla 21.
Resolución de denuncias recibidas contra elementos de la DMSP, 2020-2021

| Porcentaje de denuncias | | |
|--|--------|--------|
| Resolución | Año | |
| | 2020 | 2021 |
| En trámite | 0.00% | 1.82% |
| Enviado a Comisión de Honor y Justicia (C.H.J) | 18.81% | 43.64% |
| Exhorto | 0.99% | 0.00% |
| N/A | 6.93% | 0.00% |
| Ninguna | 69.31% | 41.82% |
| Sin información | 0.00% | 10.91% |
| Suspensión | 3.96% | 1.82% |

La Tabla 21 muestra la resolución de las denuncias recibidas ante el Departamento de Asuntos Internos de la DMSP, en 2020 y 2021.

Fuente: Inevap con información de la solicitud [100180700019722](https://www.transparencia.gob.mx/inevap/100180700019722).

Por otra parte, para el ejercicio fiscal 2021, se establecieron cuatro acciones, metas e indicadores para el Programa ²³ de los cuales, de acuerdo con los Avances del Programa Anual de Trabajo publicados por el Implan, al cierre de 2021 las cuatro acciones se encontraban con un avance al 100% (ver Tabla 22). Los indicadores son, sobre todo, en términos de eficacia en los cursos, por lo que, sin más información o especificidad sobre las acciones, puede ser arriesgado asumir que se tiene una relación directa o de causalidad con las metas del programa antes vistas.

Tabla 22.
Acciones del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo y niveles de avance a diciembre de 2021

| Porcentaje | |
|--|-----------------|
| Acciones | Nivel de avance |
| Impartir cursos de capacitación, actualización y especialización para los elementos operativos de la Corporación | 100% |
| Realizar la evaluación de competencias básicas y desempeño de la función policial | 100% |
| Incorporar a los elementos operativos de la Corporación al Proyecto de Salud Integral | 100% |
| Impartir el curso Formación Inicial, a elementos de nuevo ingreso | 100% |

²² De acuerdo con la solicitud de información presentada ante la Unidad de Transparencia e Información Municipal de Durango con folio: [100180700019722](https://www.transparencia.gob.mx/inevap/100180700019722).

²³ Las metas e indicadores de seguimiento se muestran en el Anexo 5.

Tabla 22.

Acciones del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo y niveles de avance a diciembre de 2021

Porcentaje

La Tabla 22 muestra el nivel de avance, al final del año, de las acciones establecidas en 2021 del Programa.

Fuente: Avances del Programa Anual de Trabajo, Implan, 2021.

Cuadro 2.

Salud mental en las y los policías.

Proteger la salud de la población es una parte vital de la preservación de la seguridad nacional y la continuidad de las funciones nacionales críticas. Sin embargo, los trabajadores de seguridad pública experimentan una amplia gama de consecuencias para la salud y la salud mental como resultado de la exposición relacionada con el trabajo a desastres naturales o provocados por el hombre (Benedek et al., 2007).

La DMSP está consciente de la seriedad de este tema por las situaciones que se han presentado en el personal. Como se había mencionado, una parte de la encuesta se concentraba en salud mental. Sobre ello, del personal que respondió, casi el 40% considera que, por sus labores, se está expuesto/a a situaciones de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión, alrededor del 11% no está seguro/a y el resto considera que no. Por otra parte, cerca del 13% considera que las labores le han afectado su vida personal, un 10% no está seguro/a y el resto considera que no (ver Gráfica 17).

Gráfica 17.

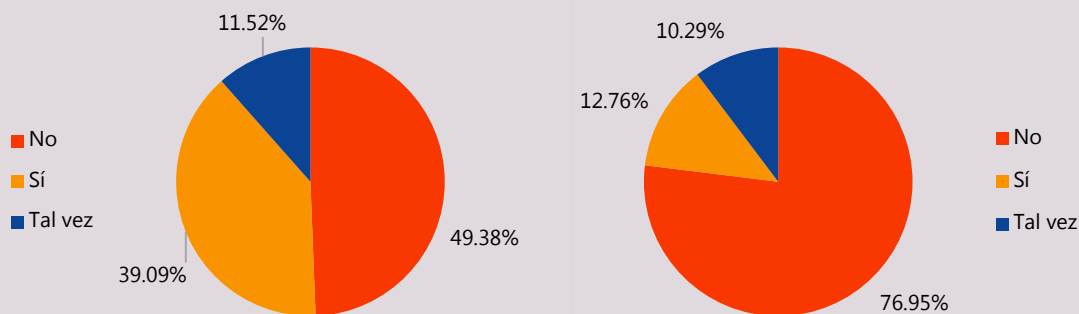
Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal ^{a/}

Por sus labores, ¿considera que está expuesto a eventos traumáticos o situaciones de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión?

Porcentaje

En su experiencia personal, ¿considera que lo que ve, escucha o vive en su trabajo diario le ha afectado en su vida personal?

Porcentaje



La Gráfica 17 muestra los resultados de las preguntas incluidas en la encuesta relacionadas con la percepción de riesgo.

^{a/}: 100% = 243 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

El trabajo policial tiende a ser considerado como estresante y peligroso debido a la exposición que se tiene a la confrontación, la violencia y los incidentes traumáticos, incluyendo la posibilidad de ser herido o fallecer (Chen et al. 2006). Los agentes que operan bajo un estrés severo o crónico tienden a estar en mayor riesgo de cometer un error, accidentarse y las reacciones exageradas que pueden comprometer su rendimiento, poner en peligro la seguridad pública y plantean importantes costes en la responsabilidad de su organización (McCraty & Atkinson, 2012, p. 1).

Como se ha mencionado, presentar problemas relacionados con la salud mental puede influir hasta en el propio desempeño de los policías. En ese sentido, cerca del 18% ha escuchado de colegas que han tenido alguno de los problemas anteriores, mientras que el 10.1% no recuerda y el 72.1% no ha escuchado que ningún compañero haya tenido esos problemas. Así mismo, durante el último par de años, alrededor del 26% del personal que respondió la encuesta considera que ha sufrido de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión a causa de sus labores mientras que el 73,8% no (ver Gráfica 18).

Gráfica 18.

Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal ^{a/}

¿Ha escuchado de algún colega que haya tenido alguno de estos problemas o similar?

Porcentaje

En el último par de años, ¿Considera que alguna vez usted ha sufrido de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión a causa de las tus labores diarias?

Porcentaje



La Gráfica 18 muestra los resultados de las preguntas incluidas en la encuesta relacionadas con su experiencia con situaciones negativas sobre salud mental.

^{a/}: 100% = 243 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Del porcentaje que sí considera que ha sufrido estas situaciones, únicamente la mitad lo comunicó con la institución, de los cuales el 81% considera que existen mecanismos claros para atender casos de salud mental y el 19% restante no, por lo que tuvieron que preguntar a otras personas con quién y a dónde debían ir. Así mismo, cerca del 44% cree que recibió apoyo adecuado mientras que el 31% y 25% restante considera que no o no está seguro/a, respectivamente. Por otra parte, del personal que no lo comunicó, la razón principal es que creen que pueden lidiar con esa situación por sí mismo o que no conocen mecanismos de apoyo en la institución (ver Tabla 23), por lo cual cierto número de elementos recurrieron a buscar ayuda profesional externa (ver Gráfica 19).

Gráfica 19.

Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal

El problema que ha sufrido durante los últimos dos años, ¿lo comunicó con su organización? ^{a/}

Porcentaje

¿La institución cuenta con mecanismos claros para atender casos de salud mental? ^{b/}

