

SSP



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL



MEMORIA DOCUMENTAL

SIDEPOL 2007 – 2012

12 de Octubre de 2012



**POLICÍA
FEDERAL**

I. PRESENTACIÓN	3
II. ANTECEDENTES	8
III. VINCULACIÓN DEL PROYECTO CON PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMA SECTORIAL DE SEGURIDAD PÚBLICA	9
IV. SÍNTESIS EJECUTIVA	12
V. ACCIONES REALIZADAS	13
1 SELECCIÓN Y EVALUACIÓN	
1.2 Evaluaciones de Nuevo Ingreso	13
1.3 Evaluaciones de Permanencia	15
1.4 Certificación Única Policial	17
1.5 Actividades Especiales	18
2 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL	20
2.1 Certificación de competencias Laborales	20
2.2 Aseguramiento y gestión de la calidad	33
2.3 Consolidación de la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial de la Policía Federal	34
3 FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN	43
VI RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS	45

I. PRESENTACIÓN

NUEVO MODELO POLICIAL Y DIGNIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Nuevo Modelo Policial impulsa una profunda transformación en la organización y dinámica de las instituciones de seguridad pública, a partir de una concepción integral en la cual la prevención y persecución del delito no son procesos aislados, sino interdependientes y coordinados.

El modelo tradicional de policía se basaba en acciones reactivas; es decir, se enfocaba en el combate al delito en flagrancia. Por ello tenía capacidad limitada para identificar los patrones de incidencia delictiva, las estructuras y la logística criminal para combatir de fondo a la delincuencia.

Con el Nuevo Modelo Policial se transita a una estrategia preventiva y proactiva, basada en el análisis de la información y la adopción de métodos uniformes de actuación para potenciar las capacidades técnicas, operativas y logísticas de las instituciones policiales.

Entre otros elementos básicos, el Nuevo Modelo comprende:

- La homologación y modernización de los procedimientos de operación institucionales,
- El establecimiento de un sistema de operación que, además de la persecución del delito, incluye también su prevención por medio de la generación de inteligencia policial,
- La profesionalización de los integrantes de las instituciones policiales, y
- El uso de tecnologías de la información como herramienta clave para el combate a la delincuencia.
- La estrategia de prevención y combate al delito del Nuevo Modelo Policial se basa en el Ciclo Básico de Inteligencia, que dirige la investigación de manera precisa para reunir información útil en el combate a la estructura criminal.

El ciclo está conformado por cuatro etapas:

1. **Planeación.** Consiste en el diseño de estrategias policiales para prevenir y combatir los delitos, a partir de la definición de objetivos, el análisis de las capacidades técnicas y operativas, y el despliegue policial.
2. **Captación.** Contempla diversos mecanismos para recopilar información relevante relacionada con la seguridad pública. Éstos incluyen, por ejemplo, partes policiales,

fuentes abiertas o denuncias ciudadanas, así como información sustantiva generada por áreas especializadas de investigación policial.

3. **Análisis.** En esta etapa se procesa toda la información primaria y se seleccionan los datos relevantes para integrarlos en redes técnicas, vínculos, cronogramas, mapas o fichas criminales, que pueden servir de base para posteriores investigaciones de campo.
4. **Explotación.** Del análisis de la información surgen productos de inteligencia que pueden aprovecharse en esta etapa, por medio de operativos para realizar aseguramientos, detener delincuentes o desarticular redes criminales, así como otras tareas necesarias para garantizar la seguridad y el orden públicos.

Esta fase continúa con un proceso cíclico que evoluciona en una espiral ascendente. A medida que se recopilan nuevos datos durante la ejecución de los operativos, aumenta la inteligencia relacionada con el fenómeno delictivo. De esta forma, con cada ciclo mejora la calidad de la información relevante con que se cuenta, lo que permite generar nuevas líneas de investigación.

La Doctrina Policial

Dentro del nuevo modelo policial, también está considerado el desempeño y la conducta de quienes integramos la Policía Federal, quienes se rigen por un conjunto de principios, normas y valores que respetamos, acatamos y aplicamos cotidianamente, en el marco de nuestra vocación por proteger y servir a la comunidad.

Al asumirlos como principios, normas y valores propios, fortalecemos las capacidades de nuestra Institución para preservar el orden público, la seguridad de nuestra sociedad, y mejorar la calidad de nuestro vínculo con la comunidad.

Principios:

La actuación de los integrantes de la Policía Federal, invariablemente deberá sujetarse a los siguientes principios:

- a. **Legalidad.** Nuestro comportamiento como integrantes de la Institución debe estar basado siempre en el conocimiento de las leyes y normas que rigen el ejercicio de nuestras atribuciones.
- b. **Eficiencia y eficacia.** Eficiencia es utilizar los recursos que nos brindan para realizar nuestro trabajo de la mejor forma posible. La eficacia tiene que ver con el logro de los objetivos planteados.

- c. Profesionalismo.** Las actividades de un integrante de la Policía se basan en el dominio y la actualización permanente de los conceptos, técnicas y herramientas relacionadas con su desempeño.

El profesionalismo supone también el apego riguroso a los procedimientos, tanto de orden administrativo como sistemático-operativo, los cuales establecen la forma correcta de hacer las cosas y los requisitos para realizarlas.

- d. Honradez.** Se refiere a la rectitud e integridad en nuestros actos, así como al respeto de las normas que rigen a nuestra sociedad. Este principio es especialmente importante para nosotros, ya que tenemos que lograr y mantener la confianza de la sociedad, de nuestros compañeros y de nuestros superiores en que podemos velar por su seguridad.
- e. Objetividad.** Es el compromiso con la verdad jurídica e histórica de los hechos que atañen a la seguridad, la prevención e investigación de las conductas antijurídicas y los comportamientos antisociales.
- f.** Finalmente, el **respeto a los derechos humanos** hace valer las garantías inviolables de que goza el ciudadano frente al Estado y la acción de los órganos de seguridad.

Atributos de Nuestra Profesión:

Los rasgos o atributos que nos definen como profesionistas de la seguridad son:

- a. Espíritu de cuerpo.** Es el ambiente solidario que anima a los integrantes a actuar con base en los mismos propósitos y e intereses comunes. El espíritu de cuerpo se nutre de la lealtad, el orgullo, el entusiasmo que los policías federales sentimos por pertenecer a la Institución, se logra cuando nos identificamos con los valores y objetivos de la corporación y marchamos juntos en la misma dirección, poniendo nuestro mejor esfuerzo para lograr esos objetivos y superar los retos y obstáculos que se nos presentan.
- b. Ética.** Es la instancia que guía el comportamiento del individuo, no sólo al identificar las conductas erróneas sino también al señalar las pautas para encontrar el camino correcto.
- c. Deber.** Ante la libertad que tenemos como personas para actuar correcta o incorrectamente, el Deber nos indica cuál es el comportamiento que se espera de nosotros.
- d. Diligencia.** Es el esmero y cuidado que ponemos en nuestras labores, la prontitud de respuesta. Una persona diligente es formal y se esfuerza siempre por lograr sus objetivos de la mejor forma posible.

- e. **Integridad.** Como personas íntegras, los policías federales debemos hacer siempre lo correcto por nosotros y por las demás personas.
- f. **Justicia.** Los policías federales hemos sido especialmente designados para cumplir las funciones de prevención y persecución del delito, así como la de salvaguardar la seguridad de la comunidad; por lo tanto se espera de nosotros que seamos imparciales respecto a todos los miembros de la sociedad en torno a las faltas y los conflictos que pudieran aparecer.
- g. **Obediencia.** A los policías federales nos caracteriza una forma de obediencia voluntaria: obedecemos porque sabemos que de ello depende la respuesta rápida y oportuna a los conflictos y sobre todo la seguridad de la comunidad y de nosotros mismos.
- h. **Responsabilidad.** Los policías federales asumimos libremente los valores de la corporación y aceptamos sus principios, por lo que somos responsables de nuestras acciones y aceptamos las consecuencias.
La responsabilidad también nos hace conocer y respetar los derechos de las personas y perseverar en nuestro objetivo de “proteger y servir a la comunidad”.

Nuestros valores:

En la Policía Federal, nuestro marco de comportamiento está representado en el escudo, cuyas siete puntas representan los siguientes valores:

1. **Sacrificio:** hasta con la vida en el cumplimiento del deber.
2. **Lealtad:** a la Patria, a sus instituciones y a la ley.
3. **Disciplina:** en todos los actos del servicio y hasta en los más particulares de nuestra vida.
4. **Dignidad:** excelencia y nobleza al portar el uniforme, y en el compromiso individual, ser íntegro en todos los actos de la vida.
5. **Autoridad:** representada con profundo sentido de equidad y justicia.
6. **Moral:** forma de pensar, ser y actuar acorde con nuestra sociedad.
7. **Honor:** del nombre de la Institución a la que servimos y que está labrado con la sangre de los caídos en el cumplimiento del deber.

La normatividad que nos rige:

Las normas proporcionan las pautas inequívocas de la forma en que los policías federales debemos proceder para alcanzar el mejor resultado y refrendar la importancia de nuestra actuación.

Conocerlas y respetarlas son responsabilidades primordiales de todos los integrantes de la Institución.

II. ANTECEDENTES

La Administración Pública desempeña un papel fundamental para el logro de los objetivos y metas del país, respondiendo con acciones concretas a las demandas y expectativas de la sociedad. En tal sentido, el Poder Ejecutivo Federal se ha propuesto, en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, lograr una Administración Pública accesible, moderna y eficiente, orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía, que responda con flexibilidad y oportunidad a los cambios estructurales que vive y demanda México.

En cumplimiento del mandato Constitucional y en atención al justo reclamo de la sociedad, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, propone emprender una estrategia de fondo para proteger a los individuos y a la sociedad en general, combatir la delincuencia organizada, fortalecer el orden público y administrar de manera eficaz y transparente los recursos asignados.

Por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1999, se expide la Ley de la Policía Federal Preventiva, donde señala que éste Órgano Administrativo Desconcentrado dependería en aquel entonces de la Secretaría de Gobernación, posteriormente por reformas a la Ley de la Policía Federal Preventiva, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2000, se establece a la Policía Federal Preventiva como un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública que deberá salvaguardar la integridad y derechos de las personas, prevenir la comisión de delitos federales, así como garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos en los términos de las leyes respectivas.

La integración orgánica funcional y ocupacional de la Policía Federal Preventiva, se realiza con la parte correspondiente de los recursos de las Policías de Migración, Federal de Caminos y Fiscal Federal; su conformación se lleva a cabo con el propósito de unificar esfuerzos y acciones, además de optimizar las actividades en la materia, previniendo y respetando la delimitación de funciones.

En este contexto, durante la presente administración (2007 -2012), la Policía Federal ha sufrido importantes modificaciones en el número de integrantes y formas de actuación, para atender los compromisos derivados del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Sectorial de Seguridad Pública que contemplan la implantación del Nuevo Modelo Policial, basado en la aplicación de métodos de investigación e inteligencia; fortalecimiento de las acciones de prevención e investigación del delito; la homologación de procedimientos sistemáticos de operación y la coordinación de las instancias de gobierno para superar las acciones de la delincuencia y brindar a la ciudadanía la seguridad y la paz social que demanda.

Derivado de ello, se promulgó por decreto presidencial la Ley de la Policía Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de junio de 2009, mediante la cual se creó la Policía Federal como Órgano Administrativo Desconcentrado dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública.

El Reglamento de la Policía Federal publicado el 17 de mayo de 2010 establece la estructura que conformó la Policía Federal como Órgano Administrativo Desconcentrado, en el cual se incluye a la Coordinación de Sistema de Desarrollo Policial encargada del reclutamiento, selección, evaluación, desarrollo profesional y humano de los elementos que integran la Policía Federal; así como de la profesionalización y régimen disciplinario.

III. VINCULACIÓN DEL PROYECTO CON PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMA SECTORIAL EN SEGURIDAD PÚBLICA

En el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**; se establece una estrategia para avanzar en la transformación de México, y como lo expresa el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: “Hoy tenemos la oportunidad histórica de impulsar el Desarrollo Humano Sustentable como motor de la transformación de México en el largo plazo y, al mismo tiempo, como un instrumento para que los mexicanos mejoren sus condiciones de vida”.

Dicho plan está estructurado en 5 ejes rectores y en cada uno de estos ejes se contempla información relevante de la situación del país en el aspecto correspondiente y a partir de ello se establecen sus respectivos objetivos y estrategias, que permiten el avance hacia el Desarrollo Humano Sustentable, de los cuales en **El Eje 1. Estado de Derecho y Seguridad**, en los puntos referentes a **Generar la Confianza en las Instituciones Públicas y los Cuerpos Policiacos**, La Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial, en el ejercicio de sus funciones participa de forma directa alineada con el **Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007 – 2012, específicamente con el objetivo 5** en el cual se establece **Profesionalizar a las corporaciones policiales en los tres órdenes de gobierno, mediante la homologación de procedimientos, formación especializada y vocación, para que se conduzcan éticamente, y se obtenga el reconocimiento de la sociedad como instituciones a su servicio.**

En el **Programa Nacional de Seguridad Pública 2008 – 2012**, Se establecen los objetivos, estrategias y líneas de acción que se plasman en este programa se privilegia entre ellos: **La implementación en las corporaciones de los tres órdenes de gobierno del Servicio de Carrera Policial (SCP), procesos de evaluación del personal, esquemas de profesionalización y ascensos en la carrera policial.**

Así mismo, el Servicio Profesional de Carrera está concebido como un sistema que garantiza la igualdad de oportunidades para llevar a cabo el proceso de ingreso, desarrollo y separación, mismas que se enuncian en el PNSP Eje 3 PND igualdad de oportunidades, también se consideran llevando a cabo la profesionalización a través de la homologación de los procedimientos de formación especializada, sin discriminación por motivos de género y así hombres y mujeres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Las corporaciones policiales de los tres órdenes de gobierno cuentan con áreas en las que se maneja información sensible, indispensable para la función de seguridad pública. Los servidores públicos adscritos a ellas deberán cubrir perfiles de

características específicamente determinadas para asegurar la confidencialidad en la recepción, operación, manejo y explotación de información sensible.

