

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL	4
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO JURÍDICO	6
1.1. Artículo 21 Constitucional	6
1.2. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública	6
1.3. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	8
1.4. Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012	8
1.5. Nuevo Modelo Policial Federal	9
2.CARRERA POLICIAL	10
2.1. Estructura Funcional y Jerárquica	12
2.2. Profesionalización y Organización Académica	22
2.2.1. Profesionalización	22
2.2.2. Organización Académica	27
2.2.3. Educación a Distancia	28
2.3. Procedimientos de la Carrera Policial	30
2.3.1. Planeación	30
2.3.2. Reclutamiento	30
2.3.3. Selección	31
2.3.4. Formación inicial	31
2.3.5. Capacitación continua	32
2.3.6. Certificación	33
2.3.7. Ingreso	33
2.3.8. Asimilación	34
2.3.9. Permanencia	34
2.3.10. Reconocimientos, Estímulos y Recompensas	34
2.3.11. Conclusión del Servicio	35
3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	36
3.1. Aspectos Generales	36
3.2. Sanciones	37
3.3. Criterios para la Imposición de Sanciones	38
3.4. Órganos de Administración de Justicia Policial	39

3.5. Régimen Disciplinario	39
4. SISTEMA COMPLEMENTARIO DE SEGURIDAD SOCIAL	40
4.1. Principios de un Sistema Complementario de Seguridad	41
4.2. Bases Fundamentales	41
4.3. Organización y Funcionamiento	41
CAPÍTULO 2 PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	42
INTRODUCCIÓN	42
5. PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN	43
5.1. Objetivo General	47
5.2. Objetivos Específicos	48
5.3. Enfoque Pedagógico	48
5.4. Estructura Curricular	49
6. LÍNEAS DE ACCIÓN	55
6.1. Principios Institucionales	55
6.2. Programas de Profesionalización	55
6.3. Convenios Académicos con instituciones de Educación	55
6.4. Vinculación con el Sistema de Educación Superior	55
6.5. Programa de Intercambio y Apoyo Técnico con instituciones policiales Internacionales	55
7. ESTRATEGIAS DE INSTRUMENTACIÓN	56
7.1. Estrategia 1. Normatividad	56
7.2. Estrategia 2. Formación y Desarrollo de Personal Docente e Instructores	57
7.3. Estrategia 3. Producción de Materiales de Estudio y Consulta	58
7.4. Estrategia 4. Sistema de Educación a Distancia para el Apoyo a la Profesionalización	59
7.5. Estrategia 5. Estudios Especializados y de Posgrado	61
CAPÍTULO 3 NORMATIVIDAD Y CRITERIOS DE LA CARRERA POLICIAL.	62
INTRODUCCIÓN.	62
8. PROCEDIMIENTOS DE LA CARRERA POLICIAL	63

8.1.	Planeación	63
8.2.	Reclutamiento	66
8.3.	Selección	72
8.4.	Formación inicial	72
8.5.	Certificación	77
8.6.	Ingreso	81
8.7.	Asimilación	84
8.8.	Capacitación continua	87
8.9.	Permanencia	95
8.10.	Reconocimientos, Estímulos y Recompensas	96
8.11.	Conclusión del Servicio	101
9.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.	108

CAPÍTULO 1 SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL

INTRODUCCIÓN

Los presentes Lineamientos del Sistema de Desarrollo Policial es un conjunto de reglas y procedimientos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las instituciones policiales de las áreas de operación y servicios, con el objeto de garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades.

Así como elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio, el sentido de pertenencia y asegurar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el Artículo 6 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Aporta insumos para fortalecer los esquemas de Seguridad Social y Régimen Disciplinario policial de acuerdo con lo establecido en los Artículos 45 y 99 de la Ley en comento, incluye mejores salarios, movilidad horizontal y ascensos dentro de la estructura, factores que buscan fortalecer el sentido de pertenencia a las instituciones policiales, ya que fomentan el desarrollo profesional con estabilidad laboral.

El Sistema de Desarrollo Policial asegura la igualdad de oportunidades en todas las etapas del procedimiento que comprende: planeación, reclutamiento, selección, ingreso, capacitación continua, certificación, permanencia, evaluación promoción, reconocimientos, estímulos, régimen disciplinario, así como la separación y conclusión del servicio.

Lo anterior permitirá:

- Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por instituciones policiales, favoreciendo la inversión en capital humano y proporcionando simultáneamente incentivos para su permanencia en las funciones policiales.
- Ofrecer el marco organizacional y estructural necesario para asegurar la adecuada asignación de los recursos materiales y humanos, evitando la duplicidad de funciones y fomentando la eficiencia y eficacia en la actuación policial.
- Homologar las estructuras policiales y sus esquemas de profesionalización.
- Brindar transparencia, legalidad y equidad en todos los procedimientos de la Carrera Policial.
- Favorecer la igualdad de oportunidades y los ascensos por mérito.
- Revertir la relación negativa entre salarios y corrupción.

Con este Sistema se busca contribuir de manera significativa y trascendental a la profesionalización de recursos humanos calificados para el ejercicio de las funciones de Investigación, Prevención y Reacción así como Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios, con apego a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Se apuesta por lograr el mejoramiento en la calidad del servicio policial, la profesionalización y las estructuras del régimen disciplinario policial para combatir de manera sistemática y formal los problemas de seguridad pública del país, fortaleciendo la actividad fundamental de proteger y servir a la comunidad, y con ello revertir la desconfianza y el descrédito ciudadano hacia los policías.

En el ámbito de su competencia, las instituciones de seguridad pública de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios deberán coordinarse para determinar la participación de la comunidad y de instituciones académicas para coadyuvar en los Procedimientos de evaluación de las políticas de prevención del delito, sugerir medidas específicas y acciones concretas para mejorar esa función.

Así como fortalecer el sistema de denuncia contra la corrupción y la mala actuación de servidores públicos, proponer reconocimientos por méritos o estímulos para los miembros de las instituciones policiales, realizar denuncias, quejas o inconformidades sobre irregularidades, auxiliar a las autoridades competentes en el ejercicio de sus tareas, y participar en las actividades que no sean confidenciales o pongan en riesgo el buen desempeño de la función de la Seguridad Pública.



1. MARCO JURÍDICO

1.1. Artículo 21 Constitucional

El Sistema de Desarrollo Policial, se fundamenta en la reforma del 18 de junio del 2008 al Artículo 21 Constitucional. Establece nuevos lineamientos de actuación policial, ya que la forma en que operan actualmente las instituciones de los tres órdenes de gobierno presenta graves factores de desvinculación entre la prevención, la reacción y la investigación, elementos esenciales de un quehacer policial profesional.

Lo anterior se manifiesta en la carencia de procedimientos sistemáticos de operación, manejo parcial de la información y descoordinación entre las instituciones policiales. Lo cual contribuye a generar y mantener importantes espacios que favorecen la comisión de delitos y la proliferación de grupos delictivos.

La reforma constitucional aprobada redefine los alcances de la función de las policías, extendiéndola a la de investigación del delito. Establece la necesidad de que el Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno se coordinen entre sí para cumplir los objetivos de la seguridad pública.

Para ello se deberán cubrir bases mínimas de operación que comprenden la regulación de: Planeación, Reclutamiento, Selección, capacitación continua, Certificación, Ingreso, Asimilación, Capacitación Continua, Permanencia, Promoción, Estímulos, Reconocimientos, Régimen Disciplinario, Conclusión del Servicio de los integrantes de las instituciones de seguridad pública del país.

Por lo anterior, se requieren cambios organizacionales y estructurales orientados a mejorar la preparación, actuación y coordinación entre los distintos actores de la seguridad, incluyendo la definición de funciones, responsabilidades, perfiles y procedimientos en el marco de un Sistema de Desarrollo Policial.

1.2. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Este ordenamiento es reglamentario del Artículo 21 Constitucional, fue publicado el 2 de enero de 2009 y tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como establecer la distribución de competencias y las bases de coordinación entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, en esta materia.

Entre los rubros en que los tres órdenes de gobierno deben coordinarse se incluye regular los procedimientos de selección, ingreso, actualización, capacitación continua, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las instituciones de Seguridad Pública, así como la regulación de los sistemas disciplinarios y lineamientos para el otorgamiento de reconocimientos, estímulos y recompensas.

En ese esquema, al Consejo Nacional de Seguridad Pública le corresponde promover la homologación y desarrollo del Nuevo Modelo Policial Federal, mientras que al Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública se le atribuye la facultad de formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización, colaborar en el impulso de la Carrera Policial y coordinar su homologación, al igual que la profesionalización y el régimen disciplinario.

La Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública tiene la responsabilidad de impulsar la coordinación de las actuaciones de las instituciones policiales, promover la capacitación, actualización y especialización de sus miembros conforme al Programa Rector de Profesionalización, así como promover criterios uniformes para el desarrollo policial.

Es facultad de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno Federal proponer las acciones tendientes a asegurar la coordinación entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios.

Además de las políticas relativas al reclutamiento, selección, ingreso, capacitación, certificación permanencia, evaluación, promoción, reconocimiento y conclusión del servicio de los integrantes de las instituciones policiales de acuerdo con el Nuevo Modelo Policial Federal, y los lineamientos para los procedimientos de Carrera Policial.

Así como el Programa Rector de Profesionalización; los procedimientos aplicables a la profesionalización, los criterios para el establecimiento de las academias e Institutos; el desarrollo de programas de investigación y formación académica, y los lineamientos para la aplicación de los procedimientos respectivos.

Corresponde a la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios aplicar y supervisar los procedimientos relativos a la Carrera Policial, profesionalización y régimen disciplinario, constituir y operar las instancias Colegiadas y las academias referidas en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como coadyuvar a la integración y funcionamiento del desarrollo policial.

Por otra parte, la Ley establece en el Título Quinto “Del Desarrollo Policial”, entre otros aspectos, las funciones básicas policiales de Investigación, Prevención y Reacción;

igualmente define a la Carrera Policial y sus normas mínimas, la organización jerárquica de las instituciones policiales, los requisitos de ingreso y permanencia y el régimen disciplinario.

1.3. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

El Plan Nacional de Desarrollo en su diagnóstico del eje 1 “Estado de Derecho” destaca la necesidad de fortalecer las acciones para una eficaz persecución del delito y reconoce que es impostergable la modernización del Sistema Nacional de Seguridad Pública y de Procuración e Impartición de Justicia, mediante instituciones más eficientes y leyes más adecuadas.

El objetivo 5 del Plan establece la necesidad de combatir la impunidad para disminuir los niveles de incidencia delictiva, por lo que se requiere fortalecer la coordinación de los tres órdenes de gobierno a partir de una colaboración intensa entre ellos para dar al Sistema Nacional de Seguridad Pública la dimensión y proyección que motivaron su creación.

El Plan resalta la importancia de promover la identidad institucional, el valor del servicio público y la ética profesional de los servidores públicos encargados de la seguridad, mejorar sus prestaciones, reestructurar los planes y programas de profesionalización y garantizar que ingresen a la policía únicamente los candidatos que además de las competencias profesionales, demuestren su probidad y guíen sus acciones estrictamente en el marco de la legalidad.

Especial atención merece la aplicación de evaluaciones para asegurar el perfil de quienes se incorporan a las instituciones policiales, y detectar aquellos que cuentan con vocación de servicio, preparación y valores éticos que les hagan posible ingresar a la Carrera Policial.

1.4. Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012

Destaca la profesionalización de los integrantes de las instituciones policiales para que se conduzcan éticamente con formación especializada, de calidad, basada en técnicas de investigación y estándares internacionales de operación en la prevención y combate al delito.

Ello permitirá materializar un Nuevo Policial Federal que comprende, entre otras acciones, la reestructuración de las instituciones; la homologación y sistematización de procedimientos de actuación; la coordinación entre los tres órdenes de gobierno y la modernización de los sistemas informáticos y de comunicaciones para el acopio, resguardo y explotación de la información. Se asegurará la presencia del Estado en ciudades y poblaciones con mayores

índices delictivos y se buscará mayor efectividad en la protección de instalaciones estratégicas nacionales, así como restablecer las condiciones de seguridad pública en el país.

A pesar de que actualmente existen esquemas de profesionalización, prestaciones y disciplina, éstos se presentan en muchos casos en una proyección poco estructurada, desigual e inoperante en los tres órdenes de gobierno, por lo que es necesario desarrollar un proyecto de vida y profesional para el personal policial, que incentive el compromiso con la sociedad y desaliente las conductas que se desvían de la función de proteger y servir.