Porcentaje

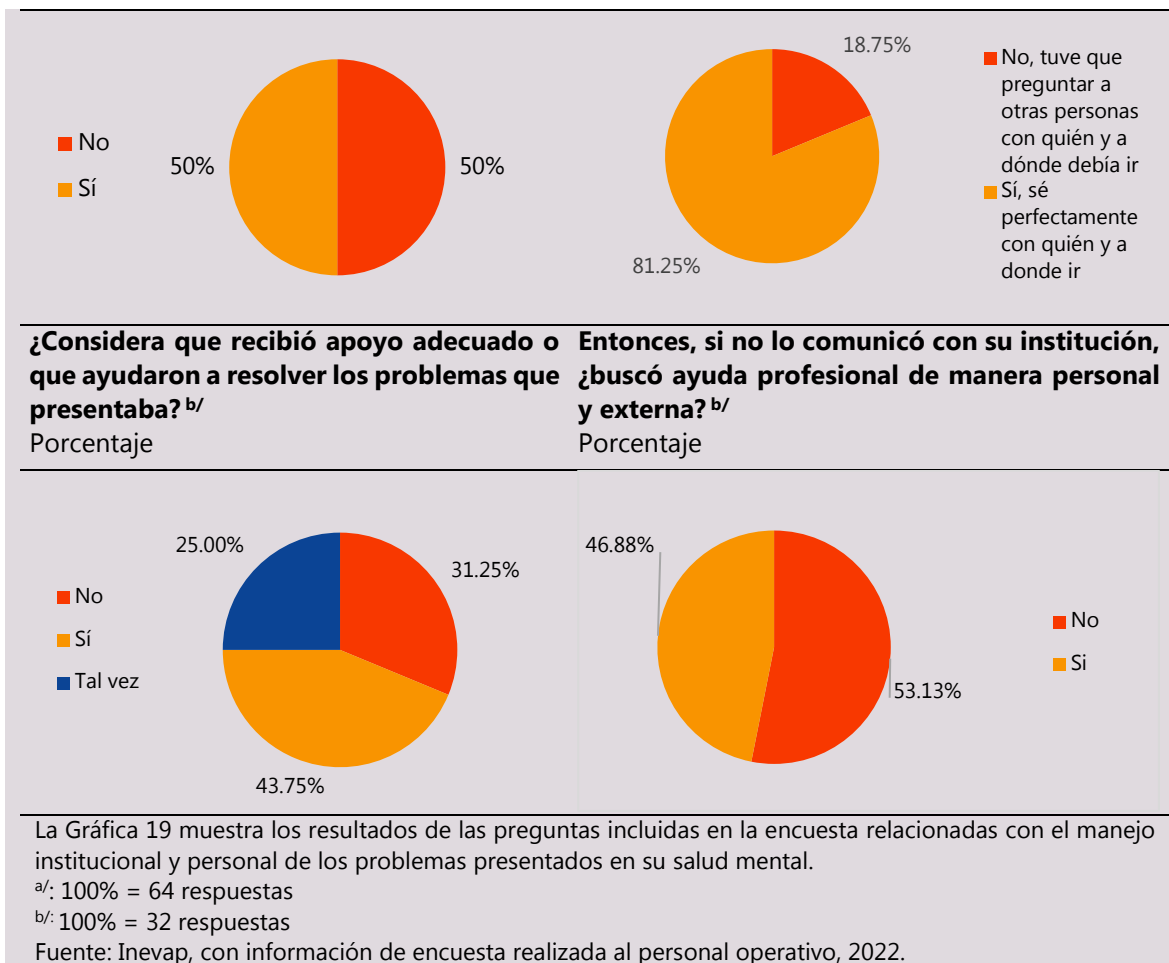


Tabla 23.

Motivos por los que no comunicaron con la institución el padecimiento de algún problema de salud mental^{a/}

Cifras absolutas y porcentaje

| Motivo | Número de elementos y porcentaje |
|---|----------------------------------|
| Creo que puedo lidiar yo solo con ello | 16 (50%) |
| No hay mecanismo de apoyo, o al menos no conozco alguno | 11 (34.4%) |
| No suelen apoyar este tema | 6 (18.8%) |
| Inseguridad | 2 (6.3%) |
| Por atención externa | 1 (3.1%) |

La Tabla 23 muestra el motivo por el cual, el personal que presentó algún problema de salud mental, no lo comunicó con la DMSP.

^{a/}: 100% = 32 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

En general, de quienes sí han sufrido situaciones negativas relacionadas con la salud mental, el 76.6% considera que se encuentra solucionado el problema que presentó, mientras que el 9.4% y el 14.1% consideran que no o no están seguros.

Trabajar con riesgos reales, trabajo por turnos, condiciones y ambientes laborales inadecuados, contacto con el ciudadano y las expectativas son factores que contribuyen a generar estrés en esta profesión (Caro W. & Alarcón Becerra, 2021; Gershon, Lin, & Li, 2002).

Sobre esto último, también paramédicos y bomberos, al ser primeros respondientes, corren un mayor riesgo de sufrir un trastorno de estrés agudo (TEA) y un trastorno de estrés postraumático (TEPT) que la mayoría de las otras ocupaciones (Haugen, 2012, p.370). Incluso, Algunos investigadores creen que experimentar PTSD también es un factor de alto riesgo para conductas suicidas posteriores (Sareen, et al., 2007).

La DMSP está consciente de que estas situaciones pueden estar presentes y afectar al personal operativo, por ello se han implementado algunos cursos que tratan estos temas y algunas líneas de acción, sin embargo, también se tiene previsto que aún existe cierto temor por expresar y externar indicios sobre alguno de los problemas antes mencionados.

Sobre esto, el Comité de Salud Mental de Primeros Respondientes de Columbia Británica (2017) expone que el estigma asociado con las condiciones de salud mental todavía prevalece entre los socorristas. Muchas personas se preocupan por hablar sobre el suicidio u otras condiciones de salud mental con alguien que parece estar luchando con eso porque tienen miedo de hacer daño o decir algo incorrecto. Además, en muchas organizaciones de primeros auxilios, existen preocupaciones sobre la confidencialidad de los servicios de apoyo, y los trabajadores a veces temen que acceder a estos servicios pueda influir en cómo los ve o los trata la gerencia. Estas preocupaciones pueden disuadir a los trabajadores de buscar ayuda y son barreras importantes para promover la salud mental.

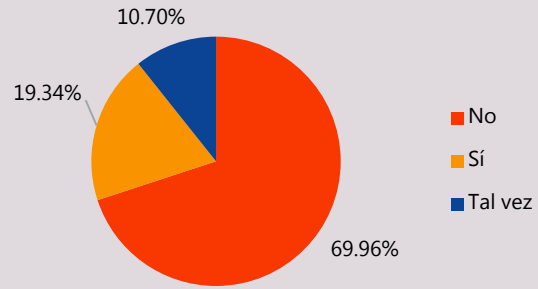
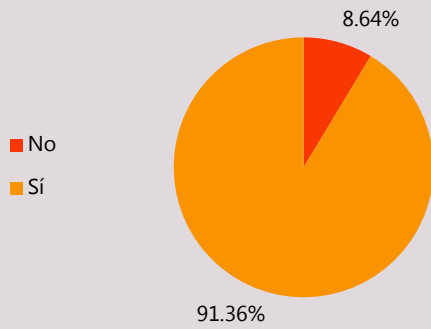
En el caso del personal de la DMSP, de quienes respondieron la encuesta, alrededor del 91% comenta sentirse seguro/a de hablar temas de salud mental en su trabajo, mientras que casi el 9% no tiene esa seguridad. En ese sentido, en caso de presentar algún problema de salud mental, alrededor del 19% cree que lo tratarían diferente, cerca de un 11% no está seguro y el 70% cree que no.

Por otra parte, un 11.1% cree que se burlarían de ellos, un 14.4 no está seguro y un 74.5% no cree que se burlarían. Así mismo, cerca de un 14% cree que le harían comentarios como símbolo de debilidad, un 10.7% no está seguro y el 74.9% no cree que le hicieran comentarios como este. Finalmente, en caso de presentar una situación de este tipo, el 68.7% cree que sí lo apoyarían, mientras que el 13.6% no lo cree y el 17.7% restante no está seguro (ver Gráfica 20).

Gráfica 20.

Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal ^{a/}

| ¿Se siente seguro/a de hablar de temas de salud mental en su trabajo? | Si tuviera algún problema relacionado con la salud mental, ¿Cree que lo tratarían diferente? |
|--|---|
| Porcentaje | Porcentaje |

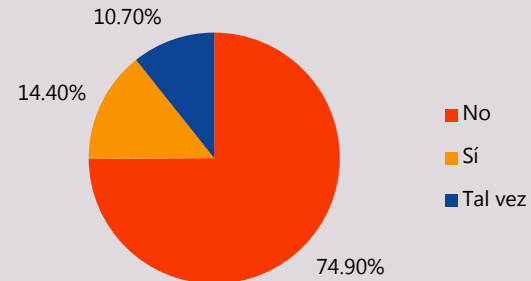
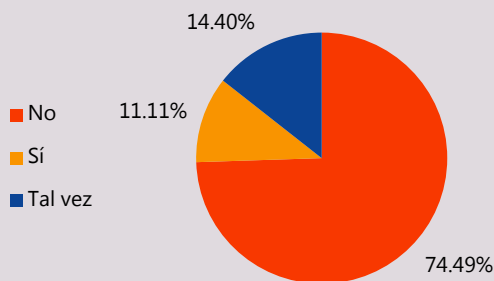


Si tuviera algún problema relacionado con la salud mental, ¿Cree que se burlarían de usted?

Porcentaje

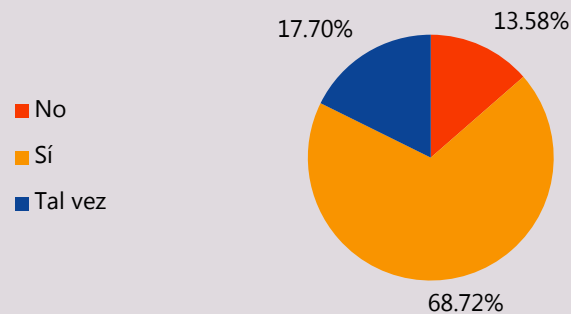
Si tuviera algún problema relacionado con la salud mental, ¿Cree que le harían comentarios menospreciativos como «debilidad»?

Porcentaje



Si tuviera algún problema relacionado con la salud mental, ¿Cree que lo apoyarían?

Porcentaje



La Gráfica 20 muestra los resultados de las preguntas incluidas en la encuesta relacionadas con la seguridad y confianza de hablar sobre temas de salud mental en su trabajo.