La homologación del marco normativo de los sistemas de formación y profesionalización se expresan en el Plan Rector de Profesionalización para la policía, el cual cuenta con un mapa curricular de casi 400 materias para la formación sistemática y progresiva de los policías.

Con base en un sistema de méritos, formación y profesionalización, se continúa trabajando en la integración de la nueva policía con un perfil profesional, científico y de estándares internacionales.

Con el propósito de garantizar el ingreso de personal policial con vocación de servicio, se fortaleció la Dirección General de Control de Confianza (DGCC), a efecto de realizar las evaluaciones del personal de nuevo ingreso y en activo bajo mecanismos y criterios homogéneos.

La profesionalización de las corporaciones policiales en los tres órdenes de gobierno se fortalece mediante la homologación de procedimientos, formación especializada y vocación para conducirse éticamente.

Para continuar con el establecimiento de un servicio de carrera policial homogéneo en todas las corporaciones de seguridad del país y en cumplimiento a los compromisos adquiridos en el seno de la Conferencia Nacional de Seguridad Pública, en mayo de 2010 se implementó el Sistema de Desarrollo Policial SIDEPOL, el cual representa un conjunto de reglas y procedimientos estructurados y enlazados, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades, en las etapas de reclutamiento, selección, formación, certificación, ingreso, permanencia, promoción, estímulos, reconocimiento, disciplina y justicia policial, así como en la separación y retiro.

Objetivo sectorial 5: Profesionalizar a las corporaciones policiales a fin de que se conduzcan éticamente, con formación especializada y de calidad, basada en técnicas de investigación y estándares internacionales de actuación para la prevención y combate al delito.

El objetivo se orienta a consolidar el Servicio de Carrera Policial con base en un sistema de méritos, formación y profesionalización, que permita dignificar la función policial y recuperar la confianza de los ciudadanos en las corporaciones que tienen la misión de proteger y servir. Para ello se trabaja en la integración de la nueva Policía Federal con formación especializada y con estándares internacionales de calidad profesional. Lunes 28 de enero de 2008 DIARIO OFICIAL (Primera Sección).

IV. SÍNTESIS EJECUTIVA

La Memoria Documental es el informe de resultados del Sistema de Desarrollo Policial, como parte de una concepción cultural a nivel de la Administración Pública Federal, que engloba el conjunto de actividades creativas, de acciones y resultados concretos, que comprende los procesos más detallados para la consolidación de objetivos que propicien la Carrera Policial, contribuyendo con esto a que todo se encuentre ligado al ámbito de desarrollo humano de personal policiaco, así como al favorecimiento de la Seguridad Ciudadana, en sus diversos niveles de competencia.

En este documento de síntesis, se recogen las principales conclusiones y retos de los diagnósticos sectoriales y transversales realizados, así como una evaluación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que afectan al conjunto de procesos y método de trabajo al interior.

El documento concluye con una propuesta de objetivos estratégicos y operativos a implementar en los próximos años, así como con un conjunto de recomendaciones a las diferentes administraciones públicas con responsabilidad en el fomento de un sector cultural sólido y competitivo.

En este orden de ideas, la integración del Memoria Documental, pretende generar una representación digna de los trabajos realizados para propiciar un mayor conocimiento por parte de la ciudadanía al esfuerzo de esta Gestión por consolidar los objetivos tanto del Plan Nacional de Desarrollo como del Programa Sectorial en materia de Seguridad Pública.

Por lo que a continuación, se dará un informe detallado de las acciones aplicadas comprendidas en el período presupuesta del ejercicio 2007 al 2012, tendiendo como objetivo primordial la implementación del Nuevo Modelo Policial y el enfoque en su funcionamiento de tipo homologado, que contribuya a la implantación de procesos de trabajo, incluso en los niveles más riesgosos que enfrente el personal que integra esta Institución; así mismo a través de esta formación policial, fomentar la redignificación de los elementos que conforman a la Policía Federal y que son parte de la Secretaría de Seguridad Pública.

V. ACCIONES REALIZADAS

1. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

1.1 Evaluaciones de Nuevo Ingreso

Estas evaluaciones practicadas a los aspirantes a ingresar a la SSP y sus órganos administrativos desconcentrados fortalecen el proceso de selección de personal a efecto de garantizar que se incorporen a la institución personas con vocación de servicio y sin vínculos con la delincuencia.

De septiembre de 2010 a junio de 2011 se evaluó a 34,972 candidatos para nuevo ingreso, que se distribuyen de la siguiente manera: 23,136 para la PF, 6,282 al OADPRS, 4,787 al OADSPF y 767 aspirantes a ingresar a la SSP.

Asegurar la selección para Nuevo Ingreso de elementos competentes y confiables que cumplan con los perfiles operativos y administrativos establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), la Ley de la Policía Federal y su Reglamento, elevando la operatividad, eficacia y cumplimiento de los principios institucionales.

Las instituciones de Seguridad Pública requieren de elementos capaces y comprometidos con los principios y cultura organizacionales; así, con fines de selección se realizan evaluaciones integrales enfocadas a la identificación de una serie de aptitudes físicas, emocionales y éticas que garanticen la concordancia de los individuos con la filosofía de la SSP.

Particularmente, las evaluaciones de nuevo ingreso comprenden exámenes médicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos y socioeconómicos a cada uno de los candidatos.

1.2.1 Estrategia

Ejecutar los procedimientos para llevar a cabo la evaluación integral del personal de nuevo ingreso de la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, conforme a la capacidad de atención de la Dirección General de Control de Confianza, para cubrir puestos operativos y administrativos en total apego a los perfiles establecidos.

Líneas de acción

1. Programar de manera sistemática la evaluación de los candidatos propuestos por la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.
2. Contactar a los aspirantes por diferentes medios a fin de que se confirme su asistencia a las evaluaciones.
3. Organizar comisiones de evaluación al interior de la República para dar cumplimiento a las peticiones de evaluación recibidas.
4. Realizar el proceso de evaluación integral en total apego a los criterios previamente establecidos.
5. Emitir el resultado integral a las instancias solicitantes.

Metas

La meta establecida para el seguimiento de este programa es de 39,000 evaluaciones para la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados (PF, OADPRS Y OADSPF), en este proceso se realizan las siguientes actividades:

1. Recibir solicitudes de Programación.
2. Validar antecedentes de Evaluación
3. Realizar oficios de Programación.
4. Realizar evaluaciones de nuevo ingreso a candidatos.
5. Informar el resultado al área solicitante.

Es importante considerar que el número de aspirantes que asisten a evaluaciones es variable, por lo que la meta puede estar sujeta a cambios. El número de evaluaciones proyectadas se señala en el Programa Anual de Implementación.

1.2 Evaluaciones de Permanencia

Con la finalidad de fortalecer los niveles de confiabilidad, eficiencia, profesionalismo, apego a la legalidad y competencia del personal que labora en la SSP y sus órganos desconcentrados, de septiembre de 2010 a junio de 2011 se aplicaron las siguientes evaluaciones: 14,986 para la permanencia, formación de grupos y promoción a servidores públicos de la SSP y sus órganos desconcentrados, 57 evaluaciones especiales a servidores públicos de la SSP y 12,396 para la renovación de la Licencia Oficial Colectiva de Portación de Armas de Fuego.

Contar con elementos que cumplan con los requisitos de permanencia establecidos en la LGSNSP, la Ley de la Policía Federal y su Reglamento.

Por medio de la aplicación periódica de las valoraciones que componen la evaluación integral de confianza a cada integrante de la SSP, se aportan elementos de confiabilidad del personal y concordancia con el perfil, en apego al nuevo modelo policial.

Las evaluaciones de permanencia se constituyen como una acción de gran importancia en la estrategia de optimización y mejora continua de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

Estrategia

Ejecutar los procedimientos para llevar a cabo la evaluación integral para la permanencia, conforme a la capacidad de atención, de los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados que deban ser programados de acuerdo a la vigencia de sus evaluaciones.

Líneas de acción

1. Identificar a los elementos cuyas evaluaciones no se encuentren vigentes, mediante la validación trimestral de las plantillas de la Secretaría de Seguridad Pública, Policía Federal, Órgano Administrativo Desconcentrado de Prevención y Readaptación Social (OADPRS) y del Órgano Administrativo Desconcentrado de Servicio de Protección Federal (OADSPF).
2. Programar de manera sistemática la evaluación de permanencia de los elementos cuyas evaluaciones carezcan de vigencia.
3. Organizar comisiones de evaluación al interior de la República.
4. Verificar que los integrantes de la Institución cumplan con los requisitos para la permanencia establecidos en la LGSNSP, la Ley de la Policía Federal y su Reglamento.

5. Identificar riesgos concretos o comportamientos no deseados de los elementos que integran la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, a fin de informar el resultado integral a la superioridad correspondiente para la toma de las medidas correctivas necesarias.
6. Emitir el resultado integral a las instancias correspondientes.

Metas

La meta establecida para el seguimiento de este programa es de 10,000 evaluaciones para la Secretaría de Seguridad Pública y sus Órganos Administrativos Desconcentrados (PF, OADPRS Y OADSPF), en este proceso se realizan las siguientes actividades:

1. Recibir solicitudes de Programación.
2. Validación de las vigencias de evaluaciones de los Elementos en activo pertenecientes a las Plantillas de la Secretaría de Seguridad Pública y OAD'S.
3. Elaborar oficios de Programación.
4. Realizar evaluaciones de permanencia al personal.
5. Informar resultados a las áreas de Adscripción de los elementos.

1.3 Certificación única policial

La certificación es el proceso mediante el cual los aspirantes o integrantes se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por la Dirección General de Control de Confianza para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

2012, El Comité de Certificación, en su primera sesión ordinaria del 9 de febrero aprobó la emisión de las 14,317 claves CUP.

El 3 de abril se aprueba por unanimidad de votos en la Décimo Primera Sesión Extraordinaria del Consejo Federal de Desarrollo Policial, la propuesta de Requisitos que debe contener el CUP para las Instituciones de Seguridad Pública, con el propósito de que se lleven a cabo las gestiones necesarias ante la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública conforme la LGSNSP, art. 29, fracción. XIV.

En la actualidad, los certificados están a la espera de ser materializados para su entrega a los servidores públicos correspondientes, toda vez que se pronuncie al respecto la Conferencia Nacional.

Finalmente, la capacidad de atención con la que actualmente se cuenta es de 66 mil evaluaciones anuales en promedio, con base en el Modelo Nacional de Evaluación de Control de Confianza y los Protocolos de Evaluación,¹ como se ilustra a continuación.

Evaluación	Capacidad diaria de atención	Capacidad semanal de atención	Capacidad mensual de atención	Capacidad Anual *
Médica	300	1,500	6,000	66,000
Toxicológica	300	1,500	6,000	66,000
Psicológica	300	1,500	6,000	66,000
Poligráfica	300	1,500	6,000	66,000
Investigación del Entorno socioeconómico	300	1,500	6,000	66,000
Promedio Total de Evaluaciones				66,000

*La capacidad anual está calculada a 11 meses tomando en cuenta los periodos vacacionales.

¹ En relación a que un psicólogo deberá de aplicar 3 evaluaciones diarias, un poligrafista 2 evaluaciones diarias, un trabajador social 2 evaluaciones diarias, un médico 14 evaluaciones diarias y un técnico en toxicología 18 evaluaciones diarias.

1.4 Actividades Especiales

Establecer mecanismos de colaboración con homólogos nacionales y extranjeros, a fin de generar un espacio de intercambio de experiencias y mejores prácticas de control de confianza que permitan a la DGCC mantener el liderazgo en la materia.

La cooperación técnica, nacional e internacional, favorece el encuentro e intercambio de ideas, así como la coordinación y adopción de mejores experiencias, estándares y prácticas.

Tener una perspectiva global del ejercicio de control de confianza permite detectar mejores prácticas y áreas de oportunidad con el fin último de conservar a los elementos policiales que garanticen una fuerza de seguridad pública honesta y con lealtad institucional.

Asimismo, la celebración de foros o congresos contribuye a difundir los casos de éxito de la institución y a conocer los de otros países.

Estrategia

Consolidar las acciones de colaboración con homólogos nacionales y extranjeros mediante el establecimiento de la Red de Expertos en Control de Confianza, en el marco de la AMERIPOL.

Líneas de acción

1. Integrar la Red de Expertos en Control de Confianza así como la agenda de trabajo.
2. Convocar a los expertos en control de confianza de México y países miembros de AMERIPOL.
3. Coordinar la organización y logística del Segundo Congreso Internacional.
4. Dar inicio con los trabajos de intercambio de experiencias a través de la Red.

En el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la Dirección General de Control de Confianza de la PF aplica evaluaciones de apoyo externo a servidores públicos de instituciones de los tres niveles de gobierno que están orientadas a conocer la situación general de los elementos y sus aptitudes en el desempeño de su función y detectar si existen vínculos con organizaciones delictivas.