1.5. Nuevo Modelo Policial Federal :

Esquema propuesto por la Secretaría de Seguridad Pública de la Federación en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y ordenamientos jurídicos aplicables para el funcionamiento y desarrollo de las instituciones policiales, estructurado por un Sistema de Desarrollo Policial, que comprende en un marco jurídico modernizado: los esquemas de profesionalización, la carrera policial, el régimen disciplinario y la certificación de integrantes a través de evaluaciones de control de confianza; homologación de jerarquías en los grados, salarios, normas y protocolos de actuación; uso de la fuerza de manera racional, congruente, oportuno y con respeto a los derechos humanos, en un marco de actuación que utilice nuevas tecnologías aptas para la recopilación, análisis, generación y uso de información de inteligencia, en las funciones de prevención, investigación y reacción para combatir el delito, a través de la efectiva coordinación de los tres órdenes de Gobierno de acuerdo a la concurrencia de facultades y con la participación ciudadana comprometida en el seguimiento, evaluación, supervisión del Sistema y demás conceptos en los términos previstos por la legislación.

Estas nuevas responsabilidades y la ampliación de los ámbitos de operación exigen como una acción impostergable el desarrollo de un Sistema de Desarrollo Policial, de manera que la materialización del Nuevo Modelo Policial Federal que impacte en la mejora permanente del desempeño policial, contribuya a revertir la desconfianza ciudadana y mejore los niveles de seguridad para toda la población del país.

Se requieren acciones integrales que puedan ser aplicadas en las instituciones policiales del país; que redefinan y homologuen los marcos normativos, los programas educativos, métodos, Procedimientos, medios y recursos didácticos, así como los cuadros de formadores. También que se promueva la recuperación del acervo de conocimientos policiales y el desarrollo de acciones que permitan su resguardo, ampliación y actualización, e igualmente impulsar la implantación de esquemas de Régimen Disciplinario que sean aplicables a toda la comunidad policial.

2. CARRERA POLICIAL

La Carrera Policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de Reclutamiento, Selección, Ingreso, Profesionalización, Certificación, Permanencia, Evaluación y Reconocimiento; así como la Separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales, en las áreas de operación y de servicios.



La Carrera Policial tiene los siguientes fines:

1. Asegurar al policía un desarrollo pleno de sus capacidades y desarrollo profesional en condiciones de certeza.
2. Garantizar el desarrollo institucional y la estabilidad en el empleo, a partir de un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para sus integrantes.
3. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de las instituciones.
4. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y

el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los integrantes de las instituciones policiales.

5. Instrumentar e impulsar la formación y profesionalización permanentes para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios.

La Carrera Policial requiere de tres componentes esenciales para su operación:



1. **Una Estructura Funcional y Jerárquica** que determine las categorías y niveles jerárquicos, sus funciones, responsabilidades y perfiles que constituyen la Carrera Policial.
2. **La Profesionalización y Organización Académica** que comprenden, entre otros, el diseño, instrumentación, evaluación y actualización del Programa Rector de Profesionalización, los planes curriculares, el desarrollo de metodologías de enseñanza, el diseño y elaboración de los materiales de apoyo a los Procedimientos formativos, su clasificación y resguardo, y la formación de los cuadros de docentes y asesores que guiarán todos los Procedimientos de enseñanza-aprendizaje en sus diferentes modalidades, presencial y a distancia.

- 3. Los Procedimientos de la Carrera Policial** que delinean y sustentan el ciclo en el que se desarrolla el policía: Planeación, Reclutamiento, Selección, Ingreso, capacitación continua, Certificación, Permanencia, Evaluación, Promoción, Reconocimientos, y Conclusión del Servicio.

2.1. Estructura Funcional y Jerárquica

Las instituciones policiales, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollarán, cuando menos, las siguientes funciones:



- 1. Investigación:** Se desarrolla mediante sistemas homologados de recolección, clasificación, registro, análisis, evaluación y explotación de información.
- 2. Prevención:** Su objetivo es prevenir la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción.
- 3. Reacción:** Encargada de garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.

Para tal efecto, la Carrera Policial de las instituciones policiales comprende al menos tres áreas operativas:

- Prevención y Reacción
- Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios
- Investigación.

Las áreas operativas de Prevención y Reacción, Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios se sustentan en una estructura que abarca cuatro categorías y trece niveles jerárquicos de mando y responsabilidad.

El área operativa de Investigación incluye cuatro categorías y once niveles jerárquicos.

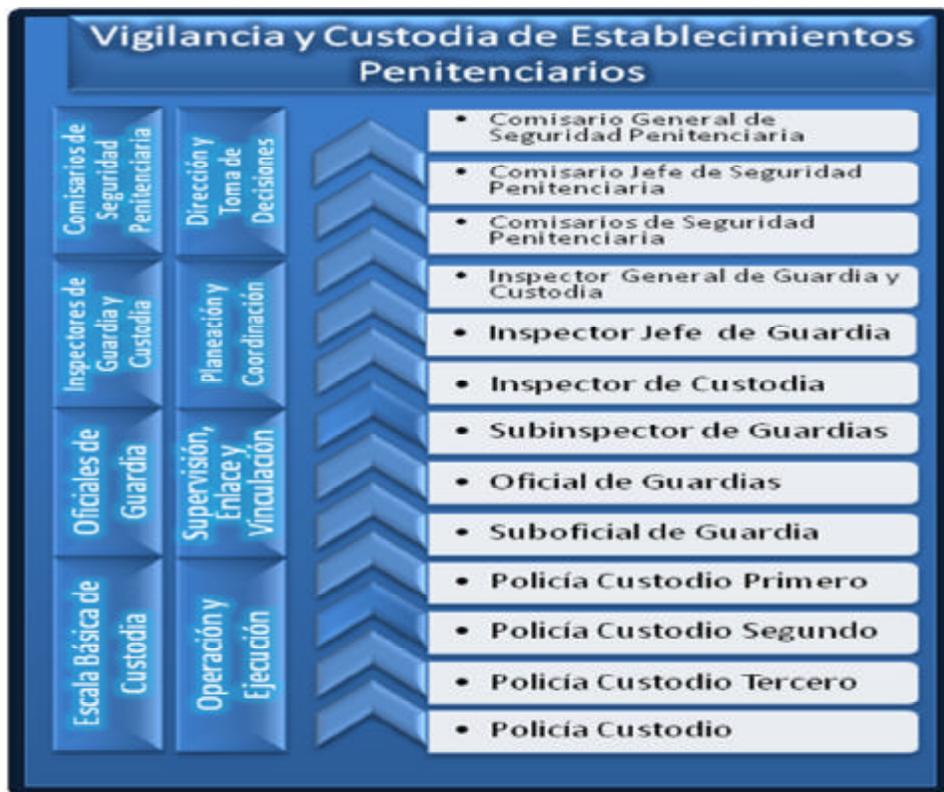
Las categorías y jerarquías del área operativa de Prevención y Reacción se clasifican en:

1. **Comisarios**, con funciones de dirección y toma de decisiones, comprende las jerarquías de Comisario, Comisario Jefe y Comisario General; se consideran altos mandos.
2. **Inspectores**, con funciones básicas de planeación y coordinación, abarca las jerarquías de Inspector, Inspector Jefe e Inspector General, se consideran mandos superiores.
3. **Oficiales**, con funciones básicas de supervisión, enlace y vinculación, incluye las jerarquías de Suboficial, Oficial y Subinspector. Los dos primeros se consideran mandos operativos y el último mando superior.
4. **Escala Básica o de Policías**, con funciones primordiales de operación y ejecución, comprende las jerarquías de Policía, Policía Tercero, Policía Segundo y Policía Primero. Estos tres últimos ejercen mando con carácter subordinado.



Las categorías y jerarquías del área operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios podrán ser:

- 1.- **Comisarios de Seguridad Penitenciaria**, con funciones de dirección y toma de decisiones incluye las jerarquías de Comisario de Seguridad Penitenciaria, Comisario Jefe de Seguridad Penitenciaria y Comisario General de Seguridad Penitenciaria.
- 2.- **Inspectores de Guardia y Custodia**, con funciones básicas de planeación y coordinación, engloba las jerarquías de Inspector de Custodios, Inspector Jefe de Guardias e Inspector General de Guardias y Custodios.
- 3.- **Oficiales de Guardia**, con funciones básicas de supervisión, enlace y vinculación, abarca las jerarquías de Suboficial de Guardias, Oficial de Guardias y Subinspector de Guardias.
- 4.- **Escala Básica de Custodia**, con funciones básicas de operación y ejecución, considera las jerarquías de Policía Custodio, Policía Custodio Tercero, Policía Custodio Segundo y Policía Custodio Primero.



Las categorías y niveles jerárquicos del área operativa de Investigación podrán ser las siguientes:

- 1.- **Comisarios de División**, con funciones de dirección y toma de decisiones, abarca las jerarquías de Comisario de División, Comisario Jefe de División y Comisario General de División; se consideran altos mandos.
- 2.- **Inspectores de Unidad**, con funciones básicas de planeación y coordinación, incluye las jerarquías de Inspector de Unidad, Inspector Jefe de Unidad e Inspector General de Unidad, se consideran mandos superiores.
- 3.- **Oficiales de Grupo**, con funciones básicas de supervisión, enlace y vinculación, comprende las jerarquías de Suboficial de Grupo, Oficial Jefe de Grupo y Subinspector General de Grupo. Los dos primeros se consideran mandos operativos y el último mando superior.
- 4.- **Escala Básica o de Policías Oficiales de Caso y Analistas**, con funciones primordiales de operación y ejecución, engloba las jerarquías de Policía Segundo Analista y Policía Primero Oficial de Caso. Este último ejerce mando con carácter subordinado.



Para la función de investigación, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública prevé que el grado académico para el ingreso al nivel jerárquico de Suboficial, de personal proveniente del exterior, deberá ser de enseñanza superior o equivalente (Licenciatura).

En el caso de personal policial de carrera, que haya ingresado al nivel jerárquico de Policía, con estudios de educación media superior (preparatoria, bachillerato, carrera técnica o equivalente), el acceso a la función de investigación será posible desde la jerarquía de Policía Segundo Analista Investigador, para lo cual el elemento deberá obtener el nivel académico de Licenciatura como requisito que le permita acceder a esta opción de desarrollo. Para tal efecto, contará con el periodo de estadía de toda la escala básica para acreditar los niveles académicos de Técnico Superior Universitario y Licenciatura para obtener la jerarquía de Suboficial.

La escala de mando en el área operativa de Prevención y Reacción inicia a partir de la jerarquía de Policía Tercero; en el área operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios, con el Policía Custodio Tercero; en el área operativa de Investigación, con el Policía Primero Oficial de Caso; lo que significa que tienen bajo su

mando y dirección, personal subordinado, organizados en escuadra, pelotón, sección, compañía, grupo, agrupamiento de grupos, unidad, división y coordinación.

La organización operativa se sustenta bajo un esquema de jerarquización terciaria, cuya célula básica se compone por tres elementos, quienes junto con el mando, constituyen la primera unidad operativa que es la Escuadra, integrada por tres Policías y un Policía Tercero. Bajo esta lógica, este modelo permite dimensionar la jerarquía máxima que deberá ocupar en términos ideales el titular de la institución policial de que se trate.

El modelo terciario permite incorporar unidades operativas de mando y subordinación en efecto multiplicador por cada tres unidades operativas, como se muestra a continuación:

- 3 Escuadras y su mando conforman 1 pelotón
- 3 Pelotones y sus mandos conforman 1 sección
- 3 Secciones y sus mandos conforman 1 compañía
- 3 Compañías y sus mandos conforman 1 grupo
- 3 Grupos y sus mandos conforman 1 agrupamiento de grupos
- 3 Agrupamientos de Grupos y sus mandos conforman 1 unidad
- 3 Unidades y sus mandos conforman 1 división
- 3 Divisiones y sus mandos conforman 1 coordinación

ESQUEMA DE ORGANIZACIÓN OPERATIVA Y MANDO

Grado/Unidad	Escuadra	Pelotón	Sección	Compañía	Grupo	Agrupamiento de Grupos	Unidad	División	Coordinación
Inspector General									1
Inspector Jefe								1	3
Inspector							1	3	9
Subinspector						1	3	9	27
Oficial					1	3	9	27	81
Suboficial				1	3	9	27	81	243
Policia Primero			1	3	9	27	81	243	729
Policia Segundo		1	3	9	27	81	243	729	2187
Policia Tercero	1	3	9	27	81	243	729	2187	6561
Policia	3	9	27	81	243	729	2,187	6561	19683
Total	4	13	40	121	364	1,093	3,280	9,841	29,524

Este modelo de organización terciario favorece la efectividad en la supervisión, tiene un impacto salarial menor y estructuras salariales más equitativas y acordes a los niveles de responsabilidad de los mandos, en virtud de que el porcentaje de mandos es de aproximadamente 30% y la base subordinada de 70%; además permite contar con estructuras jerárquicas homologadas a nivel nacional para las áreas operativas de Prevención y Reacción, Investigación y Vigilancia, y Custodia de Establecimientos Penitenciarios.