^{a/}: 100% = 243 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

Por los motivos antes descritos, es relevante que se priorice el tema de salud mental en el personal operativo y se implementen estrategias complementarias o más efectivas a las que actualmente se llevan a cabo en la DMSP. Algunas instituciones recomiendan estrategias que, como cualquier otro

programa, incluya una etapa final de evaluación. El contenido de estas etapas y sus recomendaciones se detalla a continuación:

1. Desarrollo del programa
 - i. Garantizar que los jefes apoyen la mejora de la salud mental en el lugar de trabajo.
 - ii. Adoptar un enfoque de sistema de gestión de la salud mental en el lugar de trabajo.
 - iii. Desarrollar estrategias, programas y políticas en colaboración con todas las partes interesadas del lugar de trabajo y adaptarlos al lugar de trabajo específico.
 - iv. Garantizar que las estrategias se centren en la salud mental en general.
2. Campañas en el lugar de trabajo
 - v. Implementar campañas contra el estigma, para garantizar que los empleados busquen y reciban la ayuda que necesitan.
 - vi. Utilice líderes o empleados reconocidos en el lugar de trabajo para reforzar los mensajes contra el estigma.
4. Educación y formación
 - vii. Mejorar la resiliencia de los empleados a través de la capacitación para ayudar a prevenir los trastornos de salud mental.
 - viii. Mejorar el conocimiento en salud mental de los empleados a través de la capacitación para ayudar a reducir el estigma.
 - ix. Equipar a los jefes de servicio con las habilidades para identificar síntomas y apoyar al resto del personal.
 - x. Equipar a las familias del personal con el conocimiento y las habilidades para apoyar a sus familiares.
5. Proveedores/prestadores de atención a la salud mental
 - xi. Asegurarse que los proveedores/prestadores del servicio de atención a la salud mental entiendan la cultura del personal operativo.
 - xii. Establecer una red de proveedores/prestadores.
6. Intervención y tratamiento
 - xiii. Proporcione acceso a una variedad de opciones de apoyo.
 - xiv. Crear servicios internos de apoyo entre pares, particularmente con aquellos que han superado ciertas experiencias comunes.
 - xv. Brindar servicios de apoyo entre pares a familias y personal jubilado.
 - xvi. Reconocer temprano los signos y síntomas de posibles problemas de salud mental y tomar medidas.
 - xvii. Proporcionar a los jefes de servicio acceso a expertos en salud mental.
 - xviii. Garantizar que el personal tenga beneficios de atención de salud mental.
 - xix. Asegurar que los planes de regreso al trabajo sean flexibles y colaborativos.
 - xx. Mantener la privacidad y confidencialidad en todo momento.
7. Datos y evaluación.
 - xxi. Usar datos para identificar problemas clave de salud mental en el lugar de trabajo.
8. Otros
 - xxii. Asegurar de que los procesos de reclamos sean claros y no agreguen más estrés mental.
 - xxiii. Proporcionar herramientas de autocuidado.
 - xxiv. Formar asociaciones con otras organizaciones y grupos de primeros respondientes.

La Academia ya ha implementado algunos cursos y talleres sobre este tema que, en conjunto con el departamento de Capital Humano puede ayudar a disminuir la probabilidad de que el personal presente situaciones que le afecten en su salud mental y, por tanto, en su desempeño o incluso en

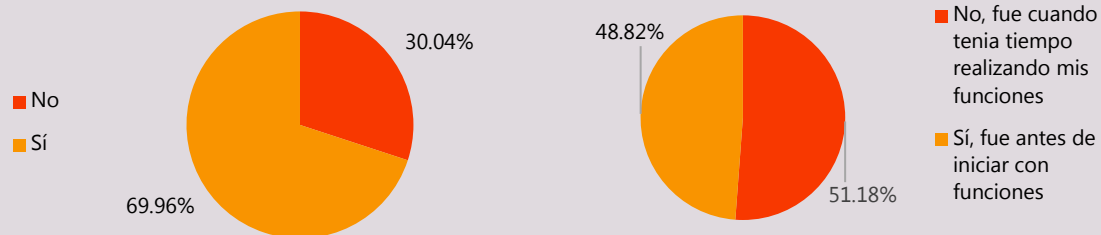
su vida personal o, en su caso, canalizar al personal con las personas adecuadas para tratar su caso. No obstante, como se mencionó, la cobertura hasta este momento ha sido limitada, tanto de la parte de capacitación o talleres como en el tratamiento del personal que actualmente presenta síntomas negativos en su salud mental.

En ese sentido, del personal que respondió la encuesta, el 70% expresa que sí ha recibido alguna capacitación para cuidar su salud mental mientras que el 30% restante no. Por otra parte, de quienes sí recibieron capacitación sobre este tema, poco más de la mitad, el 51.2%, comenta que fue cuando ya tenía tiempo realizando sus labores, mientras que el 48.8% restante expresa que fue antes de iniciar con sus funciones. Así mismo, el 92.9% cree que capacitaciones en este tema son de utilidad. En general, del total de personas, cerca del 85% cree relevante que haya capacitaciones periódicas sobre salud mental, mientras que el 8,6% no lo cree y el 6.6% restante no está seguro. (ver Gráfica 21).

Gráfica 21

Resultado de preguntas seleccionadas relacionadas con la participación del personal

| ¿Ha recibido alguna capacitación de su institución para ayudarlo a apoyar su propia salud mental y/o la de sus colegas? ^{a/} | ¿La capacitación recibida sobre salud mental fue antes de iniciar con sus labores en la institución? ^{b/} |
|---|--|
| Porcentaje | Porcentaje |



| ¿Considera que la capacitación relacionada con su salud mental fue de utilidad? ^{b/} | ¿Considera relevante que haya capacitaciones periódicas relacionadas con la salud mental? ^{b/} |
|---|---|
| Porcentaje | Porcentaje |



La Gráfica 21 muestra los resultados de las preguntas incluidas en la encuesta relacionadas con la participación e importancia percibida de capacitaciones sobre salud mental.

^{a/}: 100% = 243 respuestas

^{b/}: 100% = 170 respuestas

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2022.

A pesar de que no hay un punto de comparación con otra capacitación en particular, el personal lo identifica como un tema muy importante para ser considerado en la formación periódica. Si bien en ninguno de los documentos mencionados en la pregunta 1 y 2 se menciona como

obligatoriedad, la Academia tiene elementos objetivos para decidir continuar con este tipo de talleres y cursos. En ese mismo sentido, tener las capacitaciones de manera preventiva, pueden ayudar al personal a saber cómo actuar en ciertas situaciones y que el impacto que puedan causar algunos escenarios como los mencionados anteriormente tengan menor repercusión en el personal o, en su caso, que no se lleguen a presentar síntomas de estrés laboral.

Sobre esto último, en la encuesta también se incluyó una prueba de estrés laboral para ayudar a conocer en qué grado el personal padece síntomas asociados al estrés. De acuerdo con los resultados, poco más del 8% del personal presenta entre estrés leve y medio, por lo que, de no hacer tratamiento de esos síntomas, puede llegar a interferir el equilibrio entre lo laboral y personal. Como hemos visto, la DMSP tiene herramientas para poder localizar, canalizar y atender al personal que presente estos síntomas, por lo que estos resultados reflejan que, si bien se han hecho ya acciones para tratar estos problemas, aún existe un reto importante para poder lograr una mayor cobertura de atención a la salud mental y manejo del estrés del personal.

Con todo, se debe prestar atención a atender situaciones que puedan afectar la salud de las y los policías ya que, de acuerdo con la evidencia, por distintas razones suelen estar en entornos, contextos o escenarios particulares que incrementan la probabilidad de tener experiencias traumáticas o afectaciones a la salud mental, a comparación de otro tipo de trabajos. En ese sentido, si es una prioridad para el municipio y particularmente para la DMSP, la reciente aprobación de la Ley de Salud Mental para el Estado de Durango puede resultar un elemento que contribuya a visibilizar y socializar la planeación, desarrollo, implementación y seguimiento de estrategias con el objetivo de atender a policías o, en su caso, en general a primeros respondientes.

Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

Tabla 24.

Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas

| Fortalezas | * |
|--|----------|
| La DMSP cuenta con mecanismos para detectar necesidades de capacitación, aunque mejorables. | 1 |
| La DMSP cumple con los distintos formatos propuestos por las autoridades correspondientes para las evaluaciones de desempeño. | 1 |
| Se cuenta con información detallada sobre la situación formativa del personal operativo, así como de la vigencia de las capacitaciones y certificaciones con las que cuenta. | 2 |
| La DMSP prioriza las capacitaciones y evaluaciones necesarias para la certificación policial y actualmente se cuenta con un alto porcentaje de policías con el CUP. | 1 |
| Un alto porcentaje del personal encuestado considera de utilidad la formación inicial recibida para sus labores diarias. | 1 |
| Se cuentan con procesos estandarizados y conocidos para la implementación de las capacitaciones, aunque con áreas de mejora. | 3 |
| La difusión de las convocatorias de capacitaciones se apoya positivamente en cada una de las delegaciones en el municipio. | 3 |
| Una gran parte del personal encuestado percibe el proceso de difusión interna de manera positiva. | 3 |
| Durante 2021, la firma de convenios con diversas instituciones permitió cubrir las obligaciones de capacitación hacia el personal, particularmente, aquellos convenios generados con el Gobierno del Estado de Durango permitieron cumplir con los requisitos para mantener la certificación única policial. | 3 |
| La DMSP cuenta con incentivos para motivar el desempeño del personal. | 3 |
| La DMSP ha implementado diversas acciones para el cuidado en la integridad mental del personal. | 3 |
| La elección de las capacitaciones tiene como objetivo que todo el personal reciba al menos una durante el año. | 2 |
| Debilidades | * |
| La DMSP no cuenta con instrumentos propios de recolección de necesidades, ni establece canales formales para que el personal operativo comunique sus requerimientos y propuestas individuales de formación, lo cual genera que el personal perciba que no se toman en cuenta sus necesidades particulares. | 1 |
| El proceso de difusión interna tiene un alcance y una cobertura limitada, lo que ha propiciado que un porcentaje del personal no se entere de capacitaciones en las que le hubiera gustado participar. | 3 |
| La desaparición del FORTASEG redujo el número y cobertura de capacitaciones que contempla el PRP, particularmente aquellas con un contenido más especializado o para altos mandos. | 2 |
| No se cuenta con un documento formal de planeación de las capacitaciones y cursos dirigidos hacia el personal. | 2 |
| No se identifican mecanismos participativos en los objetivos planteados por la DMSP, es decir, los objetivos son únicamente institucionales, lo que puede generar que el cumplimiento de las capacitaciones sea visto únicamente como una obligación y no como una aspiración del personal. | 1 |
| La DMSP no cuenta con herramientas o instrumentos de retroalimentación sobre las distintas etapas de implementación de las capacitaciones. | 4 |

| | |
|--|----------|
| El Servicio Profesional de Carrera Policial ha avanzado de manera intermitente y disperso. | 4 |
| Un alto porcentaje del personal encuestado percibe que hay cursos y capacitaciones que podrían mejorar su desempeño, pero no se han abordado. | 1 |
| Aún existe un estigma e inseguridad de parte del personal por expresar situaciones que le afecten a su salud mental. | 4 |
| La formación de nuevos elementos policiales ha disminuido, lo cual puede generar una presión hacia adelante por las necesidades de la población. | 3 |
| Oportunidades | * |
| La firma de convenios de capacitación y las relaciones institucionales pueden contribuir para complementar la oferta formativa al personal de aquellos cursos, talleres y capacitaciones que se consideren más importantes o estratégicos. | 3 |
| La creación, uso y difusión de mecanismos participativos para la detección de necesidades, propuestas y retroalimentación acerca de las capacitaciones, pueden incrementar la focalización de recursos, la percepción de pertenencia dentro de la DMSP, entre otros. | 3 |
| Amenazas | * |
| Los ejercicios presupuestales futuros del municipio pueden limitar la disponibilidad de recursos para la formación del personal operativo, lo cual incidiría en su cobertura, composición y calidad. | 2 |
| Los cambios administrativos y presupuestales en el Gobierno del Estado pueden afectar las relaciones institucionales creadas y tener un margen limitado para brindar capacitaciones gratuitas al personal de la DMSP. | 2 |
| La dinámica social y cultural del municipio puede limitar el alcance de la formación policial y demandar más y mejores, en términos de capacitación y/o especialización, elementos policiales. | - |
| Nota: el símbolo (*) señala que en la columna debe incluirse el número de la pregunta de evaluación que sustenta la fortaleza, oportunidad, debilidad o amenaza mencionada. | |

Propuesta de recomendaciones y observaciones

| Tabla 25. | | | | | |
|---|--|-----------------|----------|--|--|
| Propuesta de recomendaciones y observaciones | | | | | |
| # | Recomendación u observación | Temática | * | Acciones propuestas | Resultados esperados |
| 1 | Fomentar y promover la participación del personal operativo en el proceso formativo mediante la institucionalización de instrumentos de recolección de necesidades y de retroalimentación sobre las capacitaciones | Ejecución | 1,3 | <ul style="list-style-type: none"> Diseñar un instrumento que permita recolectar las necesidades y propuestas del personal operativo sobre las capacitaciones a realizar, así como institucionalizar su uso. Diseñar un mecanismo para que el personal operativo pueda extender su opinión sobre las distintas etapas del proceso de formación, como la difusión, la convocatoria, e información otorgada, duración, contenido y utilidad, entre otros, así como institucionalizar su uso. | <p>Contar con evidencia para la definición participativa de prioridades y objetivos institucionales.</p> <p>Generar información objetiva y periódica sobre las áreas de oportunidad del proceso de capacitación, a fin de mejorar la oferta formativa.</p> |
| 2 | Fortalecer los mecanismos e instrumentos de difusión interna sobre las convocatorias de capacitaciones | Ejecución | 3 | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar el tiempo con anticipación con el que se difunden las convocatorias en las distintas delegaciones. Crear convocatorias llamativas y puntuales sobre las capacitaciones, en las que se integren elementos que expongan con mayor claridad el contenido, requisitos y objetivo de las capacitaciones. | <p>Aumentar la asistencia de personal a las capacitaciones, así como disminuir la probabilidad de pérdida de conocimientos por falta de información en el personal.</p> |
| 3 | Realizar un diagnóstico en materia de formación del personal operativo | Planeación | 2,3 | <ul style="list-style-type: none"> Definir y exponer las prioridades del municipio en la formación del personal, además de la certificación única policial. Definir criterios de selección de las capacitaciones que permitan vincularlas con el diagnóstico. Documentar los principales resultados en | <p>Generar certeza sobre las decisiones en materia de capacitaciones, así como contar con elementos para comprobar los avances en un corto, mediano y largo plazo.</p> |

| | | | | términos de los objetivos establecidos. | |
|---|--|-----------|---|--|---|
| 4 | Fortalecer los mecanismos de atención a la salud mental y manejo del estrés del personal operativo | Ejecución | 4 | <ul style="list-style-type: none"> Ampliar la cobertura de los cuestionarios para la identificación de problemas relacionados con la salud mental y estrés del personal. Definir e institucionalizar estrategias permanentes para cuidar la salud mental del personal como: mejorar los canales de comunicación, servicios de apoyo entre pares y grupales, continuar con capacitaciones y motivar la honestidad del personal mediante la confidencialidad y privacidad. | <p>Proteger la integridad mental y física del personal operativo, así como asegurar el buen desempeño.</p> <p>Institucionalizar las acciones efectivas para la detección y tratamiento de síntomas relacionados con la salud mental e incrementar la seguridad del personal para exponer estas situaciones.</p> |
| 5 | Documentar los avances relacionados con el Servicio Profesional de Carrera Policial | Ejecución | 3 | <ul style="list-style-type: none"> Actualizar los documentos relacionados con el servicio profesional de carrera policial. Documentar los avances generados y desafíos pendientes para la implementación integral del servicio profesional de carrera policial. | <p>Generar evidencia trazable sobre los avances en el SPCP y sobre los incentivos generados para fortalecer a la fuerza policial.</p> |

Nota: el símbolo (*) señala que en la columna debe incluirse el número de la pregunta de evaluación que sustenta la recomendación u observación propuesta.

Conclusiones

La necesidad de capacitar, profesionalizar y actualizar al personal que componen las instituciones de seguridad pública en México se desprende de una normativa amplia y coordinada, tanto en el plano local como federal, aún con ello, se identifica que en el nivel local el personal responsable tiene margen de decisión sobre los distintos elementos que construyen el programa, es decir, la selección, difusión, implementación y seguimiento de las capacitaciones.

La profesionalización de los cuerpos policiales del país no es una tarea fácil de cumplir, implica la vinculación de varios recursos, que permitan el alcance de sus metas y objetivos institucionales, como recursos humanos, recursos materiales, financieros, y un diseño curricular acorde con las necesidades de la población policial, así como con las demandas de seguridad manifestadas por los ciudadanos. Además, que las metas planteadas realmente incentiven al personal de seguridad para que sean aspectos aspiracionales más que obligatorios, como contar con el Certificado Único Policial.

Como responsable de la formación inicial y continua del personal operativo, la Academia Municipal de Policía y Tránsito perteneciente a la Dirección Municipal de Seguridad Pública del municipio de Durango, sigue las principales recomendaciones y obligaciones que provienen desde el marco federal, como lo es la certificación de las y los policías. No obstante, en el proceso integral del Programa, la evaluación identifica algunas áreas de oportunidad que, de ser aprovechadas, es probable que puedan potencializar sus resultados positivos.

En primer lugar, no se identifican estrategias formales para recolectar las necesidades, opiniones, propuestas, etc. sobre la oferta de capacitaciones, si bien la evaluación de desempeño forma parte de una estrategia para identificar debilidades en el personal, su estructura se limita a un contenido en particular, por lo que la cobertura es reducida. Esto se puede reflejar en los resultados de la encuesta realizada al personal, pues un alto porcentaje de elementos considera que no toman en cuenta su opinión o necesidades y, en ese mismo sentido, que hay distintos cursos o capacitaciones que pueden contribuir a su desarrollo y que no se han abordado.