De septiembre de 2010 a junio de 2011 se realizaron 1,137 evaluaciones externas, distribuidas de la siguiente manera: 686 a Procuradurías Generales de Justicia Estatales (Unidades Especializadas de Combate al Secuestro), 291 a Centros Estatales de Control de Confianza, 13 a Secretarías o Direcciones de Seguridad Pública Estatales y 147 a otras dependencias.

2. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL

2.1 Certificación de Competencias Laborales

OBJETIVO: Como parte del Nuevo Modelo Policial, la Policía Federal ha implementado el Sistema de Certificación de Competencias, con el objeto de promover la eficiencia y la eficacia en la actuación policial, certificando conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por experiencia en el ejercicio de la función dentro del ámbito de las instituciones de seguridad pública.

JUSTIFICACIÓN: Ante la necesidad de fortalecer la actuación policial se propuso un modelo de certificación de competencias para garantizar un servicio de seguridad pública de calidad. Se optó por el Sistema Nacional de Competencias que certifica el desempeño, conocimientos, habilidades, destrezas y valores de las personas que ejecutan una función individual.

METAS:

En 2012 se espera evaluar 2,500 policías federales en los 12 estándares de competencia aprobados, por el Comité de Gestión por Competencias de la Policía Federal, el CONOCER y la Secretaría de Educación Pública y publicados el 15 de febrero del 2012.

A medida que se elaboran y aprueban nuevos estándares, se capacitan y certifican evaluadores, se aumenta el número de policías federales evaluados y certificados.



CRONOGRAMA:

no.	MES	ACCIÓN
1	ENERO	Desarrollo de contenidos de curso de capacitación de estándares de competencia (15 metodólogos) Capacitación de 87 Evaluadores (curso virtual)
2	FEBRERO	Evaluación de 87 expertos Certificación de 87 expertos Desarrollo de normas y políticas de operación de la Entidad de Certificación y Evaluación Proporcionar servicios de atención de la Entidad de Certificación y Evaluación Policía Federal Desarrollo de 10 Estándares de Competencia (15 metodólogos) Desarrolla los cursos virtuales de los estándares de competencia aprobados
3	MARZO	Operación de la infraestructura de la Entidad de Certificación y Evaluación Solicitud de aprobación de 10 estándares de competencia Evaluación de personal por los 12 estándares aprobados Capacitación de 5% Evaluadores (curso virtual) que arroje el primer proceso de certificación Capacitación de 20 metodólogos y personal de la Entidad de Certificación y Evaluación (52 elementos) Acreditación de los centros de capacitación y evaluación
4	ABRIL	Desarrollo de contenidos de curso de capacitación de 10 estándares de competencia (20 metodólogos) Evaluación de personal por los 12 estándares aprobados Capacitación de 66 expertos para evaluación de los 10 nuevos estándares .
5	MAYO	Desarrollo de 10 estándares de competencia (20 metodólogos) Capacitación de 5% Evaluadores (curso virtual) que arroje el primer proceso de certificación Evaluación de personal por los 22 estándares aprobados
6	JUNIO	Solicitud de aprobación de 10 estándares de competencia Capacitación de 5% Evaluadores (curso virtual) que arroje el primer proceso de certificación Evaluación de personal por los 22 estándares aprobados
7	JULIO	Desarrollo de contenidos de curso de capacitación de 10 estándares de competencia (20 metodólogos) Elaboración de material didáctico. Evaluación de personal por los 22 estándares aprobados Capacitación de 66 expertos para evaluación de los 10 nuevos estándares . Entrega de certificados de personal competente
8	AGOSTO	Desarrollo de 10 Estándares de Competencia (20 metodólogos) Evaluación de elementos por estándares de competencia (153 expertos)
9	SEPTIEMBRE	Solicitud de aprobación de 10 estándares de competencia Capacitación de 5% Evaluadores (curso virtual) que arroje el proceso de certificación Evaluación de personal por los 32 estándares aprobados
10	OCTUBRE	Desarrollo de contenidos de curso de capacitación de 10 estándares de competencia (20 metodólogos) Evaluación de personal por los 32 estándares aprobados
11	NOVIEMBRE	Capacitación de 5% Evaluadores (curso virtual) que arroje el proceso de certificación y evaluación Evaluación de personal por los 32 estándares aprobados
12	DICIEMBRE	Evaluación de personal por los 32 estándares aprobados Entrega de certificados del personal competente

Certificar las competencias laborales en materia de control de confianza.

Estrategia

Implementar los mecanismos de evaluación y certificación de competencias laborales.

Líneas de acción

1. Diseñar el programa de capacitación de competencias laborales en control de confianza.
2. Aplicar los instrumentos de evaluación de los estándares competencia de control de confianza.
3. Revisar de manera continua los procedimientos para su mejora y efectividad.
4. Promover con los CECC's y particulares la certificación de competencias laborales en control de confianza.

Como parte del SIDEPOL el diseño e implementación de un sistema de evaluaciones de control de confianza sólido fue fundamental para combatir la corrupción y garantizar la incorporación de policías con vocación de servicio apegados a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

En ese contexto, la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) trabajó en la consolidación de un modelo de evaluación que se convirtió en el referente para la creación del Modelo **Nacional** de Evaluación de Control de Confianza, en el que se han modernizado la metodología y herramientas de evaluación, además de establecer criterios que permiten la valoración integral tanto de quienes forman parte como de aquellos que aspiran a pertenecer a la SSP, sus órganos desconcentrados y personal de diversas instancias de seguridad pública a nivel estatal.

A pesar de que siempre existió reglamentación relativa a la aplicación de las evaluaciones de control de confianza, las evaluaciones de permanencia o de ingreso no siempre se aplicaban; en algunos casos, pasaron años antes de que un policía fuera requerido a evaluación de permanencia.

Además, resultaba necesario actualizar las herramientas del proceso, y sobre todo los criterios de evaluación a fin de apegarlos a la realidad actual, y fortalecer el grupo de evaluadores, así como asegurar una supervisión técnica mucho más directa y consistente hacia el trabajo de los evaluadores.

La revisión de los criterios institucionales era fundamental para generar su homologación en los dos Centros de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública, el de la Policía Federal y el del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), derivado de su fusión a partir de 2007.

Dada la relevancia del control de confianza, la Policía Federal Preventiva y el OADPRS, contaban con su propio centro de evaluación; mismos que se integran a partir marzo de 2007 en uno solo, cuyo objetivo pretendía la homologación y el fortalecimiento de capacidad de atención para todas las instancias de seguridad pública y procuración de justicia de los tres órdenes de gobierno. Por lo que, una prioridad estratégica era la

revisión y ajuste de los criterios institucionales de los dos centros de control de confianza con la finalidad de acercarlos a la realidad actual del país.

Como parte fundamental de este proceso de mejora, la SSP diseñó una serie de criterios de ponderación de acuerdo a cada fase de evaluación e hizo una clara diferenciación entre elementos críticos de rechazo y elementos primarios que no resultan en aislado o por sí mismos un elemento de rechazo.² Para la conformación de estos criterios se revisaron elementos jurídicos de las conductas delictivas sancionadas por los códigos Penal Federal y del Distrito Federal; así como lineamientos generales sobre valores de conducta de mayor incidencia dentro del proceso de selección que contravienen los principios institucionales.

Los criterios fueron aprobados por la Comisión del Servicio Civil de Carrera de la entonces Policía Federal Preventiva y han funcionado como sustento metodológico de los resultados de cada fase de evaluación, evitando así criterios subjetivos o ambigüedad. La aprobación de dichos criterios, sentó la base para la realización de las evaluaciones integrales que consideran parámetros técnicos específicos para medir el nivel de responsabilidades, la adaptabilidad al puesto y el programa de evaluación.

Los problemas de infraestructura, personal y equipamiento, también eran graves, tal como lo ilustra el siguiente ejemplo. Al inicio de la presente administración, para evaluar a los 14,500 elementos de la PFP, los aspirantes de nuevo ingreso, el resto del personal de todas las áreas que componían la SSP y los programas de apoyo externo, únicamente se contaba con 10 cubículos para evaluaciones poligráficas, 17 poligrafistas y 22 equipos poligráficos, de los cuales 12 eran obsoletos; la capacidad máxima era de 40 evaluaciones diarias. En las otras áreas evaluadoras la situación era similar.

En el caso de las corporaciones policíacas estatales y municipales, las evaluaciones de control de confianza no habían tenido mayor impacto. En gran medida porque no se alcanzaba a dimensionar y comprender su importancia. En 2007 la carencia de centros de evaluación y de control de confianza se debía en gran medida a que legalmente los estados y municipios no eran sujetos obligados a efectuar las evaluaciones de control de confianza.

Si bien, la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública enunciaba la importancia de la carrera policial y sus componentes como los procedimientos de selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción y separación del servicio y evaluación, no hablaba de manera puntual del control de confianza.

Los Centros de Evaluación y Control de Confianza Estatales (CECC) que existían, operaban de manera poco sistemática pues no había protocolos, ni el equipamiento mínimo indispensable, ni las especificaciones en las instalaciones y los procedimientos de actuación. A ello habría que agregar que el personal no tenía que acreditar ningún proceso

² Los criterios a que se hace referencia son exclusivos de la SSP y son confidenciales.

de certificación por lo no se contaba con algún sustento para asegurar que el evaluador estuviese lo suficientemente capacitado para desempeñarse en la función en estos centros.

A partir de la detección de esos graves problemas, fue necesario redefinir algunos aspectos fundamentales para sistematizar las evaluaciones de control de confianza con la idea de fortalecerlos y perfeccionarlos en la práctica. El resultado fue la creación de un Modelo de Evaluación de Control de Confianza único en el país que integraba todas las fases del proceso de evaluación de control de confianza y cuenta con los recursos humanos y la infraestructura necesaria para realizar por sí mismo todas ellas, es decir: evaluación médico-toxicológica, psicológica, poligráfica y la investigación de entorno socioeconómico.

El Modelo de Evaluación de Control de Confianza retoma en parte el significado de la palabra “integración”, la cual tiene su origen en el concepto latino integrativo y que nos habla de la acción y efecto de integrar o integrarse; es decir, constituir un todo o completar un todo, con las partes o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo. Es por ello que en la SSP se creó un modelo de evaluación que permitiera incorporar cada una de las fases que constituyen el proceso de evaluación de control de confianza para con ello determinar un resultado único integral que contemple de manera global al evaluado y no se viera un resultado técnico parcial por área, de forma autónoma.

En el caso de psicología, la metodología determina la necesidad de integrar los instrumentos de evaluación psicológica y la técnica a fin de poder en su conjunto determinar un pronóstico acerca de la personalidad del evaluado como un todo. Lo anterior nos permite establecer hipótesis que a su vez se vinculen con las otras áreas técnicas, determinando a partir de recolectar la evidencia la predicción de conducta en el evaluado y en su capacidad de adaptación al ambiente policial.³

Es importante mencionar que, en paralelo con el rediseño del modelo y los procesos de mejora emprendidos, con los recursos que existían, se comenzó a enfrentar el reto de evaluación que planteó el incremento del cuerpo policial de la Policía Federal. Asimismo, se prestó apoyo para la evaluación de personal de las corporaciones policiales estatales y municipales.

Uno de primeros aspectos para el rediseño del proceso de evaluación de control de confianza fue clarificar las funciones básicas de las mismas, referido a: evaluar a los aspirantes de nuevo ingreso, al personal en activo (promociones, cambio de funciones, comisiones especiales, portación de arma de fuego, evaluación de permanencia) y cuando es necesario, apoyar investigaciones policíacas específicas. El cuadro 1 muestra los objetivos de cada una de ellas.

³ Galimberti, U. (2009), Diccionario de Psicología, Siglo XXI Editores, México.

Cuadro 1. Funciones del proceso de control de confianza y objetivos de las mismas

Función	Objetivos
Nuevo Ingreso	Identificar al personal competente y confiable, cuyo perfil corresponda a los requerimientos del puesto, a los valores y principios institucionales
Personal en Activo: Promociones Cambio de funciones Comisiones especiales Portación de arma de fuego Evaluación de permanencia	Mecanismo de seguridad orientado a la profesionalización del servicio, fortalecimiento de niveles de seguridad, confiabilidad, competencia, disciplina y doctrina, para garantizar la operación y efectividad Institucional. A la par de determinar medidas preventivas para salvaguardar la seguridad Institucional y la del personal
Apoyo a Investigaciones Especificas	Definir perfiles y comportamientos de riesgo, proponer líneas de investigación que auxilien la procuración de justicia y fortalezcan la seguridad pública

Otro aspecto prioritario fue definir las fases que integrarían parte de la evaluación de control de confianza. Al inicio de la presente administración se revisaron los contenidos y métodos de aplicación de cada una de estas fases, detectándose graves deficiencias tales como contenidos poco adecuados o incompletos, falta de capacitación del personal encargado de aplicar algunas pruebas y la existencia de criterios de evaluación poco precisos y no actualizados.

Las fases consideradas son: la evaluación médico-toxicológica, la investigación socioeconómica, la evaluación psicológica y la evaluación poligráfica; todas éstas ya se realizaban y para ponerlas a la vanguardia se les realizaron algunos ajustes. El cuadro 2 presenta una breve explicación de cada una de las fases que comprende la evaluación de control de confianza.