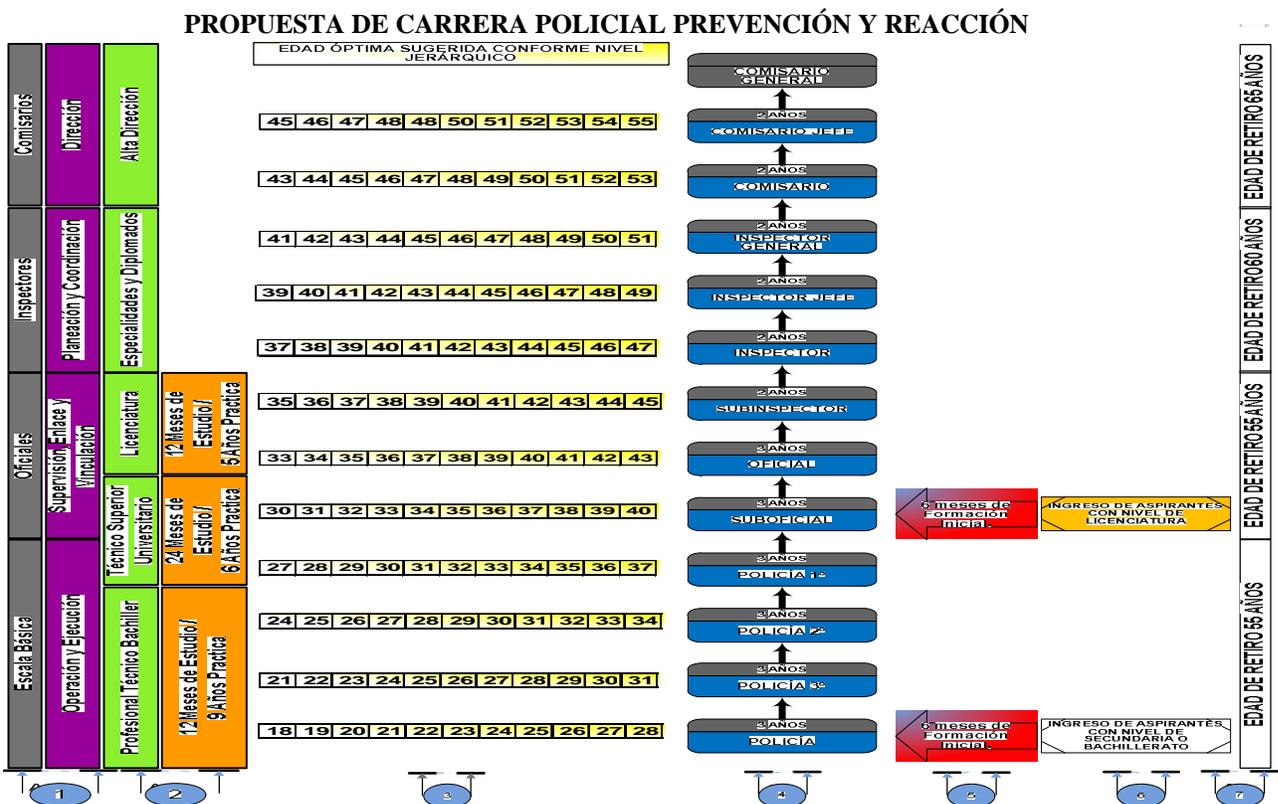
Esta pirámide permite a las instituciones planear su desarrollo brindándole al servidor público una expectativa de crecimiento dentro de la organización de manera programada, a la vez que permite que en la cobertura operativa se puedan destinar recursos con los tramos de control necesarios para la operación y subordinación en cada caso, a partir de la célula básica tal como se requiere en las condiciones actuales de peligrosidad en las acciones policiales.

A continuación se presentan los esquemas de Carrera Policial para las áreas operativas de Prevención y Reacción, Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios e Investigación.

El cuadro siguiente muestra el **Esquema General de la Carrera Policial del Área Operativa de Prevención y Reacción**, cuyos componentes se explican a continuación:

- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría.
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación.
- 3.- La sugerencia de las edades óptimas para cada jerarquía (las edades mínimas y máximas de

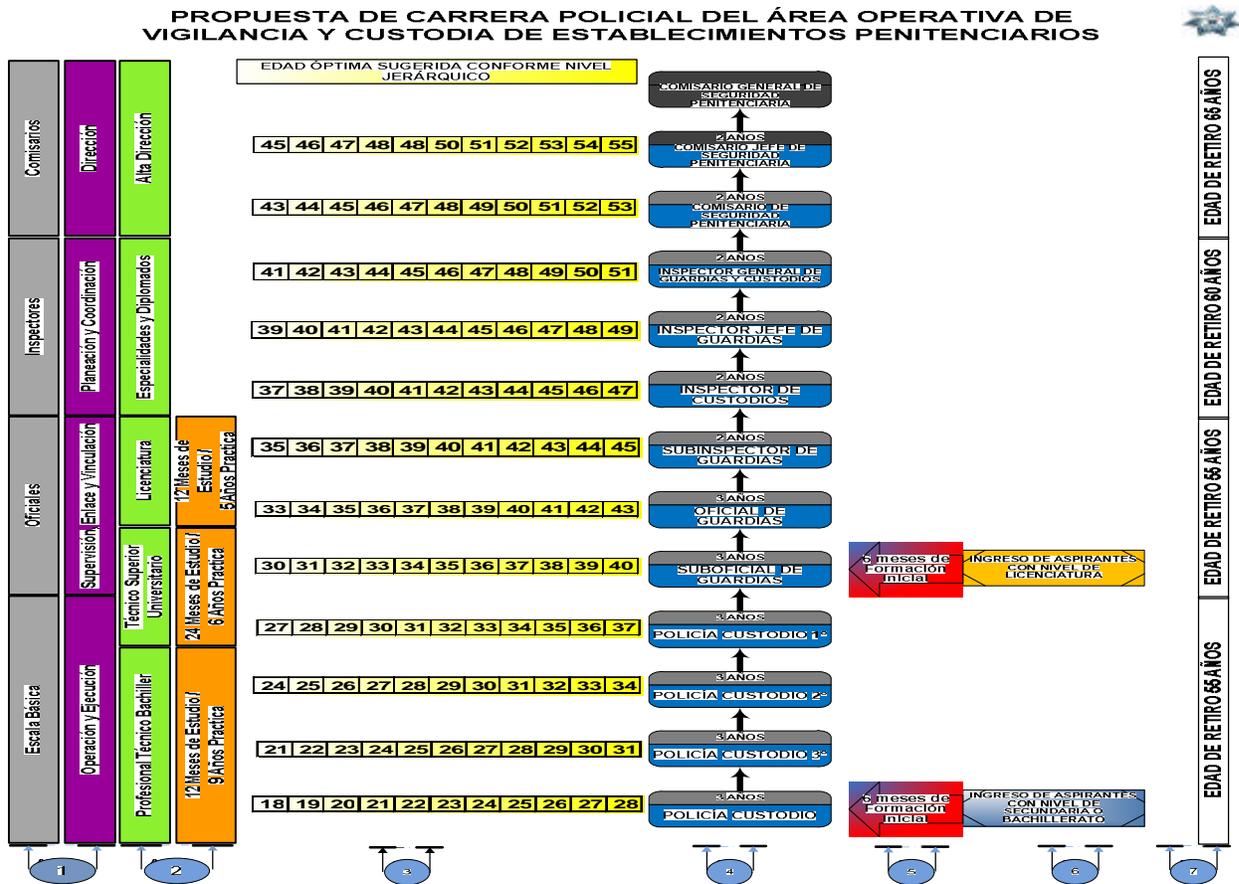
- ingreso y de promoción serán determinadas por las leyes aplicables de las instituciones policiales, de conformidad con las Normas y Criterios de la Carrera Policial.
- 4.- Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Prevención y Reacción, y los años de estadía en cada una.
 - 5.- La duración de los Procedimientos de formación inicial para aspirantes.
 - 6.- El ingreso al nivel jerárquico correspondiente, de acuerdo con su nivel de estudios.
 - 7.- Las edades de retiro óptimas para cada categoría, conforme a las leyes locales aplicables.



- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría.
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación.
- 3.- La sugerencia de las edades óptimas para cada jerarquía (las edades mínimas y máximas de ingreso y de promoción serán determinadas por las leyes aplicables de las instituciones policiales, de conformidad con las normas y criterios de la Carrera Policial).
- 4.- Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios, y los años de estadía en cada una.
- 5.- La duración de los Procedimientos de formación inicial para aspirantes.

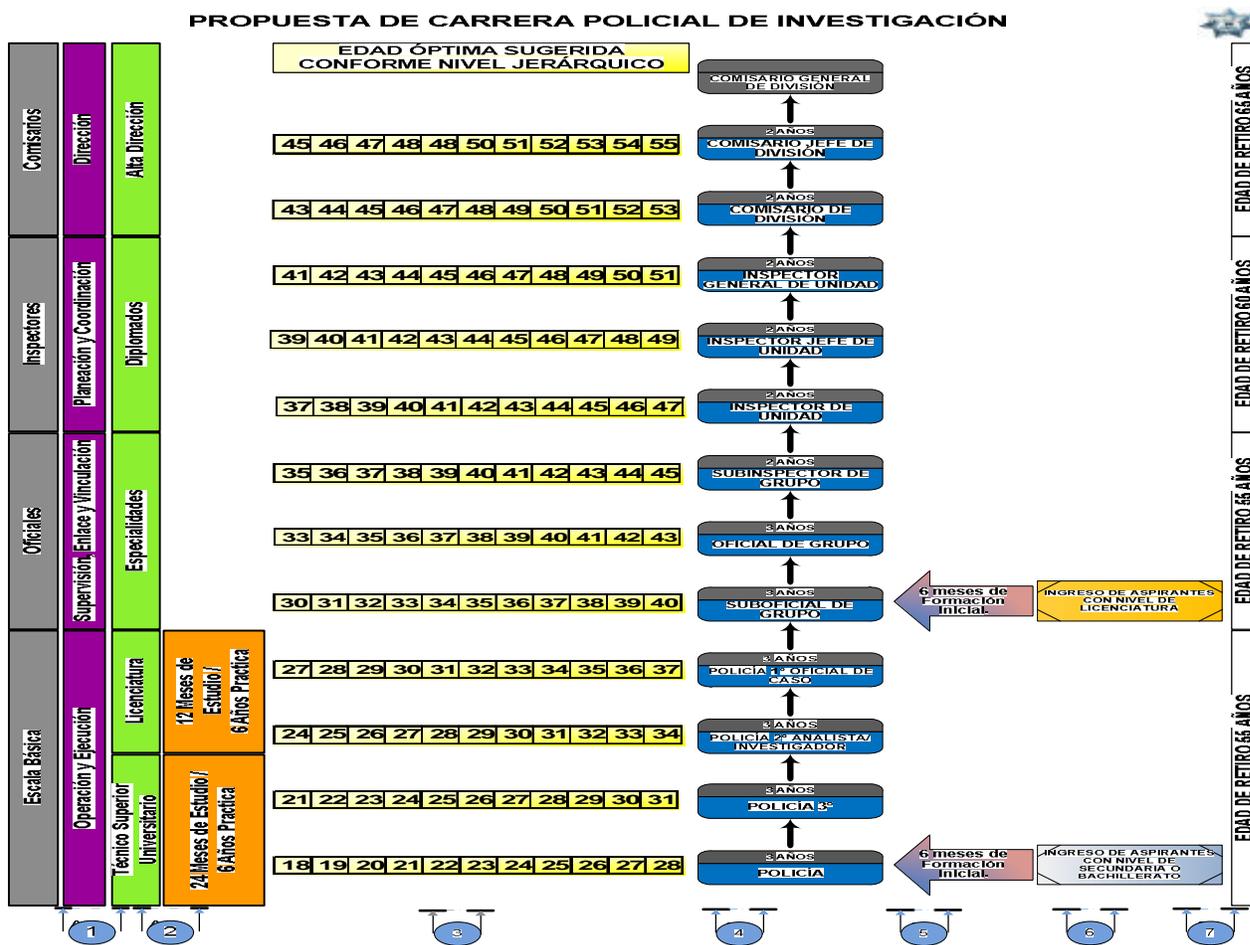
- 6.- El ingreso al nivel jerárquico correspondiente, de acuerdo con su nivel de estudios.
- 7.- Las edades de retiro óptimas para cada categoría, conforme a las leyes locales aplicables.

El cuadro siguiente muestra el **Esquema General de la Carrera Policial del Área Operativa de**



Investigación, cuyos componentes se explican a continuación:

- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría.
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación.
- 3.- La sugerencia de las edades óptimas para cada jerarquía (las edades mínimas y máximas de ingreso y de promoción serán determinadas por las leyes aplicables de las instituciones policiales, de conformidad con las normas y criterios de la Carrera Policial).
- 4.- Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Investigación, y los años de estadía en cada una.
- 5.- La duración de los Procedimientos de formación inicial para aspirantes.
- 6.- El ingreso al nivel jerárquico correspondiente, de acuerdo con su nivel de estudios.
- 7.- Las edades de retiro óptimas para cada categoría, conforme a las leyes locales aplicables.