Por otra parte, se reconoce que la Academia conoce, recopila y sistematiza las características formativas del personal, de esta manera, es posible conocer las brechas en la profesionalización de los elementos, por ejemplo, en la vigencia de sus certificaciones y poder realizar la planeación de futuros ejercicios. No obstante, los documentos de planeación como un Programa Anual de Trabajo no fueron proporcionados, por lo que no existen elementos para comprobar dicha utilidad.

Otro de los desafíos para la operación del PCPPO durante 2021 fue la desaparición del FORTASEG, que era la principal fuente de financiamiento para la capacitación y profesionalización del personal hasta ese año. Ante ello, la Academia buscó realizar convenios con distintas instituciones, incluso de manera interna a la DMSP, para poder cubrir las necesidades de capacitación. En ese sentido, se reconoce la capacidad de gestión de los responsables para realizar dichas capacitaciones durante el año mencionado. Sin embargo, dado esa disminución, también se dejaron de hacer diversos cursos con contenido más especializado o para altos mandos. Es por esto que, la evaluación identifica el riesgo de que se pierdan esas capacidades logradas en años anteriores, ya que si bien los convenios lograron solventar durante 2021 las necesidades de capacitación, ante la incertidumbre al exterior,

será necesario que la propia DMSP y la Academia creen distintas alternativas para lograr sus objetivos, ya sea destinar más recurso propio para la profesionalización, convenios con instituciones de seguridad pública correspondientes, focalizar el gasto, etc., generar una dependencia al exterior es insostenible al volverse más vulnerable por instituciones externas que por la propia Dirección.

Por otra parte, se identifica una estrategia de difusión interna que, si bien se encuentra ya estandarizada, tiene algunos elementos que pueden ser mejorables como la difusión de las convocatorias con mayor anticipación, contenido atractivo y detallado y difusión por diversos medios. Así mismo, se identifica que actualmente existen distintos mecanismos que se han adoptado y mejorado con el tiempo, por ejemplo, el otorgamiento de incentivos para que el personal inicie o concluya estudios universitarios, la mejora de las instalaciones de la Academia, creación de academia femenil, fortalecimiento de instructores, la disminución de quejas hacia el personal, entre otros. También, la DMSP ha mostrado tener como prioridad cuidar la salud mental del personal, ante ello, la presente evaluación proporciona un panorama sobre este tema, al menos, en una parte de la totalidad de elementos. No obstante, los retos que ha presentado la Academia para la profesionalización, principalmente el aspecto financiero, puede limitar también el alcance o cobertura de la atención y cuidado de la salud mental de las y los policías.

A fin de mejorar y contar con un Programa más fortalecido, hacia adelante, la DMSP debe plantearse la prioridad de destinar más presupuesto para lograr más y mejores capacitaciones periodo con periodo, incrementar la fuerza policial, mejorar los mecanismos de detección de necesidades y de participación del personal, fortalecer los mecanismos de difusión interna, tener ejercicios de retroalimentación, así como generar incentivos para el proceso de formación, más allá de un objetivo institucional.

Ficha de la evaluación

Aspectos administrativos

- Responsable de la evaluación: Jesús Josué Yáñez Reyes
- Principales colaboradores (equipo evaluador): Sergio Humberto Chávez Arreola
- Organización evaluadora (si aplica): Instituto de Evaluación de Políticas Públicas del Estado de Durango
- Unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención evaluada: Dirección Municipal de Seguridad Pública del municipio de Durango
- Titular de la unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención evaluada: Lic. Marco Antonio Contreras Villanueva
- Unidad administrativa de la dependencia o entidad responsable de la intervención encargada de dar seguimiento a la evaluación: Academia Municipal de Policía y Tránsito de Durango
- Forma de contratación del equipo u organización evaluadora (si aplica): No aplica
- Costo total de la evaluación (si aplica): No aplica
- Fuente de financiamiento de la evaluación (si aplica): No aplica
- Fecha de inicio de la evaluación (reunión de apertura): 19 de abril de 2022
- Fecha de conclusión de la evaluación (dictaminación por el Consejo General del Inevap): 28 de septiembre de 2022

Aspectos técnicos

- Objetivo de la intervención evaluada: brindar las capacitaciones y evaluaciones necesarias al personal operativo, con la finalidad de que éstos desempeñen un servicio de calidad con respeto a los derechos humanos, propiciando un acercamiento con el ciudadano, generando confianza y comunicación para la mejora de los resultados.
- Siglas de la intervención evaluada: PCPPO
- Términos de Referencia de la evaluación: Términos de referencia de la evaluación específica del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo
- Tipo de evaluación: Específica
- Objetivo general de la evaluación: Valorar las estrategias del municipio para construir, implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización del personal operativo.
- Objetivos específicos de la evaluación: Valorar la congruencia de la oferta formativa del municipio respecto de las necesidades de formación del personal operativo y valorar las estrategias del municipio para implementar y dar seguimiento a las acciones de capacitación y profesionalización al personal operativo.
- Palabras clave de la evaluación (de 3 a 6 palabras): Profesionalización, capacitación, policías, seguridad pública.

Resultados

- A fin de mejorar y contar con un Programa más fortalecido, hacia adelante, la DMSP debe plantearse la prioridad de destinar más presupuesto para lograr más y mejores capacitaciones periodo con periodo, incrementar la fuerza policial, mejorar los mecanismos de detección de necesidades y de participación del personal, fortalecer los mecanismos de difusión interna, tener ejercicios de retroalimentación, así como generar incentivos para el proceso de formación, más allá de un objetivo institucional.
-

Referencias

- Andersen, J. P., Pitel, M., Weerasinghe, A., & Papazoglou, K. (2016). Highly realistic scenario based training simulates the psychophysiology of real world use of force encounters: implications for improved police officer performance. *Journal of Law Enforcement, 5*(4), 1–13. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/73822>
- Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 25*(2), 399–420. <https://doi.org/10.1108/13639510210429437>
- Benavides Acosta, C. C., Segura Baracaldo, A. C., & Rojas Landínez, L. J. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 12*(3). <https://doi.org/10.22335/rfct.v12i3.1184>
- Birzer, M. L., & Tannehill, R. (2001). A More Effective Training Approach for Contemporary Policing. *Police Quarterly, 4*(2), 233–252. <https://doi.org/10.1177/109861101129197815>
- Blumberg, D. M., Schlosser, M. D., Papazoglou, K., Creighton, S., & Kaye, C. C. (2019). New Directions in Police Academy Training: A Call to Action. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(24), 4941. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244941>
- Cabrera Rodríguez, J. A. (2005). Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. *V Congreso Internacional Virtual de Educación*. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24726/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Chappell, A. T. (2008). Police academy training: comparing across curricula. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 31*(1), 36–56. <https://doi.org/10.1108/13639510810852567>
- Di Nota, P. M., & Huhta, J.-M. (2019). Complex Motor Learning and Police Training: Applied, Cognitive, and Clinical Perspectives. *Frontiers in Psychology, 10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01797>
- Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Xianbin Li, & Vlahov, D. (2009). Mental, Physical, and Behavioral Outcomes Associated With Perceived Work Stress in Police Officers. *Criminal Justice and Behavior, 36*(3), 275–289. <https://doi.org/10.1177/0093854808330015>
- IMSS. (2016). *Test de estrés laboral*. Test de Estrés Laboral. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>
- Inegi. (2017). *Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Policial (ENECAP)*.
- Kleygrewe, L., Oudejans, R. R. D., Koedijk, M., & Hutter, R. I. (Vana). (2022). Police Training in Practice: Organization and Delivery According to European Law Enforcement Agencies. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.798067>
- López Herrera, V. (2019). *¿Quién se preocupa por la salud mental de las policías? ¿Quién Se Preocupa Por La Salud Mental de Las Policías?* <https://seguridadciudadania.com/2019/10/10/quien-se-preocupa-por-la-salud-mental-de-las-policias/>
- Marshall, R. E., Milligan-Saville, J., Petrie, K., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2021). Mental health screening amongst police officers: factors associated with under-reporting of symptoms. *BMC Psychiatry, 21*(1), 135. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03125-1>

- Mind. (2015). *Blue Light Programme Reports*. <https://www.mind.org.uk/media-a/4583/blue-light-scoping-survey-police.pdf>
- Nieuwenhuys, A., & Oudejans, R. R. D. (2011). Training with anxiety: short- and long-term effects on police officers' shooting behavior under pressure. *Cognitive Processing, 12*(3), 277–288. <https://doi.org/10.1007/s10339-011-0396-x>
- Organization for Security and Co-operation In Europe, O. (2009). *Good Practices in Basic Police Training – Curricula Aspects by the Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General* (Vol. 5).
- Oudejans, R. R. D. (2008). Reality-based practice under pressure improves handgun shooting performance of police officers. *Ergonomics, 51*(3), 261–273. <https://doi.org/10.1080/00140130701577435>
- Stuart, H. (2017). Mental Illness Stigma Expressed by Police to Police. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences, 54*(1), 18–23. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28857754>
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 77*(11), 737–747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>
- Weisburd, D., Telep, C. W., Vovak, H., Zastrow, T., Braga, A. A., & Turchan, B. (2022). Reforming the police through procedural justice training: A multicity randomized trial at crime hot spots. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 119*(14). <https://doi.org/10.1073/pnas.2118780119>
- Wilson, J. M., Dalton, E., Scheer, C., & Grammich, C. A. (2010). *Police Recruitment and Retention for the New Millennium: The State of Knowledge*. RAND Corporation PP - Santa Monica, CA. <https://www.rand.org/pubs/monographs/MG959.html>

Anexos

1. Destino de los recursos para la capacitación y profesionalización del personal operativo

Tabla 26.