Fases que integran el examen de control de confianza

Fases	¿Para qué?	
	Nuevo ingreso	Permanencia
Evaluación Médico-Toxicológica	<p>Verificar que el estado de salud del personal evaluado sea el adecuado para el puesto y cargo.</p> <p>Detectar oportunamente el consumo de sustancias adictivas ilegales o legales sin prescripción médica.</p>	
Evaluación Psicológica	<p>Evaluar si las características de personalidad, estilo de trabajo, competencias y capacidades del candidato coinciden con el perfil del puesto vacante.</p> <p>Identificar las necesidades de capacitación.</p>	<p>Identificar factores de éxito en el cumplimiento de funciones.</p> <p>Detectar recursos potenciales, vulnerabilidades y áreas de oportunidad en las esferas profesional y personal.</p>
Evaluación Poligráfica	<p>Detectar a través de la evaluación factores de riesgo que implicaría la contratación de algún candidato.</p> <p>Determinar la veracidad de la información proporcionada por el candidato.</p>	<p>Asegurar que el personal que ya labora en la corporación, no haya incurrido en conductas que estén fuera de los lineamientos y principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.</p>
Investigación Socioeconómica	<p>Verificar la congruencia del estilo de vida del aspirante con su trayectoria profesional, social, laboral y económica.</p> <p>Validar la autenticidad de documentos.</p> <p>Investigar antecedentes penales, personales y laborales.</p>	<p>Verificar la congruencia entre el nivel de ingreso y situación patrimonial.</p> <p>Verificar riesgos en función de la naturaleza del puesto que se desempeñe.</p>

Evaluación médico-toxicológica

En el año 2007, la fase médico-toxicológica únicamente consistía en una entrevista clínica y una prueba toxicológica mediante muestra de orina. Si bien estos elementos proporcionaban información relevante sobre la parte médica del individuo y su posible propensión al consumo de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, no atendían aspectos médicos que podían tener efectos negativos en el desempeño laboral del servidor público.

El mismo año se creó la Dirección de Valoración Médica y Toxicológica que está integrada por profesionales especializados en cada uno de los servicios que la comprenden. Se instalaron y equiparon, además, áreas tales como el laboratorio de análisis clínicos con estudios de laboratorio básicos y especializados (química sanguínea, biometría hemática y análisis general de orina), el laboratorio de análisis toxicológico y los consultorios de enfermería, odontología, optometría, radiología, electrocardiografía, audiometría y medicina general.

Asimismo, se han establecido criterios de evaluación que permiten garantizar la calidad, transparencia, objetividad y homogeneidad de los diagnósticos de la Valoración Médica Integral enfocando los problemas de salud del personal policial y de procuración de justicia bajo estándares nacionales e internacionales.

Esta nueva estructura administrativa y operativa permite realizar evaluaciones médico toxicológicas más completas para poder seleccionar al personal de nuevo ingreso que cumpla con los perfiles solicitados en cada una de las áreas e identificar a elementos que ya dentro de la institución han sufrido alteraciones de su estado físico y/o metabólico con objeto de controlarlas o en su caso referirlos para una atención oportuna. De igual manera, se podrá identificar con mayor certeza si el personal conserva sus habilidades y capacidades para cumplir los requisitos normativos necesarios para el otorgamiento de instrumentos auxiliares en el desempeño de sus funciones como la Licencia Oficial Colectiva para Portación de Arma de Fuego (LOC).

Evaluación psicológica

Al inicio de la presente administración, la fase de evaluación psicológica consistía principalmente en la aplicación de instrumentos psicométricos como pruebas de personalidad, organicidad y adaptabilidad al puesto. En la presente administración se han realizado importantes cambios. Se comenzó por revisar las pruebas que se utilizaban a fin de homologar su contenido y adaptarlo a los criterios aprobados por la Comisión del Servicio Civil de Carrera de la PFP. Una aportación fundamental fue replantear el objetivo de la evaluación psicológica y fortalecer la entrevista, mediante una guía que permitiera profundizar en tópicos específicos para recopilar las evidencias de conducta que determinen la compatibilidad de la persona con el

puesto y emitir un pronóstico de comportamiento, la entrevista profunda permite obtener mayor información que se complementa con la que se ha conseguido a través de las pruebas psicométricas, así como cruzarla con información de otras áreas de evaluación.

En el transcurso de la actual administración, destacan otras acciones en materia de psicología, como:

2008, el apoyo al Programa del Subsidio para la Seguridad Municipal (SUBSEMUN).

2009, las evaluaciones de Convocatoria de Perfil Investigador y Licencia Oficial Colectiva para Portación de Arma de Fuego (LOC).

2010, se realizan evaluaciones para la Formación de Grupos de Unidades Especializadas en los Estados; y en el ámbito internacional, en apoyo al Gobierno de Guatemala se realizan evaluaciones de Apoyo Externo a personal adscrito a la Policía Nacional Civil de Guatemala.

Se adaptó el “Cuestionario de Estilos de Liderazgo” el cual formó parte del proceso de evaluaciones para la Convocatoria de Promoción de Grados lo que permitió participar activamente en el proceso de medición de la competencia de Mando y Liderazgo.

2011 se adicionó otra herramienta que contribuye a la identificación de valores, con el objetivo de poder determinar en el personal evaluado la presencia de un comportamiento contrario al esperado como servidores públicos, como involucrarse en actos corruptos, violentar la norma y no enfocarse al bien común.

Se participó en la validación de perfiles de puesto, específicamente, los correspondientes al Nuevo Modelo Policial conforme a escala jerárquica y funciones de prevención, reacción e investigación.

Evaluación poligráfica

2007, anteriormente la evaluación poligráfica sólo se aplicaba a dos tipos de programas: nuevo ingreso y permanencia del personal en activo. En la presente administración se amplió su espectro de atención para realizar evaluaciones específicas, sobre actividades de personal en activo con funciones sustantivas de inteligencia y evaluaciones de casos en los que se presume la comisión de un delito, donde se busca descartar o confirmar la participación de alguna persona en actividades que afectan el desarrollo de los objetivos o la imagen institucional. Se enfocaron evaluaciones para la creación de grupos especiales como análisis táctico, antisequestros y altos mandos.

2008, se trabajó en la definición de criterios institucionales por factores de riesgo para considerarlos en la evaluación integral, para lo cual se nutrió de información del campo legal-penal (códigos penales), asociaciones médico civiles para el tratamiento de adicciones y consideraciones del ámbito social. Asimismo, se creó un protocolo técnico para la aplicación de diferentes técnicas poligráficas, basadas en plantillas validados a nivel internacional, y se impartió un taller de análisis de gráficos para el personal con más de tres años de experiencia con la finalidad de unificar criterios técnicos de calificación.

Así mismo en la SSP inició las gestiones para que la American Polygraph Association (APA) certificara que la Academia Nacional de Entrenamiento e Investigación en Análisis Poligráfico, dependiente de la Dirección General de Control de Confianza, cumplía con los estándares internacionales para la formación de nuevos poligrafistas a nivel federal y en apoyo a estados y municipios.

2009, se logró la certificación de la Academia Nacional de Entrenamiento e Investigación en análisis poligráfico de la PF, por parte de la APA; siendo la segunda institución en México que cuenta con este reconocimiento. Asimismo 4 instructores primarios de capacitación fueron certificados por dicho organismo.

2010, como parte del desarrollo e implementación del área de investigación científica dentro de la Academia Nacional, se realizó la primera investigación en el país y en América Latina sobre la “Identificación de rasgos fisiológicos secundarios para la evaluación numérica en exámenes multitema”.

2011-2012 Se imparte a 28 integrantes la Especialidad en Poligrafía validada y registrada ante la SEP.

Actualmente se llevan a cabo las investigaciones sobre la estandarización de la “Técnica de Preguntas Modificadas” MGQT (por sus siglas en inglés) en la población mexicana y el estudio estadístico del concepto de Reevaluación en los procesos de evaluación de personal de nuevo ingreso y en activo, con la finalidad de aumentar la precisión de los resultados técnicos emitidos.

Investigación del entorno socioeconómico

La investigación de entorno socioeconómico consistía, antes de esta administración, en la verificación de referencias personales, vecinales y laborales vía telefónica, así como en la validación de la autenticidad de la cartilla del servicio militar y del comprobante de estudios. Dos eran los principales problemas que se enfrentaban: primero, la inexistencia de plazos estipulados para la entrega de resultados y segundo, la falta de un procedimiento sistematizado para el seguimiento de la autenticación documental y del proceso en general.

2007, se creó la Dirección de Investigación de Entorno Socioeconómico basado en cuatro fases: investigación y registro de antecedentes, validación documental, investigación socioeconómica y análisis e interpretación, la cual está estructuralmente organizada con personal que cubre perfiles específicos de acuerdo al nivel de responsabilidad asignada.

Se estableció un convenio de colaboración con la Secretaría de la Función Pública, para el acceso a su portal para la consulta de información en materia laboral relacionada con sanciones e inhabilitaciones del servicio público a nivel nacional, lo que permite conocer si el personal evaluado cuenta con algún antecedente administrativo de sanción o inhabilitación.

2008, se integró la visita domiciliaria como parte importante del proceso de evaluación la cual complementa el proceso de análisis de información que se implementa en todas las etapas.

Se estableció un convenio de colaboración con el Sistema Nacional de Seguridad Pública para operar sus diferentes aplicativos, con la finalidad de complementar la investigación de antecedentes.

El proceso de Investigación Socioeconómica diseñado especialmente para la Policía Federal, ha sido la base para el Modelo Nacional de Evaluación de Control de Confianza bajo el cual operan los Centros de Evaluación de Control de Confianza estatales. Al respecto, se diseñó e impartió el curso para formar a los Investigadores Socioeconómicos de esos Centros.

2010, a partir de este año, se cuenta con clave de acceso a Plataforma México y a la fecha se utilizan las diferentes herramientas de Consulta que Plataforma México administra como el acceso a la Base Nacional de Huellas Dactilares (DIGISCAN, TELESCAN y Sistema Único de Identificación Criminal).

2011, como parte de la Iniciativa Mérida se obtuvieron herramientas de trabajo adicionales como: cámaras fotográficas, grabadoras digitales de audio, diademas con micrófono para el equipo telefónico y digitalizadores de voz con micrófono, éstos últimos con la finalidad de grabar la voz de los elementos evaluados y su incorporación al Kárdex de la Policial Federal.

Asimismo, en el marco de la Iniciativa Mérida, la DGCC en conjunto se ha visto beneficiada con capacitación (13 cursos) para personal de las áreas evaluadoras, aunado a la donación de equipo (más de 600 aparatos) en apoyo a las actividades de control de confianza.

Reporte integral de evaluación

Con la finalidad de sustentar la emisión de un resultado único de control de confianza, se desarrolló el área de integración y análisis de casos, que tiene como objetivo coordinar las acciones en la elaboración del reporte integral de los candidatos que participan en el proceso de evaluación de control de confianza, a través de la recepción de datos y reportes que generan las áreas de médico-toxicológica, psicología, poligrafía y entorno socioeconómico.

En julio de 2009, la DGCC formalizó la elaboración del reporte integral como la fase última del proceso de control de confianza.

Fases del proceso de evaluación de control de confianza



2.2 Aseguramiento y Gestión de la Calidad

Fortalecer y desarrollar mejores prácticas en los procesos de control de confianza de la DGCC en materia de evaluaciones y certificación.

2.2.1 Estrategia

Desarrollar las Mejores Prácticas en los procesos de Control de Confianza.

2.2.2 Líneas de acción

1. Realizar estudios de tiempos y movimientos para efficientar los procesos.
2. Integrar y fortalecer los manuales de procedimientos.
3. Diseñar y actualizar formatos de acuerdo a las necesidades de mejora.
4. Revisar de manera continua los procedimientos para su mejora y efectividad.
5. Documentar los procesos de nuevas funciones de la DGCC emanadas de la LGSNSP, Ley de la Policía Federal y su Reglamento, así como del Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial de la Policía Federal.

2.3 Consolidación del Servicio de Carrera Policial de la Policía Federal.

El Instituto de Formación participó, con la titularidad de una vocalía, en el proceso de reactivación y consolidación de la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial de la entonces Policía Federal Preventiva (PFP). Los principales resultados alcanzados durante el periodo enero de 2007 a junio de 2009 se enlistan enseguida:

- Establecimiento de un método de trabajo y de coordinación para la operación de la Comisión, de acuerdo con el marco jurídico vigente.
- Revisión y autorización del Manual de Normas del Servicio Civil de Carrera Policial de la PFP, mismo que aprobado por la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial en agosto de 2007.
- Realización del Curso de Formación de Proyectistas, con la finalidad de promover que las resoluciones de la Comisión se apeguen a derecho y evitar que se pierdan juicios laborales por problemas de forma.
- Análisis y resolución de 2 mil 057 expedientes, de los cuales 213 de ellos fueron asignados al Instituto de Formación para su atención.
- Autorización de la convocatoria para el Curso de Manejador Canino 2007.
- Autorización de las convocatorias 2007, 2008 y 2009 para el Curso de Formación Inicial para Policías Federales con Perfil de Investigación 2007.
- Autorización de la convocatoria 2009 para el Curso de Básico Formación Inicial para ingreso a la Coordinación de Fuerzas Federales de Apoyo.
- Autorización para la contratación de 536 egresados del Curso de Formación Inicial para Suboficiales 2006-2007 y de 593 egresados del Curso de Formación Inicial para Policías Federales con Perfil de Investigación, para el ejercicio 2007.
- Autorización para la contratación de 1 mil 668 egresados del Curso de Formación Inicial para Policías Federales con Perfil de Investigación, para el ejercicio 2008.
- Autorización para la contratación de 104 egresados del Curso de Formación Inicial para Policías Federales con Perfil de Investigación, para el ejercicio 2009.