Ahora bien, por la trascendencia de la reciente reforma Constitucional al Artículo 21, así como la publicación el día 2 de enero del 2009 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es conveniente aclarar los alcances que tiene la nueva facultad de investigación que se ha otorgado a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno.

La investigación para la persecución de los delitos cometidos estará bajo la conducción y mando del Ministerio Público. Mientras que la investigación para la prevención, que comprende el análisis de factores que repercuten en la incidencia delictiva para su atención, la coordina y ejecuta la policía.

La información que recaba el policía de prevención y que plasma en el Informe Policial Homologado se convierte en el producto esencial para el trabajo de las áreas de investigación. La explotación de información para la generación de inteligencia, le permitirá a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno administrar sus recursos de mejor manera.

En consecuencia, los elementos de investigación integrantes de las Unidades de Análisis tienen una actividad preponderante de gabinete, y la responsabilidad de dirigir el acopio de información en la vía pública y coadyuvar en la persecución de los delitos cuando sean requeridos para ello.

2.2. Profesionalización y Organización Académica

2.2.1. Profesionalización

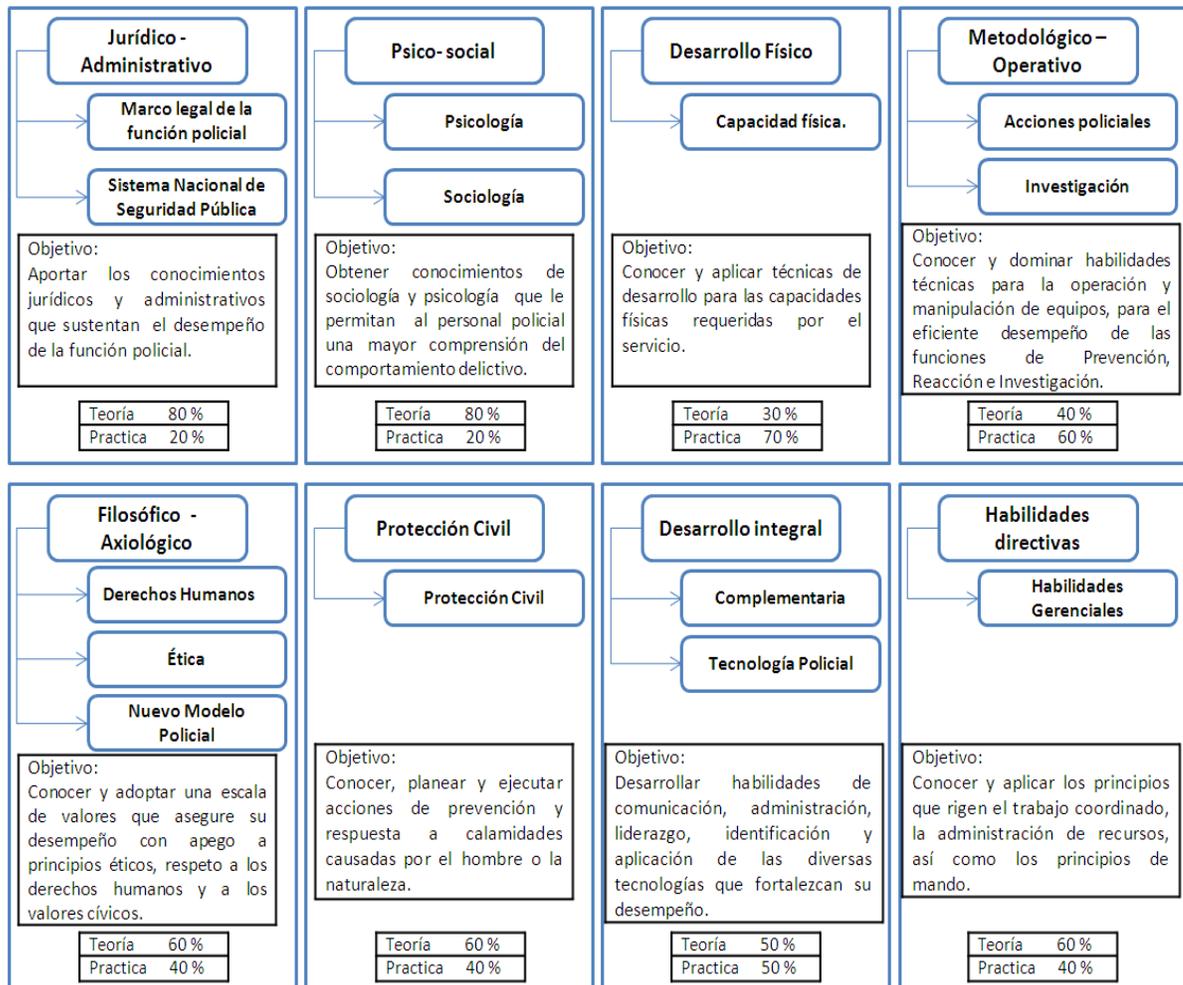
La Profesionalización es el Procedimiento permanente y progresivo de formación académica que se integra por las etapas de formación inicial y capacitación continua (Actualización, Promoción, Especialización y Alta Dirección), conforme a los planes de estudio contenidos en el Programa Rector de Profesionalización, que tienen por objetivo desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales.

La estructura de la Carrera Policial establece los siguientes niveles de formación académica que deberán adquirir los elementos de las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno en cada una de las jerarquías:

1. Nivel Profesional Técnico Bachiller
2. Nivel Técnico Superior Universitario
3. Licenciatura
4. Posgrados

Estos niveles académicos permitirán vincular al personal policial de Carrera con especialidades que son atendidas por instituciones de educación superior, afines al servicio policial.

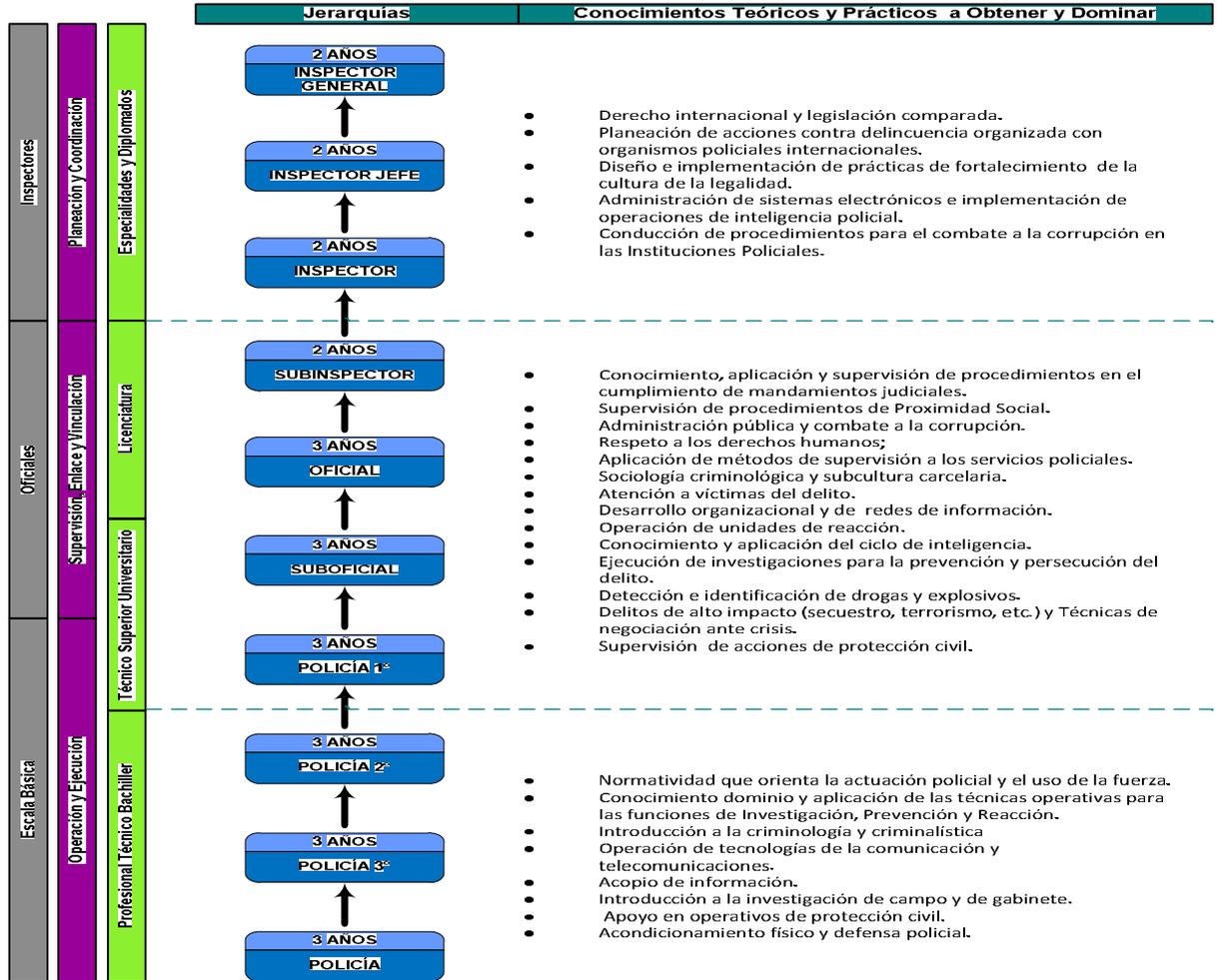
El cuadro siguiente presenta las ocho áreas de conocimiento y 14 unidades, que conforman el Programa Rector de Profesionalización, su objetivo y los porcentajes teórico-prácticos estimados del Procedimiento de enseñanza-aprendizaje de cada una de ellas. En particular, los porcentajes prácticos refieren todas aquellas actividades forenses y de campo que deberán realizar, en el ejercicio de sus funciones, los elementos de las instituciones policiales y que de manera esencial complementan con valores crediticios el total requerido para cada nivel académico.



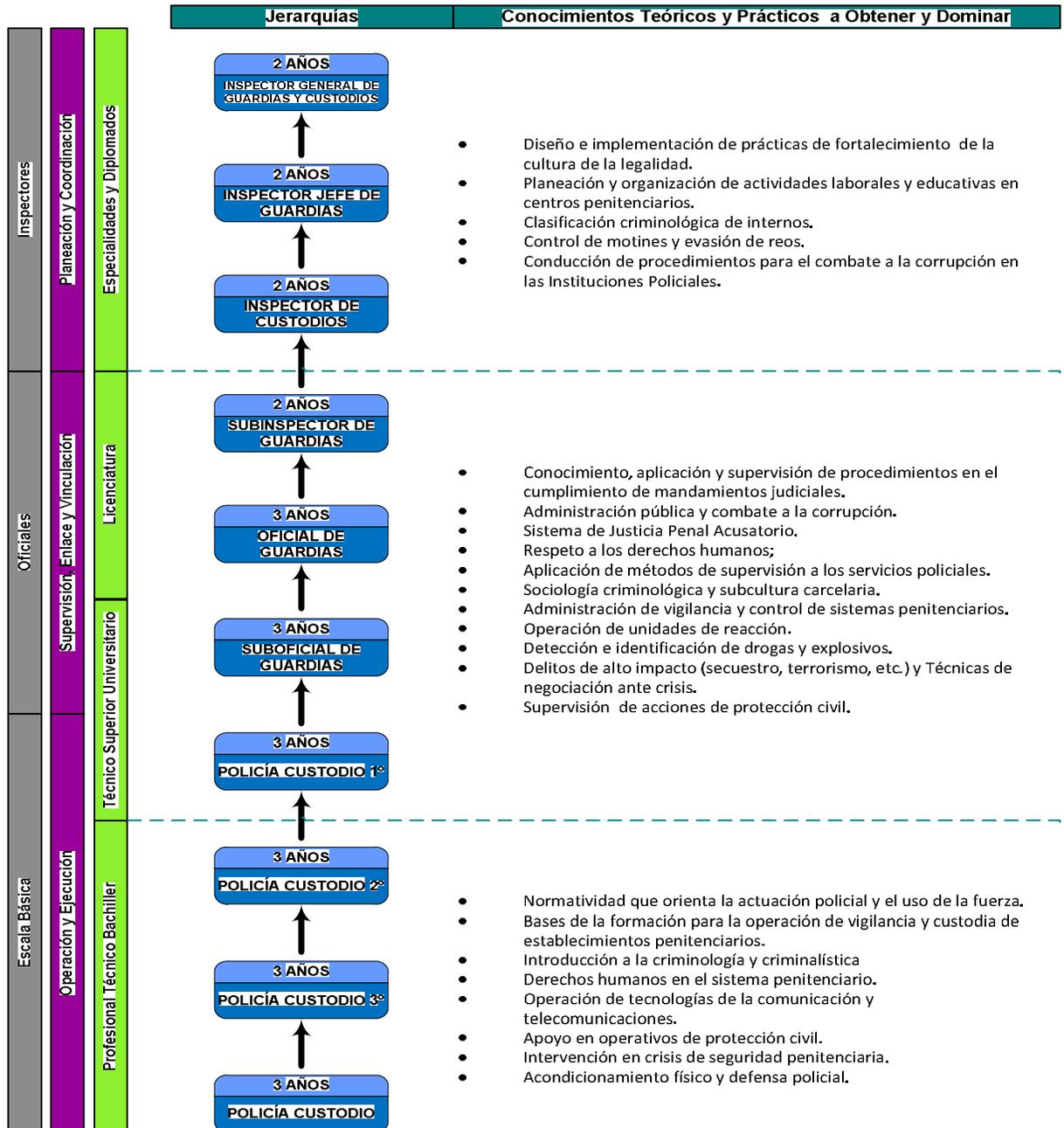
El desarrollo de los planes y programas que contienen esas áreas de conocimiento se encuentran en la currícula general, que se presentará ante las autoridades educativas para efecto de su registro y validez oficial, a fin de dar cabal cumplimiento a lo previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para cubrir los requisitos de nivel académico establecidos para la permanencia del personal en servicio y su desarrollo profesional en las instituciones policiales.