Distribución de los recursos para la capacitación y profesionalización del personal operativo por etapa

| Tipo | Personal que asistió | | | | Personal que aprobó | | | | Monto destinado | Justificación de elección |
|-----------------|----------------------|---|---|---|---------------------|---|---|---|-----------------|---------------------------|
| | P | T | C | O | P | T | C | O | | |
| Inicial | | | | | | | | | | |
| Actualización | | | | | | | | | | |
| Especialización | | | | | | | | | | |
| Alta dirección | | | | | | | | | | |

Tabla 27.

Distribución de los recursos para la capacitación y profesionalización del personal operativo por curso

| Nombre del curso | Vigencia del curso | Personal que asistió | | | | Personal que aprobó* | | | | Monto destinado | Justificación de elección |
|------------------|--------------------|----------------------|---|---|---|----------------------|---|---|---|-----------------|---------------------------|
| | | P | T | C | O | P | T | C | O | | |

Nota: P: Policía preventiva, T: Policía turística, C: Policía Canina y O: Otra área o unidad policial no mencionada, en caso de haberlo, añadirlo a la tabla y especificarlo.

No se cuenta con información para completar en su totalidad el Anexo 1.

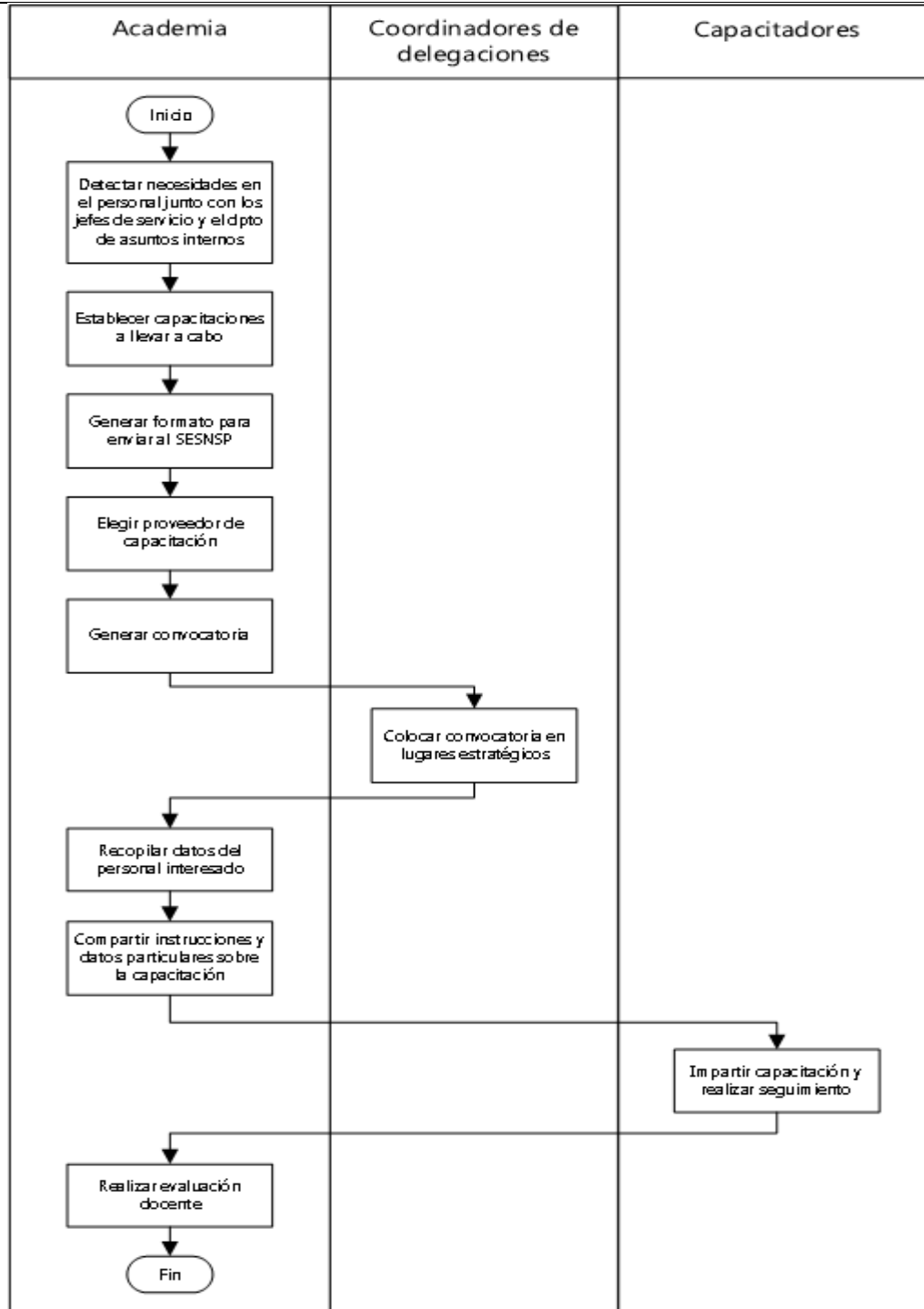
2. Procesos clave de la operación del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo.

Tabla 28.
Procesos y actividades de la operación del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo

| # | Actividades | Descripción | Áreas responsables |
|---|--|--|--|
| 1 | Detectar necesidades en el personal | <ol style="list-style-type: none"> 1. Generar evaluaciones de desempeño por parte de jefes de servicio. 2. Recopilar datos sobre vigencia de capacitaciones. 3. Recibir información sobre quejas hacia el personal. | Jefes de servicio, Comisión de Honor y Justicia, Departamento de Asuntos Internos y Academia |
| 2 | Establecer capacitación a llevar a cabo | <ol style="list-style-type: none"> 4. Establecer nombre y alcance de la capacitación, así como a quién va dirigida. | Academia |
| 3 | Generar formato para enviar al SESNSP | <ol style="list-style-type: none"> 5. Enviar propuesta al SESNSP para la capacitación a llevar a cabo. | Academia |
| 4 | Elegir proveedor de capacitación | <ol style="list-style-type: none"> 6. Recibir propuesta de alternativas por parte del SESNSP. 7. Elegir alternativa más económica para llevar a cabo la capacitación. | Academia |
| 5 | Generar y difundir convocatoria | <ol style="list-style-type: none"> 8. Publicar la convocatoria en las distintas estaciones de seguridad pública. | Academia y coordinadores de estaciones |
| 6 | Recopilar datos de personal interesado | <ol style="list-style-type: none"> 9. Sistematizar la información y datos personales. | Academia |
| 7 | Compartir instrucciones y datos particulares sobre la capacitación | <ol style="list-style-type: none"> 10. Difundir las instrucciones sobre la capacitación con el personal inscrito. | Academia |
| 8 | Realizar seguimiento a capacitación | <ol style="list-style-type: none"> 11. Recopilar y registrar incidencias compartidas por parte de la institución | Capacitador y Academia |

| | | | |
|---|--------------------------------|--|----------|
| | | capacitadora a la Academia. | |
| 9 | Realizar evaluación docente | 12. Difundir y recopilar encuesta de evaluación docente sobre la capacitación realizada. | Academia |
| Fuente: Inevap con información, mediante entrevista, de la Academia de Policía y Tránsito del municipio de Durango. | | | |

Figura 5.
Diagrama de procesos y actividades del proceso de capacitación del personal operativo



Fuente: Inevap con información, mediante entrevista, de la Academia de Policía y Tránsito del municipio de Durango.

3. Formación inicial en personal destinado a seguridad pública

Tabla 29.

Estructura curricular de formación inicial para el policía preventivo

| Núcleo de formación | Duración (horas) |
|--|------------------|
| Desarrollo y acondicionamiento físico | 202 |
| Función policial | 150 |
| Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación | 180 |
| Prevención y vinculación social | 60 |
| Técnicas y tácticas policiales | 260 |
| Formación complementaria | 120 |
| Total | 972 |

Fuente: Programa Rector de Profesionalización, SESNSP.

Tabla 30.

Malla curricular de formación inicial de policía preventivo

| Núcleo de formación | Asignatura | Duración (horas) |
|---|---|------------------|
| Desarrollo y acondicionamiento físico | Instrucción y disciplina policial | 80 |
| | Defensa policial y acondicionamiento físico | 122 |
| | Doctrina policial | 30 |
| Marco deontológico y axiológico de la función policial | Ética policial y responsabilidades | 30 |
| | Perspectiva de género | 20 |
| | Cultura de la legalidad | 30 |
| | Derechos humanos | 40 |
| | Introducción al derecho y a la seguridad pública | 20 |
| Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación policial | Nociones del derecho penal | 20 |
| | La actuación policial dentro del sistema de justicia penal | 40 |
| | Primer respondiente con capacidad para procesar el lugar de los hechos: | |
| | 1. Protocolo Nacional de Primer Respondiente | |
| | 2. Informe Policial Homologado | 40 |
| | 3. Cadena de custodia | |
| | 4. Puesta a disposición | |
| | 5. Protocolo de detenciones | |
| | 6. Protocolo de traslados | |
| | 7. Uso legítimo de la fuerza | |
| Taller de primer respondiente y juicios orales | 40 | |
| Prevención y vinculación social | Justicia penal para adolescentes | 20 |
| | Protección civil | 20 |
| | Proximidad social y vinculación con la ciudadanía | 20 |
| Técnicas y tácticas policiales | Prevención de la violencia y la delincuencia | 20 |
| | Disturbios civiles | 20 |
| | Conducción de vehículos policiales | 40 |

Tabla 30.