Participación del Instituto en los comités que derivan de esta Comisión:

Como grupos de trabajo derivados de la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial, de enero de 2007 a junio de 2009 operaron cinco comités en diferentes periodos:

- Comité de Reclutamiento, Selección e Ingreso.
- Comité de Permanencia.
- Comité de Estímulos.
- Comité de Promociones.
- Comité de Capacitación.

En todos ellos participó el Instituto de Formación, sin embargo a continuación se detallan los alcances logrados en tres de ellos por la relevancia de sus actividades:

Comité de Estímulos

Para el ejercicio 2009 se seleccionó al Instituto de Formación para asumir la Presidencia de dicho cuerpo colegiado y a la Coordinación de Servicios Técnicos le correspondió la Secretaría Técnica del mismo.

El Comité de Estímulos sesionó y otorgó estímulos a los elementos de la Institución por acciones relevantes y meritorias en actos de servicio mayo de 2009, en virtud de la extinción de la Comisión de Servicio Civil de Carrera Policial como consecuencia de la publicación de la Ley de la Policía Federal el 1º de junio de 2009 y de su entrada en vigor un día después.

A continuación se presenta un desglose de las sesiones y estímulos otorgados durante los ejercicios 2007, 2008 y de enero a mayo de 2009, clasificado por área y tipo de estímulos:

SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS CELEBRADAS		
Período	Sesiones Ordinarias	Sesiones Extraordinarias
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2007	13	3
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2008	12	2
Del 1º de enero al 31 de mayo de 2009	5	0
Totales	30	5

ESTÍMULOS APROBADOS	
Periodo	Estímulos aprobados
Del 1º al 31 de diciembre de 2007	1729
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2008	3627
Del 1º de enero al 31 de mayo de 2009	1385
Total	6,741

ESTÍMULOS APROBADOS POR UNIDAD ADMINISTRATIVA		
Período	Área	Estímulos aprobados
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2007	Coordinación de Fuerzas Federales de Apoyo	197
	Coordinación de Seguridad Regional	1518
	Coordinación de Transportes Aéreos	14
	SUBTOTAL	1729
Del 1º de enero al 31 de diciembre de 2008	Área	Estímulos aprobados
	Unidad Administrativa Central de Asuntos Jurídicos	90
	Coordinación de Administración y Servicios	16
	Transportes Aéreos	23
	Coordinación de Fuerzas Federales de Apoyo	2301
	Coordinación de Seguridad Regional	1052
	Coordinación de Inteligencia para la Prevención	46
	Estado Mayor Sección Tercera	27
	Estado Mayor Sección Segunda	72
SUBTOTAL	3627	
Del 1º de enero al 31 de mayo de 2009	Área	Estímulos aprobados
	Coordinación de Seguridad Regional	570
	Coordinación de Fuerzas Federales de Apoyo	737
	Coordinación de Inteligencia para la Prevención	13
	Estado Mayor Sección Tercera	65
SUBTOTAL	1385	
TOTAL 2007-2008		6,741

Estímulos Otorgados 2007-2012

Tipo de estímulo	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Septiembre	Totales
Económico alto	239	1,460	487	698	2,906	1619	7,409
Económico medio	351	629	175	300	613	1524	3,592
Económico bajo	484	1,127	276	255	617	766	3,525
Citación	655	123	97	116	4	65	1,060
Distintivo	0	104	78	106	13,367	0	13,655
Mención honorífica	0	96	247	23	17	21	404
Condecoración	0	88	25	175	104	199	591
TOTAL	1,729	3,627	1,385	1,673	17,628	4,194	30,236

Comité de Promociones

El 28 de marzo de 2008 se constituyó el Comité de Promociones como órgano auxiliar de la Comisión de Servicio Civil de Carrera Policial (CSCCP) y con la encomienda de activar este proceso dentro de la Policía Federal como parte del Sistema de Carrera Policial.

De acuerdo con la estructura aprobada por la CSCCP en marzo de 2008, el Instituto de Formación forma parte del Comité de Promociones en una de sus vocalías.

El primer proceso de promociones consideró finalmente un total de 1 mil 665 plazas vacantes y estuvo dirigido a las unidades operativas de la entonces Policía Federal Preventiva (PFP), las coordinaciones de Inteligencia para la Prevención, Seguridad Regional y Fuerzas Federales de Apoyo. La distribución de vacantes por grado se detalla en el cuadro siguiente:

GRADOS	EN CONCURSO
Oficial	1000
Subinspector	480
Inspector	185
TOTAL	1665

El programa del proceso de promociones 2008 se presenta a continuación:

ACTIVIDAD	PLAZOS
Publicación y difusión de convocatorias	24 de abril
Cierre de Inscripciones	16 de abril al 12 de mayo
Evaluaciones de Control de Confianza	17 de mayo al 15 de julio
Exámenes de Conocimientos Generales y Específicos	16 al 31 de julio
Publicación de resultados	8 agosto

Se publicaron el 24 de abril tres convocatorias, una por cada coordinación, documentos con los que se dio inicio al proceso formal de promociones 2008.

Una vez que se abrió el proceso, el Instituto de Formación participó en diferentes actividades, mismas que se describen enseguida:

- **Recepción de documentos, revisión y comprobación de cumplimiento de requisitos.** Los interesados en participar en el proceso de promociones 2008 tuvieron que registrarse a través de un microsistema informático y, posteriormente, se presentaron en las instalaciones del Instituto de Formación (IF) para entregar los documentos que demostraran el cumplimiento de los requisitos establecidos en las convocatorias. Así, el IF recibió un total de 4 mil 011 expedientes:

Convocatoria	Seguridad Regional	Fuerza Federales de Apoyo	Inteligencia	TOTAL
Inspector	307	26	29	362
Subinspector	802	9	4	815
Oficial	2450	146	238	2834
TOTAL	3559	181	271	4011

Con base en la revisión de cada expediente y de la información presentada ante el Comité de Promociones, ese órgano colegiado aprobó el registro de 3 mil 924 solicitantes:

Convocatoria	Seguridad Regional	Fuerza Federales de Apoyo	Inteligencia	TOTAL
Inspector	304	26	27	357
Subinspector	790	9	4	803
Oficial	2,392	134	238	2,764
TOTAL	3,486	169	269	3,924

- **Aplicación de las evaluaciones de conocimientos generales y específicos.** Uno de los criterios de evaluación fue el de conocimientos, razón por la cual, con base en el

manual de Normas del Servicio Civil de Carrera, Policial, esta tarea quedó bajo la responsabilidad del IF. Sobre esa base, realizó las acciones siguientes:

Elaboración de temarios por tipo de examen:

- General.
- Inteligencia, grado Oficial.
- Inteligencia, grado Subinspector.
- Inteligencia, grado Inspector.
- Seguridad Regional, grado Oficial.
- Seguridad Regional, grado Subinspector.
- Seguridad Regional, grado Inspector.
- Fuerzas Federales de Apoyo, grado Oficial.
- Fuerzas Federales de Apoyo, grado Subinspector.
- Fuerzas Federales de Apoyo, grado Inspector.
- Elaboración de guía de estudio para cada uno de los temarios.
- Entrega de los temarios y de las guías de estudio por medio del micrositio informático establecido para este proceso.
- Elaboración de bases de reactivos para cada uno de los diferentes tipos de exámenes por aplicar.
- Integración de cada tipo de examen, con diferentes combinaciones para su aplicación. Para esta tarea se desarrolló un software por medio del cual se generaron los exámenes a partir de los criterios siguientes: grado, área de adscripción, sede, horario, tipo y fecha de aplicación. En total, se generaron 63 diferentes variables de exámenes.
- Conviene señalar que en atención a la recomendación del Ceneval, el diseño de los exámenes fue de opción múltiple y los formatos de respuesta se elaboraron en hojas ópticas y con alvéolos para su llenado en función de la opción que en cada caso consideraron como la respuesta correcta.
- La preparación de los formatos de respuesta y la elaboración de los exámenes estuvo supervisada por Notario Público y por representantes del Órgano Interno de Control.
- Aplicación de los exámenes en tres sedes los días 28 y 29 de julio de 2008: Plantel de San Luis Potosí, Plantel de Estudios Superiores del valle de México (Barrientos) e instalaciones del Instituto de Capacitación y Profesionalización en Procuración de Justicia. Durante la aplicación de los exámenes se contó en cada sede con un notario público para dar fe de dicho proceso, un representante de Ceneval para supervisar el proceso y con aplicadores de exámenes certificados por Ceneval.
- Adicionalmente, se contó con observadores internos del Estado Mayor, de la Unidad Administrativa Central de Asuntos Jurídicos, la Coordinación de Administración y Servicios, y del Órgano Interno de Control.

- Calificación de los exámenes. Al haber previsto la emisión de las respuestas en hojas ópticas, el proceso de calificación se realizó por medio de un lector óptico, mecanismo que de igual forma estuvo supervisado por representantes del Órgano Interno de Control y por Notario Público.
- **Integración de resultados.** Se participó en la sesión plenaria y permanente del Comité de Promociones del 7 de agosto de 2008, en la cual se revisaron los resultados de las diferentes evaluaciones y con base en ellas se identificaron a los 1 mil 665 participantes que se hicieron acreedores al grado inmediato superior. La asignación por grado y unidad fue la siguiente:

Grado	Seguridad Regional	Fuerza Federales de Apoyo	Inteligencia	TOTAL
Inspector	136	23	26	185
Subinspector	469	9	2	480
Oficial	713	100	187	1,000
TOTAL	1,318	132	215	1,665

Así, esta fue la participación del Instituto de Formación en el Comité de Promociones y específicamente en el proceso de Promociones 2008.

Promoción

OBJETIVO: Promover y reconocer el potencial de conocimientos y de capital humano generado a partir de la profesionalización al interior de la institución, así como de la experiencia laboral de sus integrantes, a efecto de contribuir a la permanencia y a la certeza de los policías federales en su desarrollo profesional.

Promoción 2012

Proceso de promoción	Requerimientos	Resultados esperados
<p>Convocatoria abierta 2012</p> <p>Concurso por 665 grados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 de Comisario a Comisario Jefe • 10 de Inspector General a Comisario • 50 de inspector jefe a inspector General • 100 de Inspector a Inspector Jefe • 200 de Subinspector a Inspector • 300 de Oficial a Subinspector 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 sedes para aplicación de la evaluación física. • Personal de Apoyo y especializado: 12 médicos, 8 paramédicos, 280 personas de apoyo para la aplicación de Evaluación de conocimientos 280 personas para evaluación física • Presupuesto para el proceso de promoción: \$10,000,000.00 aproximado 	<p>Participantes estimados:</p> <p>1,294 Oficiales, 682 Subinspectores, 103 Inspectores, 19 Inspector Jefe, 27 Inspector General, 9 Comisarios</p> <p>Total: 2,134 participantes</p>

CRONOGRAMA:

No.	ACTIVIDAD	ESTIMACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1	PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA	PROGRAMADO				
		REAL				
2	REGISTRO DE PARTICIPANTES	PROGRAMADO				
		REAL				
3	PUBLICACIÓN DE TEMARIOS Y BIBLIOGRAFÍA	PROGRAMADO				
		REAL				
4	EXÁMENES DE PERMANENCIA (POR VIGENCIA)	PROGRAMADO				
		REAL				
5	PUBLICACIÓN DE SEDES Y FECHAS DE EVALUACIÓN	PROGRAMADO				
		REAL				
6	APLICACIÓN DE EVALUACIONES	PROGRAMADO				
		REAL				
7	OBTENCIÓN DE RESULTADOS	PROGRAMADO				
		REAL				
8	PRESENTACIÓN AL COMITÉ DE PROMOCIÓN DE LOS RESULTADOS	PROGRAMADO				
		REAL				
9	PRESENTACIÓN AL CONSEJO FEDERAL DE DESARROLLO POLICIAL DE LOS RESULTADOS	PROGRAMADO				
		REAL				
10	INTEGRACIÓN DE RESULTADOS GENERALES	PROGRAMADO				
		REAL				
11	DIFUSIÓN DE RESULTADOS EN EL MICROSITIO	PROGRAMADO				
		REAL				
12	INFORME FINAL AL CONSEJO FEDERAL	PROGRAMADO				
		REAL				

Estímulos

Actividades a desarrollar

- Programación de Sesiones Ordinarias:
1 por mes (último jueves)
- Trámite y gestión con la Coordinación de pagos en Servicios Generales.
- Elaboración de informe mensual al Secretario General del Consejo Federal de Desarrollo Policial.

Recompensa:

- Altos 250 DSMGVDF
- Medios 200 DSMGVDF
- Bajos 150 DSMGVDF

Condecoraciones diversas:

- Al Mérito:
 - Caballero Águila
 - Policial 1a. Clase
 - Policial 2a. Clase
- Social
 - Deportivo 1a. Clase
 - Deportivo 2a. Clase
- Tiempo de Servicio
 - Tecnológico 1a. Clase
 - Tecnológico 2a. Clase
- Mención Honorífica
- Citación
- Distintivo

Recompensa:

- Altos 250 DSMGVDF
- Medios 200 DSMGVDF
- Bajos 150 DSMGVDF

Total de estímulos 2011= **4,135**

Condecoraciones diversas:

- Al Mérito:
 - Caballero Águila
 - Policial 1a. Clase
 - Policial 2a. Clase
- Social
 - Deportivo 1a. Clase
 - Deportivo 2a. Clase
- Tiempo de Servicio
 - Tecnológico 1a. Clase
 - Tecnológico 2a. Clase
- Mención Honorífica
- Citación
- Distintivo

Total de condecoraciones 2011= **13,427**
(11,018 por el desfile del Bicentenario y 2,328 por participación en los Juegos Panamericanos)



PROYECCIÓN 2012 = 3,000



PROYECCIÓN 2012 = 2,500

3. FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

A partir de la Estrategia Nacional de Prevención del Delito y Combate a la Delincuencia y del Nuevo Modelo Policial que deriva de ésta, se determinó un **nuevo perfil de ingreso a la Policía Federal, el de investigador**, dentro del que destaca el requisito de contar con estudios terminados de nivel superior como una de las primeras medidas aplicadas para promover la profesionalización de los policías federales.