Los siguientes esquemas describen las competencias operativas por categoría, niveles académicos, jerarquías correspondientes a cada nivel de estudio, tiempos previstos de permanencia en cada nivel jerárquico y la identificación de los conocimientos teóricos y prácticos más significativos, que deberán obtener y dominar los elementos de las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno en las tres áreas operativas.

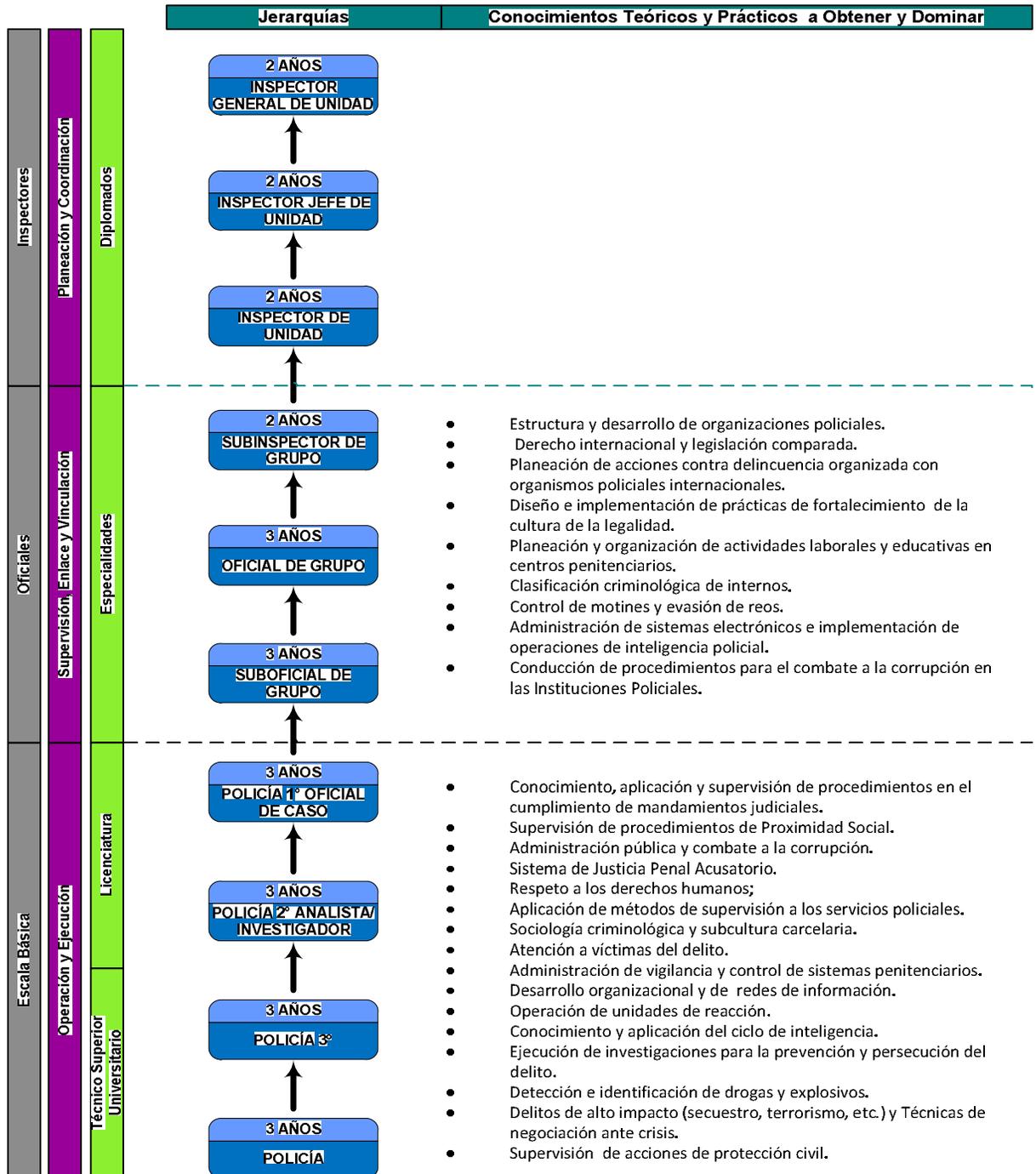
ÁREA OPERATIVA DE PREVENCIÓN Y REACCIÓN



ÁREA OPERATIVA DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DE ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS



ÁREA OPERATIVA DE INVESTIGACIÓN



La estructura curricular representa 80% de los créditos académicos y técnicos del tronco común de la Carrera Policial, el 20% restante se integrará con los requerimientos de profesionalización particulares que se consensuarán con las entidades federativas, Distrito Federal y los municipios, para efecto de su registro ante las autoridades educativas.

2.2.2. Organización Académica

La organización académica consiste en la coordinación y vinculación de las actividades entre las instituciones responsables de la profesionalización del personal policial de los tres órdenes de gobierno, sin que esos organismos dejen de pertenecer a las estructuras administrativas y líneas de mando de sus instituciones, aprovechando al máximo los recursos materiales, técnicos y humanos en un objetivo común de profesionalizar al personal de las instituciones policiales.

Para la operación de esta organización académica, las instituciones de formación, de capacitación y de profesionalización policial realizarán las siguientes acciones:

1. Tramitar ante la autoridad educativa nacional el registro y certificación de los planes y programas estudio, enmarcados en el Programa Rector de Profesionalización, para su acreditación con la expedición de certificaciones y reconocimiento oficial en todo el país.
2. Suscribir convenios académicos con instituciones de educación superior y organismos especializados en materia de Seguridad Pública, nacionales e internacionales.
3. Validar y registrar los planes y programas de estudio de los Procedimientos de formación inicial y capacitación continua.
4. Formar los cuadros de docentes, instructores e investigadores académicos para las instituciones de formación policial de los tres órdenes de gobierno y solicitar su certificación.
5. Desarrollar y mantener actualizada la base de datos académicos del personal policial.
6. Diseñar y elaborar materiales didácticos para la enseñanza-aprendizaje, que permitan la conformación de una unidad de doctrina en el área de conocimientos metodológico-técnicos y operativos, así como para todas las que conforman la currícula de la profesionalización. Así como solicitar su validación.
7. Definir y actualizar permanentemente las necesidades formativas de los elementos policiales.
8. Dar seguimiento del impacto de la formación policial impartida, tanto a nivel individual como institucional.

El programa de profesionalización para las instituciones policiales de los estados y municipios será operado por las instituciones educativas de profesionalización y capacitación en sus respectivos ámbitos de competencia; por su parte, el programa de profesionalización para la Secretaría de Seguridad Pública será operado por tres instituciones educativas:

- 1. Instituto de formación inicial:** Encargado de la coordinación, implantación y administración de los programas de formación inicial para los aspirantes a las instituciones policiales.
- 2. Academia Superior de Seguridad Pública:** Responsable de la impartición de los programas de capacitación continua (actualización, especialización y promoción), mediante los cuales se logrará el reconocimiento oficial para los niveles académicos de: Profesional Técnico Bachiller, Técnico Superior Universitario y Licenciatura.
- 3. Academia de Alta Dirección:** Encargada del desarrollo de programas especializados de alta dirección, diplomados, maestrías y doctorados.

La profesionalización se basa en un modelo de educación mixto (a distancia y presencial), de tal manera que el desarrollo académico de los policías no interfiera en su actividad principal de proteger y servir a la comunidad.

2.2.3. Educación a Distancia

Como parte de la estrategia para la masificación de los programas de profesionalización se establecerá un sistema de educación a distancia, el cual permitirá al personal policial tener acceso en diferentes momentos a programas y materiales de estudio para cursar los programas correspondientes a la formación inicial y capacitación continua.

Los materiales de estudio que se elaboren para dichos Procedimientos de formación serán consultados por medio de un sistema en línea, reforzados con personal docente en aula (modelo bimodal), en caso de ser necesario.

La Secretaría de Seguridad Pública realiza una serie de acciones estratégicas a fin de dar cumplimiento a estos Procedimientos para fortalecer la profesionalización masiva a nivel nacional, con los recursos humanos y tecnológicos necesarios, así como con las instalaciones que se requieran.

Con este objetivo, se coordinarán actividades con autoridades educativas para la instalación y operación de aulas virtuales en las instituciones policiales, así como en instituciones responsables de la profesionalización policial de los tres órdenes de gobierno.

Este sistema permitirá contar con los siguientes servicios:

- **Planes y Programas de Estudio.** Contendrán la información de los programas de profesionalización.
- **Difusión Académica.** El policía podrá conocer las características generales de los planes y programas de estudio y tendrá la opción de realizar diversas consultas desde la currícula de un programa, hasta las materias, contenidos y requisitos para participar en un curso determinado.
- **Consulta de Créditos.** Permitirá conocer los valores en créditos de las materias que se cursan y su relación con otras actividades y programas, como consulta de catálogos de materiales educativos, servicios especializados, entrenamientos, asesoría técnica que se ofrezca para cada programa, fechas y lugares en que se realizarán los eventos de profesionalización.
- **Intercambio Académico.** Información de programas, materiales, cursos o eventos que ofrezcan otras instituciones policiales o afines de carácter nacional e internacional.
- **Información.** El personal podrá disponer de información especializada en materias policiales y de diversos campos del conocimiento, su desarrollo cultural y científico-técnico.
- **Investigación.** Con la participación de expertos en los campos de didáctica y el desarrollo de conocimientos y habilidades policiales, nacionales e internacionales, se realizarán acciones de actualización, especialización, mejoramiento, diseño y producción de materiales educativos para el cumplimiento de los programas aprobados de la Carrera Policial.
- **Administración Educativa.** Permitirá al personal identificar sus avances académicos, para lo cual le ofrecerá los siguientes servicios:
 - Programas, contenido y calendario.
 - Trámite de constancias parciales o totales.
 - Requisitos, registro y matrícula a los diversos cursos.
 - Calendarios personalizados de posibles acciones a seguir para el desarrollo de la Carrera Policial.
 - Relación de asesores en línea.

2.3. Procedimientos de la Carrera Policial

La Carrera Policial se compone de once procedimientos que regulan desde la planeación hasta el retiro o separación del personal de las instituciones policiales, con base en la definición de perfiles, funciones y competencias.

Estos procedimientos han sido desarrollados en forma específica en el documento denominado **Normas y Criterios de la Carrera Policial**; sin embargo, a continuación se describen en forma general con la finalidad de destacar su importancia.

La siguiente información permitirá al lector contar con el panorama completo del Sistema de Desarrollo Policial que habrán de adoptar las instituciones policiales del país.

2.3.1. Planeación

Determina las definiciones y decisiones estratégicas del Modelo de Policía por desarrollar, incluye el diseño organizacional y los perfiles de puestos por jerarquía, así como los esquemas de coordinación que se tienen que establecer para que el sistema opere adecuadamente, las necesidades institucionales, diagnóstico de evolución de la criminalidad, condiciones presupuestales y demandas sociales, entre otras.

Objetivo: Determinar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal que se requiere en las instituciones policiales, de corto, mediano y largo plazo.

Población meta: Son los aspirantes a ingresar a la Carrera Policial, el personal seleccionado, personal en profesionalización, desde la formación inicial hasta los programas de alta dirección, los policías en activo y los responsables de la ejecución de los procedimientos que integran la Carrera Policial.

2.3.2. Reclutamiento

Procedimiento por medio del cual se realiza la captación de aspirantes idóneos, que cubran el perfil y demás requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el ingreso a la institución policial.