Malla curricular de formación inicial de policía preventivo

| | | |
|--------------------------|--|------------|
| | Primeros auxilios | 30 |
| | Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas | 40 |
| | Armamento y prácticas de tiro | 70 |
| | Radiocomunicación | 20 |
| | Vigilancia y patrullaje | 20 |
| | Detención y conducción de personas | 20 |
| Formación complementaria | Comunicación oral y escrita | 20 |
| | Plataforma México | 10 |
| | Atención a víctimas del delito | 20 |
| | Desarrollo humano policial | 20 |
| | Taller de mediación policial y manejo de conflictos | 30 |
| | Inteligencia policial | 20 |
| | Total | 972 |

Fuente: Programa Rector de Profesionalización, SESNSP.

4. Estructura de la encuesta digital realizada al personal de la DMSP.

Datos generales

1.-Sexo

- a) Hombre
- b) Mujer

2.-Edad

- a) 18 – 25
- b) 26 – 33
- c) 34 – 40
- d) 41 – 47
- e) 48 – 54
- f) Más de 54

3.- ¿Hasta qué grado aprobó la escuela?

- a) Ninguno
- b) Preescolar
- c) Primaria
- d) Secundaria
- e) Carrera técnica con secundaria terminada
- f) Normal básica
- g) Preparatoria o bachillerato
- h) Carrera técnica con preparatoria terminada
- i) Licenciatura o profesional
- j) Maestría o doctorado

4.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en labores de seguridad pública?

- a) Menos de un año
- b) Uno o dos años
- c) Tres años o más

5.- Actualmente, ¿a qué área se encuentra inscrito?

- a) Vialidad
- b) Canina
- c) Turística
- d) Preventiva
- e) Otra: _____

6.- Normalmente, ¿cuántas horas labora al día?

- a) Menos de 6 horas
- b) Más de 6 y menos de 8 horas
- c) Más de 8 y menos de 10 horas
- d) Más de 10 horas

7.- ¿Cuál fue el principal motivo por el que ingresó a esta institución?

- a) Por necesidad económica
- b) Siempre me llamó la atención / me pareció interesante
- c) Para ayudar a la gente
- d) Para combatir la inseguridad
- e) Por herencia familiar o convencimiento de amistades
- f) Otro: _____

8.- ¿Cuáles son los requisitos que tuvo que cumplir para acceder al puesto que desempeña actualmente?

- a) Exámenes de control y confianza (verificación de entorno socioeconómico, valoración psicológica, valoración médica, examen toxicológico, evaluación poligráfica)

-
- b) Requisitos administrativos (escolaridad, cartilla militar, no antecedentes penales, no estar sujeto a proceso penal, suspendido o inhabilitado, nacionalidad, etcétera)
 - c) Características físicas (edad, estatura, peso, sexo, examen de la vista, condición física, etcétera)
 - d) Examen de ingreso
 - e) Entrevista presencial
 - f) No tuve que presentar exámenes ni evaluación
 - g) Otro: _____

9.- Actualmente, ¿cuenta con el Certificado Único Policial?

- a) Sí
- b) No
- c) No aplica

Estrategia de capacitación

10.- Antes de entrar en labores, ¿recibió algún tipo de curso de capacitación o preparación (formación inicial)?

- a) Sí -> *pase a pregunta 11*
- b) No -> *pase a pregunta 15*
- c) No recuerdo -> *pase a pregunta 15*

11.- ¿Cuánto tiempo duró su formación inicial?

- a) Menos de un mes
- b) De 1 hasta 6 meses
- c) Más de 6 meses hasta un año
- d) Más de un año
- e) No aplica

12.- ¿En su opinión, los temas desarrollados durante su formación inicial, ¿qué tanto le han ayudado a realizar sus funciones?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

13.- En su opinión, los temas desarrollados durante su formación inicial, ¿qué tan suficientes fueron y qué tanto aprendió para realizar sus funciones?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

14.- ¿En su opinión, ¿los temas desarrollados durante su formación inicial, ¿qué tanta información útil le dieron para realizar sus funciones?

- a) Mucha
- b) Poca
- c) Nada

15.- Durante 2021, ¿recibió algún curso o capacitación para actualizar sus conocimientos y mejorar sus habilidades?

- a) Sí
- b) No

16.- ¿Qué temas o cursos cree que debería recibir para mejorar su desempeño?

- a) Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos
 - b) Mecanismos de comunicación con la ciudadanía
 - c) Computación
 - d) Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio
 - e) Técnicas de presentación de indicios y pruebas en juicios
-

-
- f) Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza
 - g) Salud mental
 - h) Manejo del estrés
 - i) Atención a poblaciones vulnerables
 - j) Ninguno
 - k) Otro:_____

17.- ¿Considera que toman en cuenta su opinión o necesidades para definir o seleccionar las capacitaciones que se realizan?

- a) Sí
- b) No

18.- Normalmente, me entero de las convocatorias a capacitaciones...

- a) Por compañeros que me comentan
- b) Mi superior inmediato lo comunica
- c) Siempre reviso si hay convocatorias publicadas en mi centro de trabajo
- d) Otro:_____

19.- ¿Ha habido capacitaciones en las que le hubiera gustado participar y no pudo hacerlo?

- a) Sí -> *pase a pregunta 20*
- b) No -> *pase a pregunta 21*
- c) No recuerdo -> *pase a pregunta 21*

20.- ¿Cuál fue el motivo por cual no pudo participar?

- a) No me enteré / no me comunicaron de la convocatoria
- b) Poco cupo
- c) No era para mi área de adscripción
- d) Otro:_____

21.- En su opinión, ¿Qué tan adecuado le parece el proceso de comunicación y difusión interna de las convocatorias?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Malo
- d) Muy malo

22.- En su opinión, ¿cree que hay temas que no se han abordado en las capacitaciones y que serían de ayuda para su desempeño?

- a) Sí
- b) No

23.- ¿Hay algo que cambiaría del proceso de capacitaciones que recibe actualmente? Si tiene otra propuesta, por favor escríbala.

- a) Contenido
- b) Más frecuente
- c) Difusión interna
- d) Nada
- e) Otro:_____

Salud mental

24.- Por sus labores, ¿considera que está expuesto a eventos traumáticos o situaciones de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

25.- En su experiencia personal, ¿considera que lo que ve, escucha o vive en su trabajo diario le ha afectado en su vida personal?

-
- a) Sí
 - b) No
 - c) Tal vez

26.- En el último par de años, ¿Considera que alguna vez usted ha sufrido de estrés, ansiedad, nerviosismo o depresión a causa de las tus labores diarias?

- a) Sí -> *pase a pregunta 27*
- b) No -> *pase a pregunta 34*

27.- ¿Lo comunicó con su organización?

- a) Sí -> *pase a pregunta 30*
- b) No -> *pase a pregunta 28*

28.- ¿Por qué no lo comunicó con su institución?

- c) No hay algún mecanismo de apoyo, o al menos no conozco alguno
- d) No suelen apoyar este tema
- e) Inseguridad
- f) Miedo al qué dirán
- g) Creo que puedo lidiar yo solo con ello
- h) Otro:

29.-Entonces, si no lo comunicó con su institución, ¿buscó ayuda profesional de manera personal y externa?

- a) Sí -> *pase a pregunta 32*
- b) No -> *pase a pregunta 32*

30.- ¿La institución cuenta con mecanismos claros para atender casos de salud mental?

- a) Sí, sé perfectamente con quién y a donde ir
- b) No, tuve que preguntar a otras personas con quién y a dónde debía ir

31.- ¿Considera que recibió apoyo adecuado o que ayudaron a resolver los problemas que presentaba?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

32.- ¿Considera que al día de hoy se encuentra resuelto el problema que presentó?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

33.- ¿Considera que a raíz de la pandemia se han incrementado las posibilidades de sufrir este tipo de situaciones de estrés, ansiedad, depresión, etc.?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

34.- ¿Se siente seguro/a de hablar de temas de salud mental en su trabajo?

- a) Sí
- b) No

Imagine que le dice a sus compañeros o superior que usted tiene problemas de salud mental como tristeza o depresión, nerviosismo, ansiedad, miedo, pérdida de sueño o apetito, psicosis, etc....

35.- ¿Cree que lo tratarían diferente?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

36.- ¿Cree que se burlarían de usted?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

37.- ¿Cree que le harían comentarios menospreciativos como «debilidad» o «loquera»?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

38.- ¿Cree que lo apoyarían?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

39.- ¿Ha recibido alguna capacitación de su institución para ayudarlo a apoyar su propia salud mental y/o la de sus colegas?