2007, destaca el hecho de contar con un programa curricular desarrollado e implantado para el perfil de investigador, mismo que fue enriquecido y actualizado en 2009, con la orientación y asistencia de especialistas de la Policía Federal y de consultores internacionales, con amplia experiencia en la materia que, en el marco de los apoyos establecidos dentro del programa Iniciativa Mérida colaboraron en estos trabajos.

2007 se coordinaron tres cursos; el primero en el Centro de Formación Policial de San Luis Potosí, el segundo en la Academia Estatal de Seguridad Pública del estado de San Luis Potosí y el tercero en el Plantel de Estudios Superiores Valle de México. De dichos cursos **egresaron 591 aspirantes**, que fueron designados a las diferentes áreas de la Policía para realizar las funciones de investigación correspondientes.

2008, y con el objeto de continuar con las acciones para combatir a la delincuencia con nuevos policías federales, la Comisión de Servicio Civil de Carrera Policial de la Policía Federal Preventiva aprobó dos nuevas convocatorias para Cursos de Formación Inicial para aspirantes a Policía Federal con Perfil de Investigador, en la primera se contemplaba una duración de seis meses y en la segunda de 40 días. Bajo estas convocatorias el Instituto coordinó siete cursos que se llevaron a cabo en diferentes sedes alternas al Instituto de Formación y a través de los cuales se logró formar a **1,668 policías federales** con Perfil de Investigador.

2009, una de las prioridades ha sido intensificar el proceso de formación del perfil de investigador, con la finalidad de abastecer de un mayor número de egresados de este proceso a tres áreas operativas de la Policía Federal: Coordinación de Inteligencia para la Prevención, Sección Segunda del Estado Mayor y Sección Tercera del Estado Mayor.

Sobre esa base, desde principio del 2009 se trabajó en la generación de las condiciones que permitieran avanzar en este sentido. Algunas de las principales acciones fueron las siguientes:

- Colaboración de la Secretaría de Educación Pública para la difusión de la convocatoria de reclutamiento, entre egresados de planteles de educación superior, que son los que cumplen con el requisito de nivel académico necesario para este perfil.
- Apoyo del Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica para contar con expertos internacionales para el enriquecimiento y actualización del programa curricular del curso de formación inicial, así como para la elaboración de los manuales del instructor y del estudiante de cada una de las materias consideradas dentro de dicho programa curricular.
- Apoyo de los gobiernos de Colombia, Estados Unidos de Norteamérica, España, Canadá, República Checa y Holanda, para contar con expertos policiales de sus países para participar como docentes en el curso de formación inicial, específicamente en el módulo de Análisis, Investigación e Inteligencia Policial que se imparte en el plantel de San Luis Potosí.
- Colaboración de universidades privadas y públicas para contar con instalaciones en las que se desarrolló el curso de Formación Inicial, perfil investigador: Universidad Iberoamericana, campus Santa Fe; Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Santa Fe y Ciudad de México; Universidad Tecnológica (Unitec), campus Atizapán y Ecatepec, y Universidad Anáhuac, campus México Norte, Universidad Autónoma Metropolitana, campus Iztapalapa.

CURSO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Investigación	591	1668	3899	974	358	724
Prevención				350	0	175
Reacción		495	503	845	2807	3,475
TOTAL	591	2163	4402	2169	3165	4,374

VI. RESULTADOS Y BENEFICIOS ALCANZADOS

EJERCICIO 2007

Se rediseño del proceso de evaluación de control de confianza para evaluar a los aspirantes de nuevo ingreso, al personal en activo para casos de promociones, cambio de funciones, comisiones especiales, portación de arma de fuego, evaluación de permanencia y cuando sea requerido, apoyar investigaciones policíacas específicas.

En ese entonces el Instituto de Formación participó, con la titularidad de una vocalía, en el proceso de reactivación y consolidación de la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial de la entonces Policía Federal Preventiva (PFP). Participando en los cinco comités de Reclutamiento, Selección e Ingreso, Comité de Permanencia, Comité de Estímulos, Comité de Promociones y Comité de Capacitación.

Como parte de las acciones de profesionalización de los elementos de seguridad pública, de diciembre de 2006 a julio de 2007, la Academia Nacional de Seguridad Pública realizó 1,691 cursos y capacitó a 84,006 elementos.

De acuerdo con el reporte de 37 institutos de 24 entidades federativas, de los cursos realizados, 304 corresponden a formación inicial, 1,024 a actualización y permanencia y 363 a formación especializada. En tanto que 11,389 elementos fueron capacitados en formación inicial, 61 043 recibieron actualizaciones y 11,574 se especializaron en algún tema.

Se cuenta con un programa curricular para el perfil de investigador, con la orientación y asistencia de especialistas de la Policía Federal y de consultores internacionales, en el marco de los apoyos establecidos dentro del programa Iniciativa Mérida; así mismo, se llevaron a cabo tres cursos de los cuales egresaron 591 aspirantes, mismos que fueron designados a las diferentes áreas de la Policía para realizar las funciones de investigación correspondientes.

EJERCICIO 2008

Se aplicaron evaluaciones a 74,561 personas, cifra que incluye tanto a los aspirantes a integrar a las filas de esta Institución, como a los elementos que se encuentran en activo y que son periódicamente evaluados. Asimismo, se incluye al personal adscrito a otras dependencias al servicio del Estado, bajo los programas de apoyo externo.

Dentro del rubro de nuevo ingreso, la Dirección General de Control de Confianza aplicó 18,616 evaluaciones.

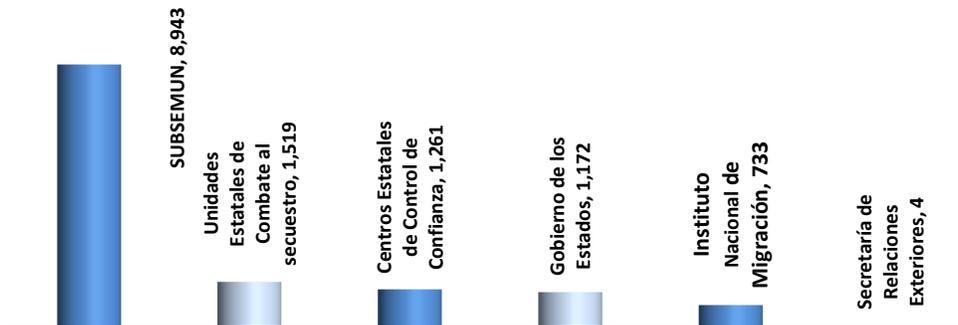
Se convocó a egresados de todas las Licenciaturas a participar en el proceso de selección para el ingreso a la Institución como Policía Federal, con perfil de investigador

Durante 2008, se consolidó el curso de Especialidad en alta Dirección para Mandos Medios y Superiores en la Academia Superior de Seguridad Pública de la Policía Federal Preventiva, en aquel entonces, de los cuales egresaron 852 mandos en agosto del 2008.

Así mismo, se logró consolidar el Manual Básico de Actuación Policial, a través de un dispositivo electrónico que permitió su visualización a distancia para informar a los integrantes de la institución.

EJERCICIO 2009

La Dirección General de Control de Confianza con el programa de evaluación de permanencia, formación de grupos y promociones evaluó a 5,088 elementos. También participó en la aplicación de evaluaciones de control de confianza a personal adscrito a otras dependencias federales, estatales y municipales. En los programas de apoyo externo, se aplicaron 13,632 evaluaciones.

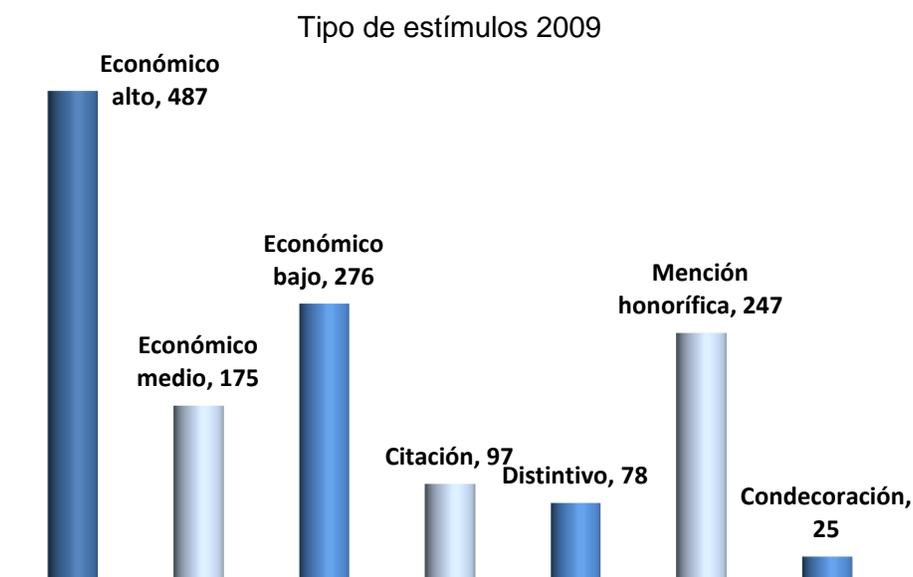


Se dio cumplimiento al compromiso establecido por la SSP en el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad de practicar evaluaciones de control de confianza a 8 mil servidores públicos de áreas sensibles.

De agosto de 2008 al 12 de agosto de 2009, se evaluó a 8,422 personas, de las cuales 7,466 son elementos de la Policía Federal, 570 del OAD Prevención y Readaptación Social, y 386 de áreas centrales.

Se establecen criterios homologados para regular las etapas del Servicio Profesional de Carrera Policial (reclutamiento, selección, ingreso, permanencia, promoción, estímulos y recompensas, remoción o separación, sanción y reconocimiento). Por primera vez se contempla el requisito de evaluación de control de confianza para el ingreso, permanencia y promoción de todos los efectivos de los cuerpos policiales.

Se otorgan estímulos y el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, generando un total de estímulos otorgados de 1,385.



Se trabajó en dos grupos, el primero enfocado al diseño curricular del bachillerato tecnológico de la carrera policial con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP); y el segundo, los trabajos correspondientes al Técnico Superior Universitario (TSU). El plan de estudios tiene como perspectiva el grado de licenciatura a partir de estándares de competencia profesional.

Diseño curricular de cursos Se analizó con personal de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la SEP, la urgente necesidad de nivelar al personal que aún no cuenta con Educación Media Superior (Preparatoria) y se estableció el compromiso formal de desarrollar tres cursos: de Formación Inicial (Grado de Policía), de Actualización (Grado de Policía Tercero) y de Actualización (Grado de Suboficial).

También en 2009 se emitieron dos convocatorias con Perfil de Investigador y con Perfil de Fuerzas Federales de Apoyo, aprobadas en enero y febrero de 2009 respectivamente, por la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial.

Se contó con el apoyo de universidades como son. Universidad Iberoamericana, campus Ciudad de México; Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, campus Santa Fe y Ciudad de México; Universidad Tecnológica, campus Atizapán y Ecatepec; y Universidad Anáhuac Norte.

En la Academia Superior de Seguridad Pública en San Luis Potosí reciben capacitación mandos medios y superiores en las siguientes especialidades:

Diploma en Dirección Policial, del 10 de noviembre 2008 al 20 marzo del 2009 del que egresaron 147 servidores públicos.

La Especialidad en Alta Dirección para la formación de Mandos Superiores de Policía, del 1º de octubre de 2007 al 5 de septiembre de 2008, y es en 2009 que egresó la primera generación conformada por 850 alumnos (700 del ámbito federal, 122 del estatal, 23 del municipal y cinco policías de otros países).

EJERCICIO 2010

Nuevo Modelo Policial Federal

En el marco de la XXVIII sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), celebrado el 3 de junio de 2010, se aprobó la propuesta del Ejecutivo Federal de impulsar un Nuevo Modelo Policial basado en 32 policías locales con un mando único y confiable en cada una de esas policías, con la finalidad de avanzar en la coordinación entre los distintos órdenes de Gobierno.

Con tal fin se integró una Comisión Especial que dé seguimiento al acuerdo para concretar el nuevo modelo policial y se presentará la iniciativa correspondiente al H. Congreso de la Unión.

Programa de reclutamiento intensivo durante 2010

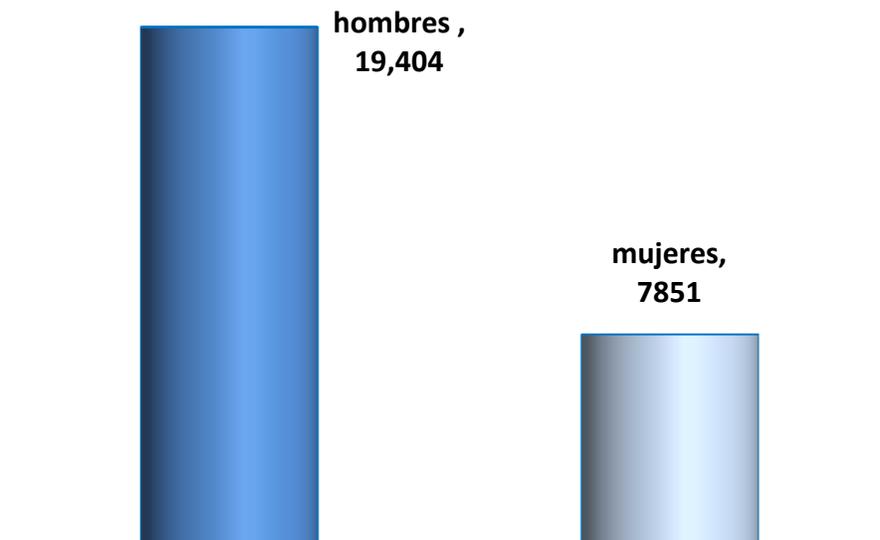
Para fortalecer y enriquecer la plantilla del personal que realiza tareas de seguridad y preservación del orden, la SSP desplegó una campaña de difusión y promoción de sus convocatorias, para policía con perfil de investigador.