Objetivo: Establecer los requisitos de ingreso a la institución policial para ser candidato a ser seleccionado y capacitado, preservando los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Población meta: Los ciudadanos que manifiesten su voluntad de ingresar al Servicio Profesional de Carrera Policial y cumplan con el perfil del puesto de policía dentro de la Escala Básica de Carrera y además con los términos, requisitos y condiciones de reclutamiento estipulados en la convocatoria.

2.3.3. Selección

Es el Procedimiento que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las instituciones policiales.

Objetivo: Determinar si los aspirantes cumplen con los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y aptitudes psicológicas, físicas, intelectuales y de conocimientos conforme al perfil del puesto a cubrir, mediante la aplicación de diversos estudios y evaluaciones en las que su aprobación constituirá la referencia para otorgar la certificación al aspirante para su ingreso a la institución policial.

Este Procedimiento deberá desarrollarse de conformidad con lo establecido en las normas y criterios de la Carrera Policial específicos de evaluación, aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

Población meta: Los aspirantes que hayan cumplido con el perfil del puesto de Policía de la escala básica.

2.3.4. Formación inicial

Procedimiento mediante el cual se brinda a los aspirantes los conocimientos y prácticas necesarias para incorporarse a la Carrera Policial, con el objeto de que puedan realizar las actividades propias de su función en forma profesional y de acuerdo con el área de servicio que corresponda.

Objetivo: Formar a los aspirantes mediante Procedimientos educativos dirigidos a la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que, en congruencia con el perfil del puesto, permitan a los nuevos policías garantizar los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Población meta: Los aspirantes a ingresar a una institución para desarrollar la Carrera Policial.

2.3.5. Capacitación continua

Procedimiento para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales que comprende las etapas de:

- **Actualización.** Programas por medio de los cuales los integrantes de las instituciones policiales ponen al día los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de sus funciones y actividades de acuerdo con su área de servicio.
- **Capacitación Continua.** Es el Procedimiento de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se prepara a los integrantes de las instituciones policiales en el conocimiento teórico y práctico de las funciones de la jerarquía inmediata superior al que ostentan.
- **Especialización.** Programas mediante los cuales los integrantes de las instituciones policiales profundizan en una determinada rama del conocimiento policial y de seguridad pública para desempeñar funciones y actividades que requieren conocimientos, habilidades y actitudes de mayor complejidad. En este rubro quedarán comprendidos los niveles de especialización técnica y profesional, lo que permitirá obtener títulos y jerarquías académicos.
- **Alta Dirección.** Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones policiales.

Objetivo: Lograr el desempeño profesional de los policías en todas sus categorías y jerarquías mediante la actualización de sus conocimientos, el desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y actitudes necesarias para responder adecuadamente a la demanda social de preservar la seguridad pública, garantizando los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Población meta: Personal policial en activo que cumpla con los requisitos establecidos para cada uno de los programas.

2.3.6. Certificación

La certificación es el Procedimiento mediante el cual los integrantes de las instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro Nacional de Acreditación y Certificación correspondiente para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Objetivo: La certificación tiene por objeto identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, por medio de evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, con el fin de garantizar la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad, así como reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos aprobados por el Centro Nacional de Acreditación y Certificación.

Población meta: Los aspirantes que hayan aprobado las evaluaciones.

2.3.7. Ingreso

Procedimiento de integración de los candidatos a la estructura institucional y tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial, el periodo de prácticas correspondiente en las academias e institutos de formación y profesionalización policial, y que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y en otros ordenamientos.

Objetivo: Formalizar el ingreso del policía mediante la expedición oficial del nombramiento respectivo, de cuyos efectos se derivan de los derechos y obligaciones entre el nuevo policía y la institución policial, preservando los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos

Población meta: Todo aspirante que ha concluido satisfactoriamente con el procedimiento de reclutamiento y selección, haya aprobado la formación inicial y obtenido la certificación, tendrá derecho a recibir el nombramiento formal como policía de carrera con todos los derechos y obligaciones como miembro de la institución policial a la que se integra.

2.3.8. Asimilación

Es el procedimiento por medio del cual se regula el ingreso de personal de las fuerzas armadas o de otras instituciones policiales a las filas de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, a partir de criterios generales que orienten la revalidación del antecedente académico y la experiencia que representa el perfil laboral de un individuo que aspira ingresar a la Carrera Policial.

Objetivo: Regular el ingreso de personal con formación y experiencia militar o de otras instituciones policiales a las filas de las Secretarías de Seguridad Pública del país, a partir de criterios generales que orienten la revalidación del antecedente académico y la experiencia que representa el perfil laboral de un individuo que aspira ingresar a la Carrera Policial.

Población meta: El personal que cuente con una formación afín a los servicios de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, a las que pretende incorporarse.

2.3.9. Permanencia

Es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y otros ordenamientos que se deriven para continuar en el servicio activo de las instituciones policiales.

Objetivo: Evaluar el desempeño y el rendimiento profesional de los Policías en cuanto a las metas programáticas establecidos en la formación inicial y capacitación continua como instrumentos para detectar necesidades de formación, optimizar el servicio y preservar los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derecho humanos

Población meta: Todos los Policías de Carrera en Servicio.

2.3.10. Reconocimientos, Estímulos y Recompensas

Procedimiento mediante el cual las instituciones policiales otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.

Objetivo: Fomentar la calidad, efectividad, lealtad e incrementar las posibilidades de promoción entre los policías en activo, mediante el reconocimiento de sus méritos para los mejores resultados de su formación e incentivarlos en su permanencia, capacidad, desempeño y acciones relevantes que sean reconocidas por la sociedad y preservar los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derecho humanos.

2.3.11. Conclusión del Servicio

Procedimiento mediante el cual se da por concluido el servicio del policía en la institución policial dando lugar a la terminación de su nombramiento o la cesación de sus efectos legales.

Objetivo: Definir y establecer las opciones que tiene un policía al momento de llegar a la conclusión de su periodo activo y, en su caso, separarlo por causas legalmente establecidas de conformidad con los requisitos de permanencia en la institución policial.

Población meta: Aquellos Policías que hayan cumplido con su periodo de servicio; aquellos que no cumplan con los requisitos establecidos en la ley para permanecer en dichas instituciones policiales y por lo tanto les sea aplicable la remoción. Por otra parte, aquellos que por causa de muerte o incapacidad permanente sean dados de baja.

La conclusión del servicio, puede darse por las siguientes causas:

Separación. Es el incumplimiento a cualquiera de los requisitos de permanencia o cuando en la promoción se presenten las siguientes causas:

- a. Si hubiere sido convocado a tres Procedimientos consecutivos de promoción sin que haya participado o que habiendo participado, no hubiese obtenido la jerarquía inmediata superior por causas imputables a él.
- b. Que haya alcanzado la edad máxima correspondiente a su jerarquía, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones aplicables, y
- c. Que del expediente del integrante no se desprendan méritos suficientes a juicio de las comisiones para conservar su permanencia.

Remoción. Por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario.

Baja. Es el acto administrativo que da por concluido el servicio activo del policía por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Jubilación o retiro
- b. Renuncia
- c. Muerte o incapacidad permanente

3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO



3.1. Aspectos Generales

El régimen disciplinario comprende los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación con estricto apego a los principios establecidos en la Constitución Federal, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y los ordenamientos legales aplicables.

En este contexto la disciplina policial se refiere a la función encargada de detectar cualquier desviación o deficiente actuación de los elementos de las instituciones policiales y requiere de mecanismos deberes, correcciones disciplinarias, sanciones y los procedimientos para su aplicación en las conductas que se apartan de los principios rectores de la actuación policial.

Para identificar correctamente la función de la disciplina policial se hace imperioso instrumentar sistemas dirigidos a detectar a tiempo actitudes irregulares, realizar investigaciones encaminadas a supervisar, medir y juzgar conductas ya sea de notable o de deficiente actuación, a fin de que se puedan aplicar las medidas necesarias para que el personal policial comprenda por medio de esas experiencias la importancia de la correcta ejecución.

Para la aplicación de la disciplina policial es esencial contar con lineamientos claros para restringir y aplicar claramente el ejercicio discrecional, que diariamente se enfrenta en la toma de decisiones al presentarse situaciones de alto riesgo.

El régimen disciplinario propuesto busca modificar la conducta de los integrantes de las instituciones policiales, pues sus medidas se orientan no sólo a ser reactivas sino también a conformar un sistema de seguimiento sobre el proceder futuro. Así se logrará la prevención especial en relación con el infractor, evitando que falte nuevamente a sus deberes, con un efecto de disuasión frente a sus compañeros, que podrán apreciar que ningún comportamiento ilícito quedará impune.

Por otra parte, permitirá establecer adecuados reconocimientos al buen quehacer. La Disciplina Policial no es únicamente castigar, es igualmente reconocer el valor y certeza de una destacada decisión o actuación.

3.2. Sanciones

La imposición de sanciones que determinen las instancias colegiadas correspondientes se hará con independencia de las que correspondan por responsabilidad civil, penal o administrativa en que incurran los integrantes de las instituciones policiales, de conformidad con la legislación aplicable.

Las sanciones podrán ser:

1. **Amonestación.** Debe entenderse como el acto por el cual se advierte al integrante sobre la acción u omisión indebida que cometió en el incumplimiento de sus deberes. La amonestación según el impacto que se busque puede ser pública o privada, pero en todo caso deberá quedar constancia en el kárdex del infractor.
2. **Suspensión.** Se entiende como la privación temporal para el integrante de la institución de ejercer cualquier tipo de actividad relacionada con su cargo o comisión, que desarrollaba antes de ser impuesta la sanción. La suspensión puede ser preventiva durante el tiempo que dure el procedimiento disciplinario, administrativo o penal cuando así lo amerite.
3. **Remoción.** Implica alejar a un policía sin importar su jerarquía del cargo que ejerce cuando incurra en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumpla con sus deberes, quedará privado del desempeño o ejercicio del cargo que ocupa e implica la separación definitiva del servicio.

La separación cuando no se cumplan los extremos señalados dentro de los Procedimientos de promoción no son sanciones, sino efectos previstos dentro de la Carrera Policial.

3.3. Criterios para la Imposición de Sanciones

Para lograr el propósito correctivo que conllevan las sanciones requiere que se apliquen en proporción a la magnitud de la falta.

Adicionalmente, la severidad del correctivo o de la sanción obedece a distintos aspectos de la conducta, a saber:

1. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra
2. La conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan los deberes y principios violados
3. Las circunstancias socioculturales del infractor
4. La jerarquía y la antigüedad en el servicio
5. La comisión desempeñada
6. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución
7. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones
8. El monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado del incumplimiento

Gravedad. Cada uno de los aspectos mencionados será el parámetro para definir tanto el tipo de sanción como su graduación.

Conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan la ley. Consiste en aplicar sanciones ejemplares para evitar que otros integrantes de las instituciones policiales cometan las mismas conductas, a partir de la certeza de que también serán sancionados.

Condiciones socioculturales. Se refiere a la aplicación de sanciones tomando en cuenta los factores académicos, jerárquicos, axiológicos, éticos, entre otros, que tenga el infractor.

Nivel jerárquico y la antigüedad del infractor. Son indispensables en la valoración para analizar el desempeño que se ha tenido con anterioridad a la comisión de la infracción.

Condiciones exteriores de ejecución. Son aquellas que describen el modo, tiempo y lugar en que se despliega la conducta, en tanto que los medios de ejecución son aquellos de los que se vale el sujeto para apoyar la realización de la acción o bien para asegurar la finalidad perseguida.

Reincidencia. No es menester que se trate del mismo tipo de infracción sino de cualquiera que haya dado lugar a la imposición de una sanción.

Beneficio, lucro, daño o perjuicio. Beneficio debe entenderse el provecho no económico que se obtiene de forma ilícita. Lucro es la ganancia o provecho económico que se obtiene

ilícitamente. Daño, la afectación causada deliberadamente a la propiedad ajena. Perjuicio es el detrimento patrimonial que debe ser indemnizado por quien lo causa.

La aplicación de las sanciones siempre deberá registrarse en el expediente personal (Kárdex) del infractor.

3.4. Instancias Colegiadas

La imposición de sanciones dentro de una institución policial corresponde en primer término a los superiores jerárquicos, en el caso de tratarse de una violación más grave, a instancias colegiadas creadas ex profeso para tal fin.

Los superiores jerárquicos podrán imponer las sanciones que se prevén en las normas correspondientes a ciertas instancias. Por lo que hace a la instancia colegiada disciplinaria, además de las sanciones descritas, se reserva la atribución de suspender y remover a los infractores.

Dichas instancias colegiadas se integran, cuando menos, con representantes de las áreas operativas de Investigación, Prevención, Reacción, Seguridad y Custodia de Establecimientos Penitenciaria de las instituciones policiales, para conocer y resolver en sus respectivos ámbitos de competencia toda controversia que se suscite en relación con los procedimientos de la Carrera Policial y el régimen disciplinario.