- a) Sí -> *pase a pregunta 40*
- b) No -> *pase a pregunta 43*

40.- ¿La capacitación recibida fue antes de iniciar con sus labores en la institución?

- a) Sí, fue antes de iniciar con funciones
- b) No, fue cuando tenía tiempo realizando mis funciones

41.- ¿La asistencia a esta capacitación fue obligatoria o voluntaria?

- c) Obligatoria
- d) Voluntaria

42.- ¿Considera que fue de utilidad?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

43.- ¿Considera relevante que haya capacitaciones periódicas en este tema?

- a) Sí
- b) No
- c) Tal vez

44.- De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo con semáforo presentado.

| | Nunca | Casi nunca | Pocas veces | Algunas veces | Relativamente frecuente | Muy frecuente |
|--|-------|------------|-------------|---------------|-------------------------|---------------|
| <i>Imposibilidad de conciliar el sueño.</i> | | | | | | |
| <i>Jaquecas y dolores de cabeza.</i> | | | | | | |
| <i>Indigestiones o molestias gastrointestinales.</i> | | | | | | |
| <i>Sensación de cansancio extremo o agotamiento.</i> | | | | | | |
| <i>Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.</i> | | | | | | |
| <i>Disminución del interés sexual.</i> | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <i>Respiración entrecortada o sensación de ahogo.</i> | | | | | | |
| <i>Disminución del apetito.</i> | | | | | | |
| <i>Temblores musculares (por ejemplo, nerviosos o parpadeos).</i> | | | | | | |
| <i>Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.</i> | | | | | | |
| <i>Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.</i> | | | | | | |
| <i>Tendencias a sudar o palpitaciones.</i> | | | | | | |

Fuente: Inevap adaptado de: (Benavides Acosta et al., 2020; IMSS, 2016; Inegi, 2017; López Herrera, 2019; Marshall et al., 2021; Mind, 2015; Stuart, 2017; Syed et al., 2020)

5. Acciones, metas e indicadores del PCPPO, 2021.

Tabla 30.

Metas del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo, 2021

| Descripción del componente | Meta | Indicador de seguimiento | Fuente de verificación | Supuestos |
|--|-----------------------------------|---|--|---|
| Incrementar la profesionalización del servicio. | 30% (de los elementos de Policía) | (Policías capacitados/Plantilla de elementos policiacos) * (100) | Evaluación de competencias básicas y desempeño de la función policial | El Programa de capacitación continua del cuerpo policiaco se realiza de acuerdo con lo programado |
| Incrementar el índice de confianza y seguridad de la ciudadanía en el lugar donde viven. | 65% | Comparativo de ciudadanos en sentirse seguros en el lugar donde viven en el año 2021 en relación con el año 2020 (percepción de seguridad) | Datos publicados por el INEGI | Existe un trato digno y de respeto por parte de las policías hacia los ciudadanos |
| Disminuir las quejas en contra del personal operativo presentadas ante la CEDH y el Departamento de Asuntos Internos | 7% | (Quejas recibidas por la CNDH y por el Departamento de Asuntos Internos de la Dirección Municipal de Seguridad Pública en el año 2021 / Quejas recibidas por la CNDH y por el Departamento de Asuntos Internos de la Dirección Municipal de Seguridad Pública en el año 2020) * (100) | Registro de quejas CNDH y el Departamento de Asuntos Internos de la Dirección Municipal de Seguridad Pública | Existe un trato digno y de respeto por parte de las policías hacia los ciudadanos |

Fuente: PAT del municipio de Durango, Implan, 2021.

Tabla 31.

Acciones, metas e indicadores del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo, 2021

| Acciones | Metas | | Indicadores de seguimiento (en porcentaje) |
|---|------------|----------|--|
| | Unidad | Cantidad | |
| Impartir cursos de capacitación, actualización y especialización para los elementos operativos de la Corporación (SEG-01-01). | Curso | 10 | SEG-01-01 = (Número de cursos impartidos / Total de cursos programados) * (100). |
| Realizar la evaluación de competencias básicas y desempeño de la función policial (SEG-01-02). | Evaluación | 1 | SEG-01-02 = (Número de evaluaciones realizadas / Total de evaluaciones programadas) * (100). |

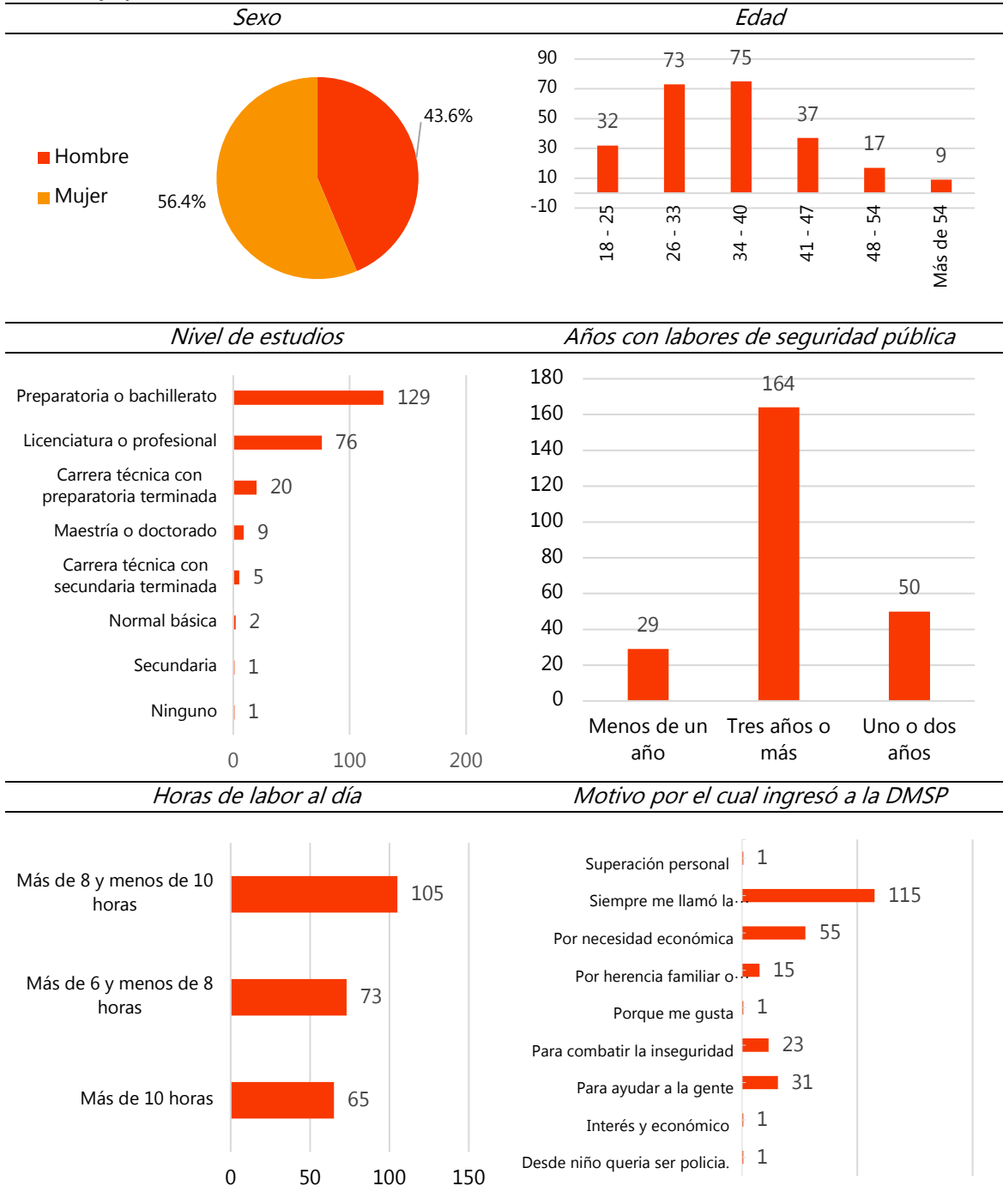
Tabla 31.
Acciones, metas e indicadores del Programa de Capacitación y Profesionalización al Personal Operativo, 2021

| | | | |
|--|-----------|----|---|
| Incorporar a los elementos operativos de la Corporación al Proyecto de Salud Integral (SEG-01-03). | Proceso | 1 | SEG-01-03 = (Número de etapas del proceso de incorporación realizadas / Total de etapas del proceso de la incorporación programadas) * (100). |
| Impartir el curso Formación Inicial, a elementos de nuevo ingreso (SEG-01- 04). | Elementos | 50 | SEG-01-04 = (Número de elementos que participaron en la formación inicial / Total de elementos programados) * (100). |

Fuente: PAT del municipio de Durango, Implan, 2021.

6. Datos generales de personal

Gráfica 22.
Principales características del personal encuestado^{a/}
Porcentaje y cifras absolutas



^{a/} : 100% = 243 respuestas.

Fuente: Inevap, con información de encuesta realizada al personal operativo, 2021.



inevap

INSTITUTO DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS
PÚBLICAS DEL ESTADO DE DURANGO