Para el ejercicio 2010 se publicaron las convocatorias para ocupar el puesto de oficial en prevención penitenciaria y para integrarse al Servicio de Protección Federal., Dichas convocatorias se difundieron a través de diversos medios:

- Se enviaron 18,088 correos electrónicos a interesados derivados de las llamadas atendidas.
- Se integraron 7,763 expedientes al Sistema de Reclutamiento (SIRE), para la programación de exámenes.

El Centro de Atención Telefónica (*Call Center*) que tiene el número telefónico 01-800-737-4842, brinda información a los aspirantes durante el proceso de reclutamiento, selección, formación inicial e ingreso. A través de este medio se atendieron 30,350 llamadas.

Se aplicaron evaluaciones a 27,255 aspirantes a ingresar a la SSP y sus órganos administrativos desconcentrados. De ese total 7,851 (29%) son mujeres y 19,404 (71%) son hombres.

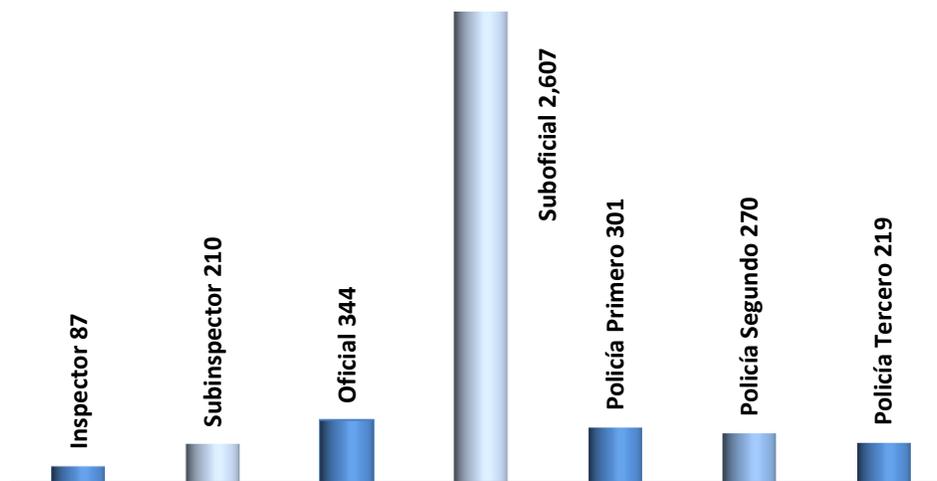


Para la Secretaría de Seguridad Pública es una prioridad contar con personal altamente calificado para el desempeño de sus funciones, por lo que se promovieron cambios organizacionales y estructurales orientados a mejorar la preparación y actuación de los servidores públicos que laboran en la institución, además de que se redefinieron funciones, responsabilidades, perfiles y procedimientos para impulsar un Sistema de Desarrollo Policial.

Mediante la aplicación del modelo de educación basado en competencias de la SEP y de conformidad con el Programa Rector de Profesionalización propuesto por la Secretaría de Seguridad Pública, se desarrollaron diversos programas de estudios para los siguientes niveles: profesional técnico bachiller, técnico superior universitario, licenciatura en seguridad pública y las especialidades policiales en Investigación Policial, Artefactos Explosivos, Operaciones con Recursos de procedencia Ilícita, Terrorismo y Narcotráfico.

Se diseñó y desarrolló el Nuevo Modelo Educativo centrado en el aprendizaje y orientado a competencias, mismo que incluye: el Programa de Formación del Docente-Tutor, Programa de Evaluación Educativa, Programa de Seguimiento y Vinculación, Programa de Formación de Manejadores de Perros entrenados para la detección de drogas y el Programa de Formación de Policía Investigador.

Se emitió una convocatoria dirigida a integrantes de la Policía Federal en servicio activo de las Divisiones de Inteligencia, Investigación, Seguridad Regional, Científica, Antidrogas, Fuerzas Federales y de la Coordinación de Operaciones Aéreas, obteniendo grado 4,038 integrantes desglosados en el siguiente cuadro:



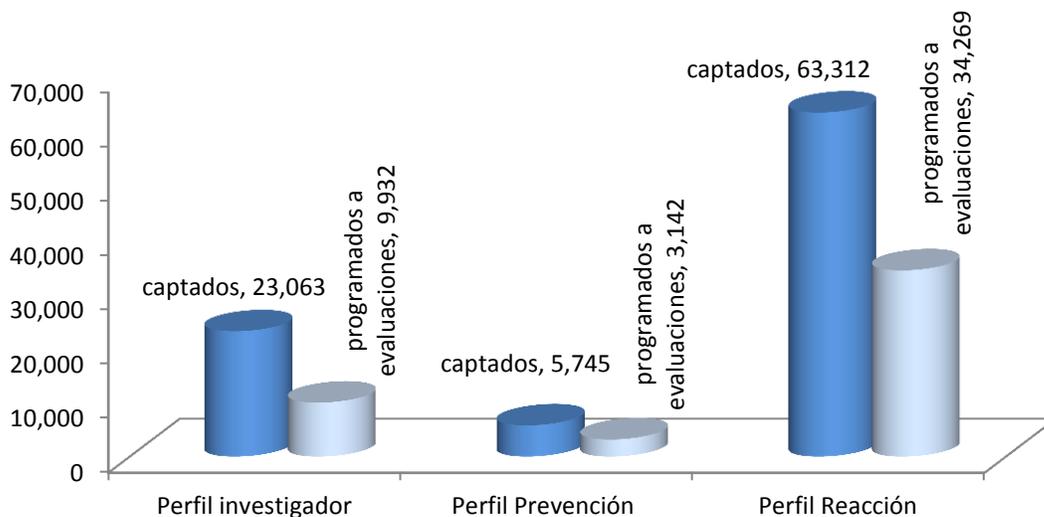
EJERCICIO 2011

Es en la trigésima sesión del CNSP, realizada en junio de 2011, se identificaron como prioridades nacionales en seguridad pública: el fortalecimiento de los centros de evaluación y control de confianza estatales, la infraestructura y equipamiento básico para las Unidades Especializadas en el Combate al Secuestro, la implementación del Sistema de Desarrollo Policial (SIDEPOL) en 32 cuerpos de policía estatales, así como la conformación del modelo de Policía Estatal Acreditado, proyectos que contribuyen a la implementación del nuevo modelo policial.

A julio de 2011 El Consejo Federal de Desarrollo Policial aprobó las convocatorias para los interesados a formar parte de la PF con Perfil Investigador y otra para integrarse a la División de Fuerzas Federales.

El Órgano Administrativo Desconcentrado Servicio de Protección Federal publicó la convocatoria para formar parte del personal operativo en dos modalidades: perfil para guarda, dirigida a aspirantes de 18 a 40 años de edad con estudios de educación media básica y perfil para escolta, dirigida a candidatos de 18 a 35 años con estudios de educación media superior o equivalente.

Respecto al reclutamiento efectuado en 2011, hubo un total de aspirantes captados con Perfil de Investigador de 23,063 y programados a evaluaciones 9,932; así mismo, para Perfil Prevención se captaron 5,745, programándose a evaluaciones a 3,142; en lo que respecta a Perfil Reacción se captaron 63,312 candidatos y fueron programados a evaluaciones a un total de 34,269.



Con el propósito de fortalecer los niveles de confiabilidad, eficiencia, profesionalismo, apego a la legalidad y competencia del personal en activo y de los aspirantes a ingresar a la SSP y a sus OAD, la Dirección General de Control de Confianza (DGCC) de la PF aplica evaluaciones apegadas al Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza y Protocolos. Constan de evaluaciones poligráficas, psicológicas, psicométricas, médico-toxicológicas, así como de una investigación socioeconómica.

- Del 1° de septiembre de 2010 al 31 de julio de 2011, se aplicaron evaluaciones a 57,759 personas, cifra que incluye: aspirantes de nuevo ingreso, elementos activos de la SSP para permanencia, formación de grupos y promoción; así como a personal adscrito a otras instituciones y dependencias.

- Se aplicaron evaluaciones a 38,160 aspirantes a ingresar a la SSP y sus OAD.
- Fueron evaluados 18,396 elementos dentro del Programa de Permanencia, Formación de Grupos y Promoción.
- Dentro del Programa de Apoyo Externo, la DGCC participó en la aplicación de 1,203 evaluaciones a personal adscrito a otras dependencias federales, estatales y municipales. Con lo anterior, se da cumplimiento al compromiso del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad (ANSJL) de depurar y fortalecer las instituciones federales de seguridad y procuración de justicia.
- En el marco del ANSJL, la DGCC desarrolló actividades en apoyo del CNCA en cumplimiento del compromiso de regular el funcionamiento de organismos públicos y privados de certificación e impulsar la creación de centros estatales de control de confianza certificados.
- Evaluó a 333 aspirantes de 14 estados para conformar los centros de evaluación y control de confianza, federal y estatal.
- Llevó a cabo visitas a los centros de evaluación de control de confianza de nueve estados, para su certificación y acreditación, en las que supervisó los avances y revisó, junto con el CNCA, la aplicación de los protocolos de evaluación en apego al Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.
- Realizó 19 verificaciones a organismos que ofrecen servicios en materia médica y toxicológica para constatar su apego a lo establecido en el citado modelo.

Con la finalidad de regular diversos procesos relacionados con la operación policial, a julio de 2011 se definieron 57 Procedimientos Sistemáticos de Operación (PSO), los cuáles se refieren, entre otros temas a la preservación del lugar de los hechos y cadena de custodia, puesta a disposición de personas y objetos, elaboración del Informe Policial Homologado, control de multitudes, actividad diaria policial en carreteras, atención a hechos de tránsito, operativo anti-asaltos, infracciones, investigación de campo y de gabinete; los cuales se utilizaron como materiales didácticos de consulta.

Del 1° de septiembre de 2010 al 31 de julio 2011 se impartieron los cursos de Formación de Perfil Investigación y Perfil Reacción, de los cuáles egresaron 934 elementos (808 hombres y 126 mujeres).

- a. Se impartió un curso de Formación Inicial para Perfil de Investigador, del cual egresaron 95 jóvenes quienes se incorporaron a la División de Seguridad Regional.
- b. Se llevaron a cabo cinco actividades de Formación Inicial de Perfil Reacción, con 839 egresados, de los cuáles 88 son mujeres y 751 hombres, mismos que se incorporaron a la División de Fuerzas Federales.

La Policía Federal con la colaboración de un grupo multidisciplinario de expertos, diseñó los planes y programas de estudio de cinco especialidades en investigación policial, narcotráfico, terrorismo, artefactos explosivos y operaciones con recursos de procedencia ilícita. Todas cuentan con el registro y validez oficial ante la SEP.

En enero de 2012 se publicó una convocatoria interna en Infopf para los interesados en formar parte del proceso de selección para cursar dichas especialidades.

Se implementó el sistema de certificación por competencias, con el objeto de promover la eficiencia y la eficacia en la actuación policial, certificando los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por experiencia en el ejercicio de la función, dentro del ámbito de las instituciones de seguridad pública.

En agosto del 2011 se integró el Comité de Gestión por Competencias Laborales de Policía Federal, presidido por el Comisionado General de la Policía Federal, como vicepresidente el Coordinador del Sistema de Desarrollo Policial así como los vocales representados por los Jefes de División de esta Institución.