3.5. Régimen Disciplinario

El Procedimiento sancionador deberá ceñirse a las garantías constitucionales. Las instancias colegiadas disciplinarias actuarán con celeridad e imparcialidad y los integrantes de las instituciones policiales tendrán oportunidad de ser debidamente escuchados.

La sanción que dicte la instancia colegiada deberá fundarse y motivarse debidamente, siendo recurrible optativamente por el interesado ante la misma instancia.

Otro aspecto de especial trascendencia es establecer con claridad las reglas para la legal notificación de las actuaciones y resoluciones dentro del procedimiento, evitando así su posible cuestionamiento y eventual nulidad.

4. SISTEMA COMPLEMENTARIO DE SEGURIDAD SOCIAL

El sistema complementario de prestaciones sociales busca fortalecer los servicios de protección de riesgos de salud, sociales y laborales en favor de los integrantes de las instituciones policiales del país.

Para tal efecto las instituciones de seguridad pública deberán garantizar al menos las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado; la Federación, las entidades federativas y los municipios y el Distrito Federal deberán promover en el ámbito de sus competencias las adecuaciones legales y presupuestales respectivas en los diferentes ámbitos de competencia.

Se pretende un esquema de prestaciones sociales adicionales que coadyuve a que los integrantes de las instituciones policiales cuenten con el respaldo institucional que los proteja a ellos y a sus familiares ante una eventualidad para que mejoren sus niveles de vida, se identifiquen y desarrollen un sentido de pertenencia y arraigo.

Las prestaciones sociales complementarias tendrán los siguientes objetivos:

- Contar con una mayor protección personal y familiar contra riesgos de salud y de trabajo imprevistos
- Atención a enfermedades profesionales
- Obtener servicios y protección adicionales para lograr un mayor nivel de bienestar
- Contar con protección para la vejez
- Facilitar la adquisición de bienes o servicios en condiciones preferenciales
- Disfrutar los subsidios y beneficios fiscales que para ello prevean las leyes en cuestión
- Contar con centros vacacionales, deportivos y de recuperación
- Obtener becas escolares para sus hijos
- Préstamos para la adquisición de vivienda con tasas de interés preferencial
- Préstamos para la adquisición de vehículos con tasas de interés preferencial
- Establecer sistemas de seguros para los familiares de los policías, que contemplen el fallecimiento y la incapacidad total o permanente acaecida en el cumplimiento de sus funciones, entre otros

Todo esquema de prestaciones sociales requiere de un marco normativo para su adecuada implementación y regulación.

4.1. Principios de un Sistema Complementario de Seguridad

- Protección suficiente y oportuna ante enfermedad, invalidez, vejez o muerte
- Garantizar y asegurar el bienestar de los policías
- Desarrollar el sentido de pertenencia a la institución
- Mejorar el nivel de calidad de vida personal, familiar, cultural y social

4.2. Bases Fundamentales

- Régimen legal propio
- Fortalecimiento del sistema de prevención social
- Dignificar la función policial

4.3. Organización y Funcionamiento

Se propone crear un organismo de gestión a nivel federal que promueva la implantación de instancias de protección para el personal de las instituciones policiales en los tres órdenes de gobierno y dé seguimiento a su creación y operación, buscando que los servicios y prestaciones complementarias para el personal de las aéreas operativas, de servicios y aquellos en Procedimiento de formación de las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno se incrementen.

Es necesario realizar las adecuaciones legales y presupuestarias respectivas para que las entidades federativas y los municipios del país establezcan un organismo local, coordinado por el organismo de gestión federal que administre y regule todos los conceptos relativos a prestaciones complementarias de sus elementos policiales.

CAPÍTULO 2 PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como establecer la distribución de competencias y las bases de coordinación entre la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios.

Entre otros aspectos, considera la profesionalización de los cuerpos de Seguridad Pública, particularmente en el Artículo 5, fracción XII, en el que define al Programa Rector de Profesionalización como el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales del país.

El Programa Rector de Profesionalización es el conjunto de planes y programas encaminados a la preparación Teórico-Técnica de los servidores públicos de las instituciones policiales del país.

Representa el establecimiento de una Carrera Policial conforme a lo establecido por el Sistema de Desarrollo Policial, en función de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para cumplir con las tareas que deberán desempeñar de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada nivel jerárquico. Asimismo, les permite el desarrollo académico de manera simultánea con un crecimiento en la Carrera Policial.

Este Programa Rector considera:

- Las funciones de las instituciones policiales de prevención, reacción e investigación
- Las áreas operativas de Prevención y Reacción, Seguridad y Custodia de Establecimientos Penitenciarios e Investigación; así como las áreas de servicios
- Los ámbitos de competencia de las instituciones policiales: Federal, Estatal, Distrito Federal y Municipal

El Programa Rector de Profesionalización también prevé las rutas de capacitación que deben seguir los policías que deseen cambiar de especialidad o de Institución, en la medida que la legislación aplicable a la cual se encuentren sujetas. La movilidad podrá realizarse en cualquiera de los tres órdenes de gobierno, siempre de manera horizontal y conforme a la disponibilidad de plazas.

El objetivo principal de este Programa Rector de Profesionalización es homologar la formación inicial y capacitación continua que contempla la actualización, promoción, especialización y alta dirección de los integrantes en las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno, garantizando que cuenten con los conocimientos básicos para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con su nivel jerárquico y posibilitar su desarrollo académico al tiempo de su crecimiento dentro de la Carrera Policial.

El Programa Rector de Profesionalización también establece los procedimientos académico-técnicos para la movilidad del personal policial entre las funciones previstas en la Carrera Policial, así como entre los diversos órdenes de gobierno.

La adopción del Programa Rector de Profesionalización favorece la transición de la actuación policial de un modelo reactivo a uno preventivo-proactivo; así como al desarrollo de una policía más cercana a la sociedad y científica que base su quehacer en Procedimientos de investigación, procesamiento de información y uso de tecnologías, así como en procedimientos homologados de operación, siempre con estricto apego al respeto por los derechos humanos.

5. PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

El Programa Rector de Profesionalización define los planes y programas de estudio a partir de los cuales el personal policial desarrollará un programa integral que atiende a la formación del personal en los siguientes Procedimientos:

FORMACIÓN INICIAL. Procedimiento de preparación teórico-práctica basado en conocimientos sociales y técnicos para capacitar al personal de nuevo ingreso a las instituciones policiales, a fin de que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspira incorporarse.

CAPACITACIÓN CONTINUA. Procedimiento para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales que comprende las etapas de:

1. Actualización. Procedimiento permanente que permite asegurar al personal mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos y habilidades para sus funciones y responsabilidades. También le posibilita su desarrollo en la Carrera Policial al ascender en los niveles jerárquicos de acuerdo con el área operativa en la que presta sus servicios.

2. Especialización. Procedimiento de aprendizaje en campos de conocimientos particulares que demanden de los integrantes de las instituciones policiales conforme a su área de responsabilidad, destrezas y habilidades precisas o específicas.

3. Promoción. Es el Procedimiento de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se prepara a los integrantes de las instituciones policiales en el conocimiento teórico y práctico de las funciones de la jerarquía inmediata superior que ostentan.

4. Alta Dirección. Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones policiales.

Es importante destacar que los planes y programas de estudio para el personal policial se diseñaron con un doble objetivo: cumplir los requerimientos del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de la función de Seguridad Pública y la acreditación de los niveles académicos establecidos para cada nivel jerárquico, previstos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a partir de la acreditación de los niveles Profesional Técnico Bachiller, Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Seguridad Pública, que a continuación se describen:

PROFESIONAL TÉCNICO BACHILLER

Es el conjunto de planes de estudios del nivel inicial en la preparación del personal policial que haya ingresado a la Carrera Policial con estudios de nivel Medio Básico (secundaria) para las jerarquías de Policía, Policía Tercero, Policía Segundo y Policía Primero, de las áreas operativas de Prevención, Reacción, Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios.

En esta etapa se desarrolla en el policía una capacidad técnica para realizar tareas específicas de Seguridad Pública, así como los conocimientos y técnicas que le permitirán promoverse a las siguientes jerarquías de la Carrera Policial.

TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Es el plan de estudios encaminado fundamentalmente a desarrollar habilidades y destrezas que permitan al personal policial en los niveles jerárquicos de Policía Primero, Suboficial y Oficial, realizar funciones de Prevención, Reacción e Investigación. Este nivel académico forma parte del plan de estudios de Licenciatura.

LICENCIATURA

Planes y programas de estudios que se complementan con la preparación del personal policial de las jerarquías de Oficial y Subinspector. Tiene por objeto desarrollar conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo policial para que al ascender a la jerarquía de Inspector acredite la Licenciatura en Seguridad Pública.

POSGRADO

Conjunto de programas de estudio encaminados a profundizar y ampliar los conocimientos respecto de un campo específico en materia de Seguridad Pública o disciplina afín, que permiten al personal de mandos de las instituciones policiales contar con los elementos cognoscitivos y prácticos para el estudio y tratamiento de una problemática determinada.

El esquema que se presenta a continuación muestra:

- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación
- 3.- Las jerarquías de la Carrera Policial en forma genérica, del área operativa de Prevención, Reacción, Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios, así como los años de estadía en cada una
- 4.- La duración de los cursos de formación inicial y capacitación continua
- 5.- La columna de créditos de cada uno de los cursos de actualización, especialización y promoción

			Años de Estadía	Tipo de Curso	Duración	CREDITOS
Comisarios	Dirección	Alta Dirección	COMISARIO GENERAL	Curso de Actualización	1 mes	
			3 AÑOS COMISARIO JEFE	Alta Dirección	1 mes	
			1º Año	Alta Dirección	1 mes	
Inspectores	Planación y Coordinación	Especialidades y Diplomados	3 AÑOS COMISARIO	Curso de Actualización	1 mes	
			2º Año	Alta Dirección	1 mes	
			1º Año	Alta Dirección	1 mes	
			3 AÑOS INSPECTOR GENERAL	Curso de Actualización	1 mes	
			2º Año	Especialización	1 mes	
			1º Año	Especialización	1 mes	
Oficiales	Supervisión, Enlaces y Vinculación	Licenciatura	3 AÑOS INSPECTOR JEFE	Curso de Promoción	1 mes	
			2º Año	Especialización	1 mes	
			1º Año	Especialización	1 mes	
			3 AÑOS INSPECTOR	Curso de Promoción	1 mes	
			2º Año	Especialización	1 mes	
			1º Año	Especialización	1 mes	
Escuela Básica	Operación y Ejecución	Técnico Superior Universitario	3 AÑOS SUBINSPECTOR	Curso de Promoción	1 mes	
			2º Año	Actualización	2 meses	
			1º Año	Actualización	2 meses	
			3 AÑOS OFICIAL	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	2 meses	
			2º Año	Actualización	2 meses	
			1º Año	Actualización	2 meses	
			3 AÑOS SUBOFICIAL	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	3 meses	
			2º Año	Actualización	4 meses	
			1º Año	Actualización	4 meses	
Escuela Básica	Operación y Ejecución	Profesional Técnico Bachiller	3 AÑOS POLICIA 1º	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	3 meses	
			2º Año	Actualización	4 meses	
			1º Año	Actualización	4 meses	
			3 AÑOS POLICIA 2º	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	1 mes	
2º Año	Actualización	1 mes				
1º Año	Actualización	1 mes				
Escuela Básica	Operación y Ejecución	Profesional Técnico Bachiller	3 AÑOS POLICIA 3º	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	1 mes	
			2º Año	Actualización	1 mes	
Escuela Básica	Operación y Ejecución	Profesional Técnico Bachiller	3 AÑOS POLICIA	Curso de Promoción	1 mes	
			3º Año	Actualización	1 mes	
			2º Año	Actualización	1 mes	
1º Año	Actualización	1 mes				

El esquema que se presenta a continuación muestra:

- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación
- 3.- Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Investigación, así como los años de estadía en cada una
- 4.- La duración de los cursos de formación inicial y capacitación continua
- 5.- La columna de créditos de cada uno de los cursos de actualización, especialización y promoción

			Años de Estadía	Tipo de Curso	Duración	CRÉDITOS	
Comisarios	Dirección	Alta Dirección	COMISARIO GENERAL DE DIVISION	2° Año	Curso de Actualización		1 mes
			COMISARIO JEFE DE DIVISION	1° Año	Alta Dirección		1 mes
			COMISARIO DE DIVISION	1° Año	Alta Dirección		1 mes
Inspectores	Planificación y Coordinación	Diplomados	INSPECTOR GENERAL DE UNIDAD	2° Año	Curso de Actualización		1 mes
			INSPECTOR JEFE DE UNIDAD	1° Año	Especialización		1 mes
			INSPECTOR DE UNIDAD	1° Año	Especialización		1 mes
Oficiales	Supervisión, Entrenamiento y Vinculación	Especialidades	SUBINSPECTOR DE GRUPO	2° Año	Curso de Promoción		1 mes
			OFICIAL DE GRUPO	1° Año	Especialización		1 mes
			SUBOFICIAL DE GRUPO	1° Año	Especialización		1 mes
Escala Básica	Operación y Ejecución	Licenciatura	POLICIA 1° OFICIAL DE CASO	3° Año	Curso de Promoción		1 mes
			POLICIA 2° ANALISTA INVESTIGADOR	2° Año	Actualización		2 meses
			POLICIA 3°	1° Año	Actualización	2 meses	
	Técnico Superior Universitario	12 Meses de Estudio / 6 Años Práctica	6 Años Práctica	POLICIA 3°	3° Año	Curso de Promoción	1 mes
				POLICIA 2°	2° Año	Actualización	3 meses
				POLICIA 1°	1° Año	Actualización	4 meses
Técnico Superior Universitario	24 Meses de Estudio / 6 Años Práctica	6 Años Práctica	POLICIA 3°	3° Año	Curso de Promoción	1 mes	
			POLICIA 2°	2° Año	Actualización	3 meses	
			POLICIA 1°	1° Año	Actualización	4 meses	

Esta concepción académica brinda la posibilidad a los elementos que hayan ingresado al nivel jerárquico de Policía, con estudios de educación media superior (preparatoria, bachillerato, carrera técnica o equivalente), de acceder al área operativa de Investigación a partir de la jerarquía de Policía Segundo, para lo cual los elementos deberán firmar una carta compromiso y concluir los niveles académicos de Técnico Superior Universitario y Licenciatura en el periodo de estadía de toda la Escala Básica.