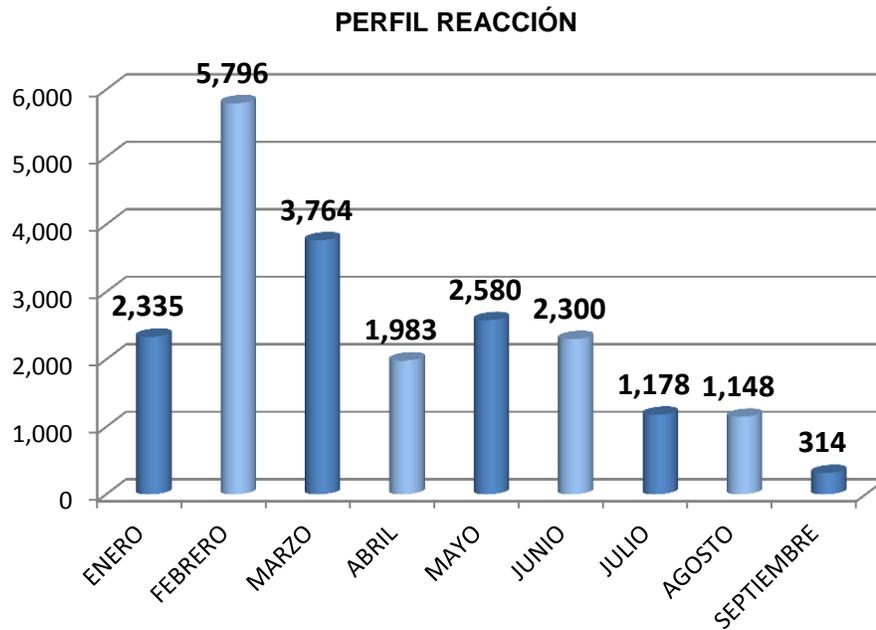
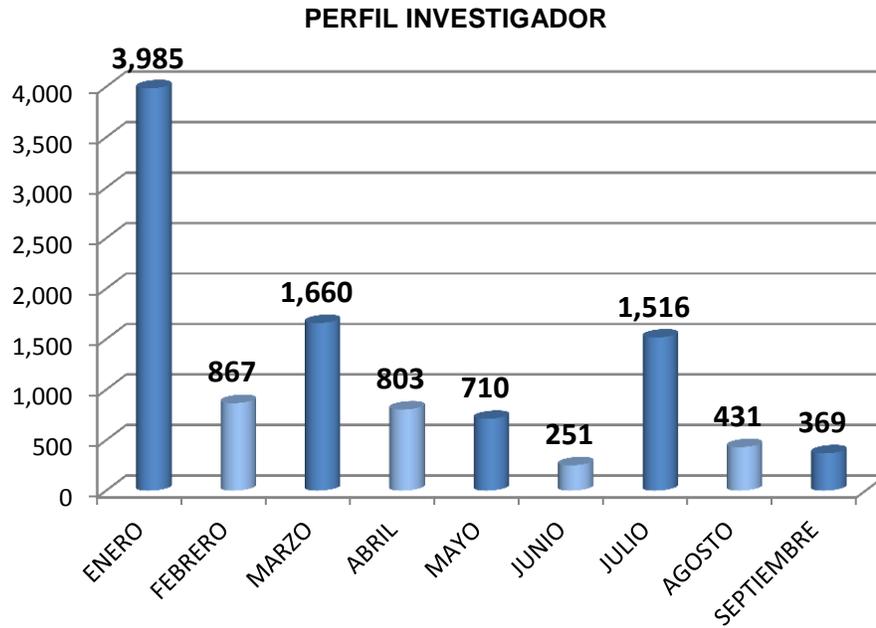
EJERCICIO 2012

La Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial, durante el ejercicio 2012, se da a la tarea de dar cumplimiento al programa sectorial, derivado del avance durante los ejercicios anteriores, se generaron avances al mes de septiembre en lo que concierne a:

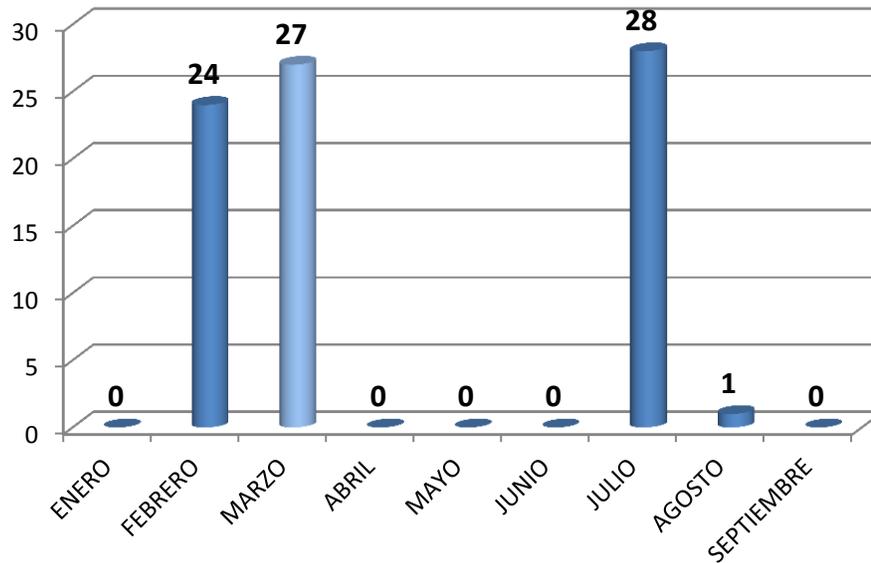
Reclutamiento

Derivado de las necesidades a nivel nacional, la Policía Federal, tuvo el reto de generar el reclutamiento del mayor número de personas en la historia, a fin de cumplimentar el objetivo principal de la Secretaría de Seguridad Pública, que es resguardar el orden y la paz públicos; por tal motivo se generó un proceso de captación durante la presente administración, a efecto de generar a septiembre

32,070 candidatos a aspirantes de la Academia Superior para su formación e incorporación a la institución.

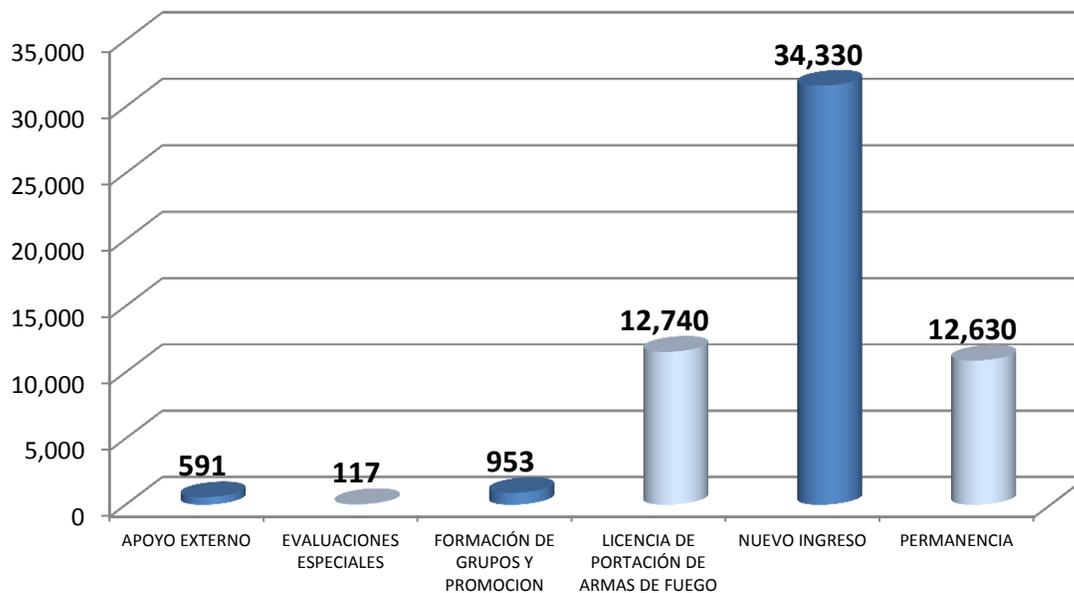


PERFIL PREVENCIÓN



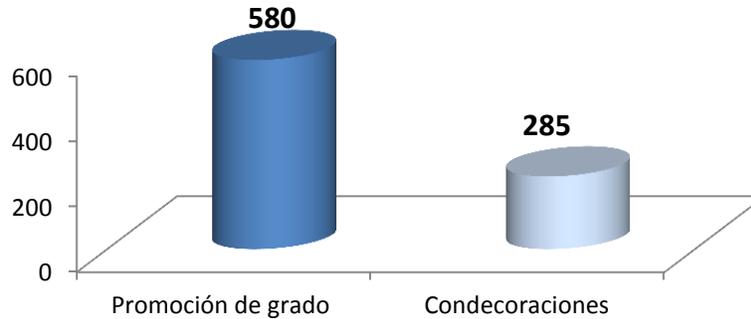
Evaluación de Control de Confianza

A septiembre de este año se evaluaron un total de 61,361 integrantes dentro de los cuales se consideran conceptos tales como el Nuevo Ingreso, la Permanencia, Licencia de Portación de Armas de Fuego, Evaluaciones Especiales, Formación de Grupos y Promoción, así como el apoyo a otras Instituciones. Superando con esto la meta prevista.



Servicio Profesional de Carrera

En cumplimiento a lo acordado por el Consejo Federal de Desarrollo Policial, se emitieron 580 constancias de promoción de grado y 285 condecoraciones al mérito policial, mismas que reflejan el progreso, trabajo y esfuerzo de los integrantes de la Policía Federal.



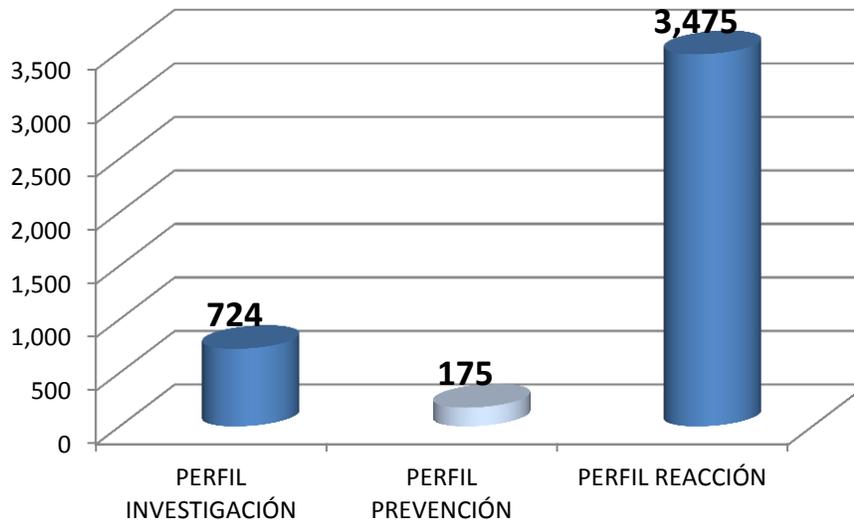
**Programa de Fortalecimiento de Igualdad de Oportunidades
2007-2012**

Concepto	Datos anuales					Enero-Septiembre			
	2007	2008	2009	2010	2011	Meta 2012	2011	2012	Variación % anual
Personal evaluado de nuevo ingreso	18,140	18,616	55,239	27,255	49,905	39,000	28,311	34,330	-3.65%
- Mujeres	5,244	5,641	17,549	7,851	12,106		6,064	8,351	-8.22%
- Hombres	12,896	12,975	37,690	19,404	37,799		22,247	25,979	-2.33%
Personal de egresado de los cursos de formación con perfil de policía investigador	591	1668	3916	879	358	635	0	724	-100.00%
- Mujeres	179	474	1659	473	142		0	240	-100.00%
- Hombres	412	1194	2257	406	216		0	484	-100.00%
Elementos del personal activo evaluados en control de confianza para permanencia	327	7,366	5,088	15,310	18,082	10000	9,898	13,583	14.64%
- Mujeres	106	891	1,154	3,328	5,180	5,180	2,595	3,749	4.93%
- Hombres	221	6,475	3,934	11,982	12,902	12,902	7,303	9,834	18.54%

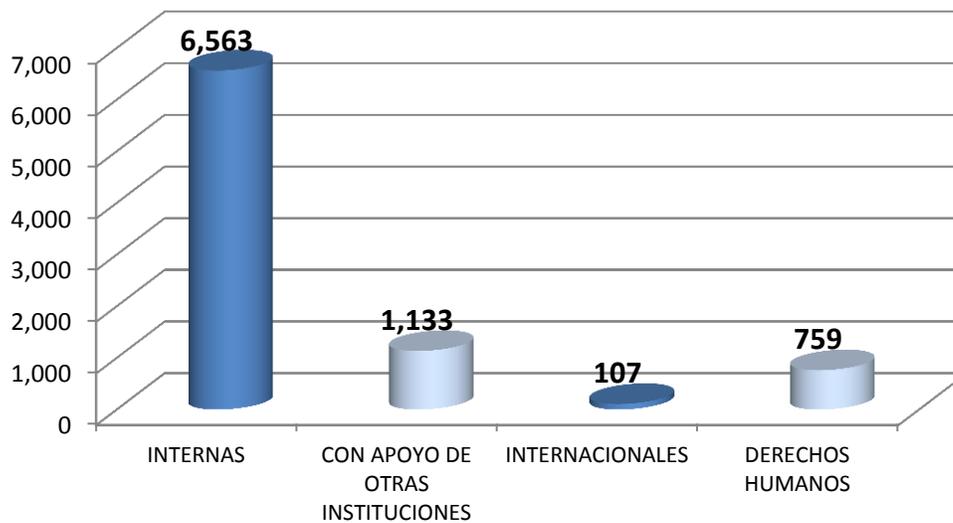
La presente gráfica, refleja la igualdad de oportunidades que se ha venido demostrando a lo largo de la gestión, en donde han sido consideradas como parte importante del desempeño policial a las mujeres de nuestra sociedad, a fin de hacerlas partícipes en el ámbito de la seguridad pública.

Formación y Profesionalización

Egresaron a la fecha de corte 3,475 cadetes de Perfil reacción, 724 de Perfil Investigador y 175 Perfil Prevención, mismos que contribuyen a generar resultados bajo el esquema del nuevo modelo policial de manera conjunta con otras dependencias.



Así mismo, se consolidaron a agosto 6,563 participantes en actividades académicas internas, 1,133 con apoyo de otras instituciones, 107 internacionales y 759 sobre derechos humanos.



Cabe mencionar que se ha generado la atención precisa al rezago educativo en lo que respecta a nivel bachillerato, en coordinación con el CENEVAL del cual resulta una convocatoria generando un total de 963 integrantes inscritos.

Por otro lado se ha consolidado el registro de 7,874 constancias académicas de cursos institucionales, mismas que son registradas en el Kárdex policial para el seguimiento de la trayectoria de los integrantes de la institución.



SIDEPOL