5.1. Objetivo General

Homologar los planes y programas de profesionalización en la formación inicial y capacitación continua en las instituciones policiales del país para garantizar su eficiente

desempeño de acuerdo con sus ámbitos de competencia, funciones y jerarquías, a fin de satisfacer las necesidades de la sociedad, logrando en consecuencia recuperar la confianza de la ciudadanía en las instituciones encargadas de proteger y servir a la comunidad.

5.2. Objetivos Específicos

- I. Promover la adopción y ejecución de los planes y programas de profesionalización policial contenidos en el Programa Rector de Profesionalización en los tres órdenes de gobierno.
- II. Desarrollar un Sistema de Administración del Servicio Profesional de Carrera Policial para el registro académico y técnico del personal policial con el fin de acreditar los niveles académicos y de promoción previstos en la Carrera Policial.
- III. Diseñar y operar un sistema de educación a distancia que apoye el cumplimiento de los planes y programas de profesionalización del personal policial del país.
- IV. Atender los requerimientos de formación de cada función y ámbito de competencia con un tronco común en todo el país (80%) y un porcentaje de materias específicas por localidad (20%).
- V. Desarrollar un sistema que permita administrar la movilidad transversal del personal policial de los tres órdenes de gobierno.

5.3. Enfoque Pedagógico

El enfoque pedagógico que se propone para el Programa Rector de Profesionalización se basa en las teorías pedagógicas psico-genética y constructivista que proveen las bases teórico-metodológicas para satisfacer los requerimientos del perfil de personal policial que propone el Nuevo Modelo Policial Federal, que atiende a:

- I. Fortalecer las capacidades y habilidades cognitivas del policía.
- II. Favorecer una participación activa en su entorno que le permita aprender de su interacción con él, característica determinante para una policía con un estrecho acercamiento con la sociedad.

La teoría psico-genética comprende una concepción del aprendizaje como un Procedimiento dinámico, motiva al participante a ser un actor aportando sus experiencias y conocimientos, en tanto se aproxima a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores que le llevan a desarrollarse en conocimientos y dominio de técnicas, al tiempo que crece como persona.

A partir de esos programas y actividades de estudio se busca que el personal policial ejercite y aplique todos sus sentidos para prevenir hechos delictivos o para identificar a ciudadanos en situaciones que requieren de su intervención y actuar en consecuencia, con técnicas y herramientas de actuación e investigación empleadas eficazmente.

Por otra parte, la teoría pedagógica constructivista se orienta en el marco de diversas corrientes pedagógicas en las que se parte del conocimiento y experiencia que poseen los participantes.

Uno de los objetivos clave que orienta esa teoría en el desarrollo de los programas de profesionalización es la Institución estructurada de conocimientos y técnicas policiales probadas a nivel nacional e internacional para corregir errores comunes en la actuación del personal policial.

Los apoyos virtuales (video conferencias, materiales de estudio en línea con desarrollos multimedia) se diseñan no sólo para su observación, sino también para conectar a los policías mientras están participando en una actividad de enseñanza-aprendizaje, presencial o de educación a distancia mediante preguntas y ejercicios para estimular su razonamiento.

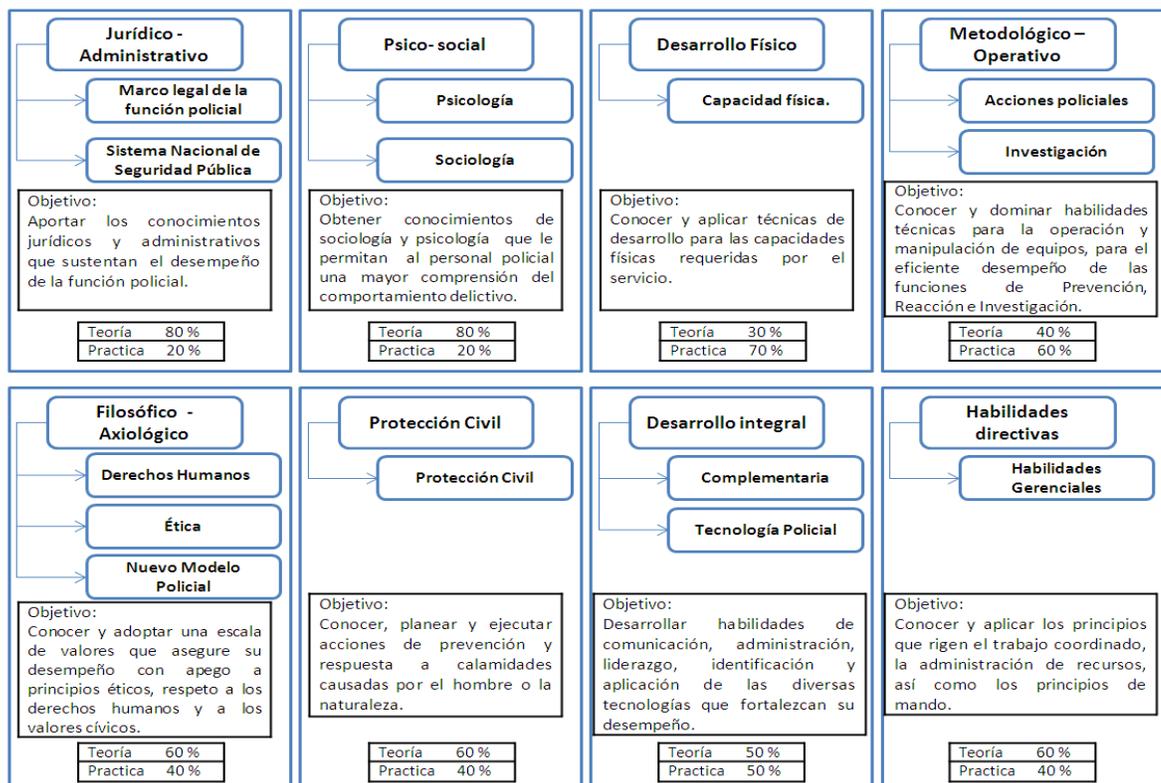
Al docente o instructor que conduzca la sesión de aprendizaje se le orientará en este enfoque pedagógico para crear situaciones que faciliten a los participantes herramientas que les permitan lograr sus propias conclusiones y estimulen su aplicación, con énfasis en la solución de los problemas que plantee un nuevo conocimiento o técnica.

5.4. Estructura Curricular

La estructura curricular del Programa Rector de Profesionalización se compone de conocimientos teóricos y el desarrollo de habilidades ordenados en ocho áreas de conocimiento y 14 unidades que agrupan las materias de la currícula para la formación inicial y capacitación continua.

El cuadro siguiente presenta las ocho áreas de conocimiento y 14 unidades, su objetivo y

los porcentajes teórico-prácticos estimados del Procedimiento de enseñanza aprendizaje de cada uno de ellas, en particular, los porcentajes prácticos se refieren a todas aquellas actividades forenses y de campo que deberán realizar en el ejercicio de sus funciones los elementos de las instituciones policiales y que de manera esencial complementan con valores crediticios el total requerido para cada nivel académico.



Esta estructura curricular aporta elementos teóricos y prácticos orientados al desarrollo profesional de los integrantes de las instituciones policiales en dos sentidos: su desarrollo académico (grados escolares) y su promoción dentro de las jerarquías policiales.

Por ejemplo: Si un policía ingresa con nivel académico de secundaria su desarrollo dentro de esta currícula le permitirá estudiar inicialmente su bachillerato (Profesional Técnico Bachiller), posteriormente los cursos de Técnico Superior Universitario y Licenciatura, respectivamente, de manera simultánea a su crecimiento en las jerarquías del Servicio Profesional de Carrera Policial.

La estructura curricular representa 80% de los créditos académicos y técnicos del tronco común de la Carrera Policial, el 20% restante se integrará con los requerimientos de

profesionalización particulares que se consensuarán con las entidades federativas, Distrito Federal y los municipios, para efecto de su registro ante las autoridades educativas.

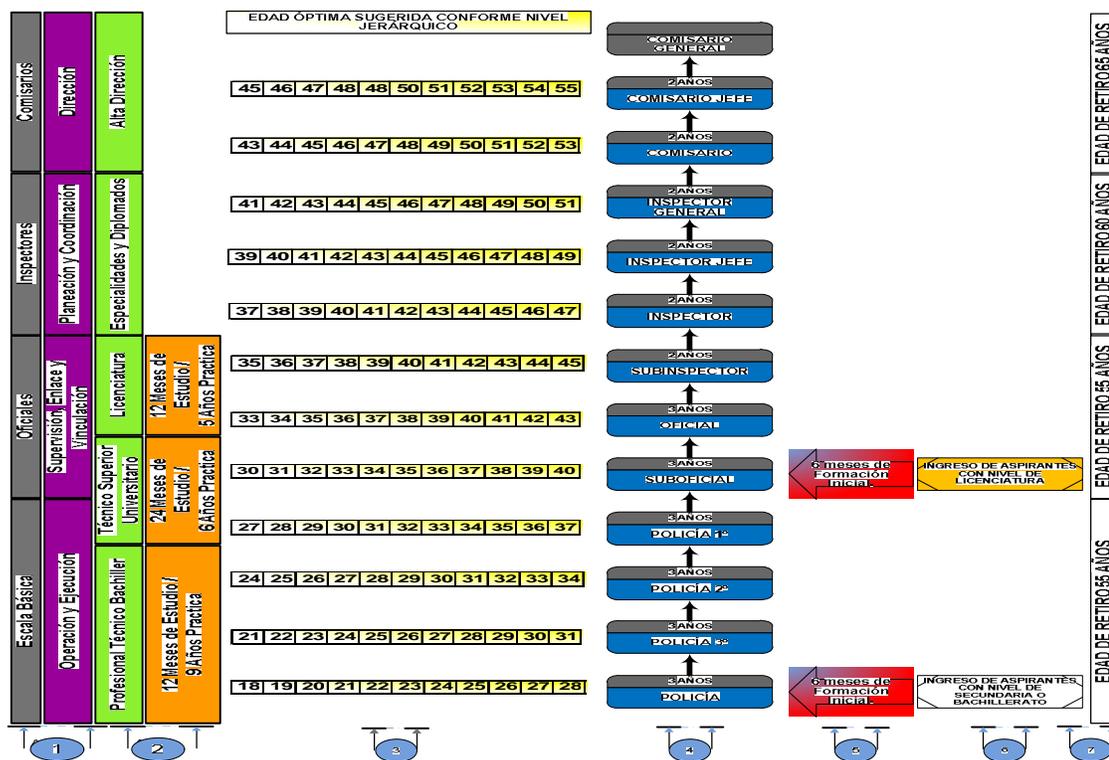
A continuación se presentan los esquemas de Carrera Policial para las áreas operativas de Prevención y Reacción, Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios e Investigación.

En todos los casos, las jerarquías de Comisario serán de libre designación para asegurar la adecuada coordinación en los altos mandos a partir de principios de confianza y experiencia que el mando superior requiere para cumplir las responsabilidades a su cargo.

El cuadro siguiente muestra el **Esquema General de la Carrera Policial del Área Operativa de Prevención y Reacción**, cuyos componentes se explican a continuación:

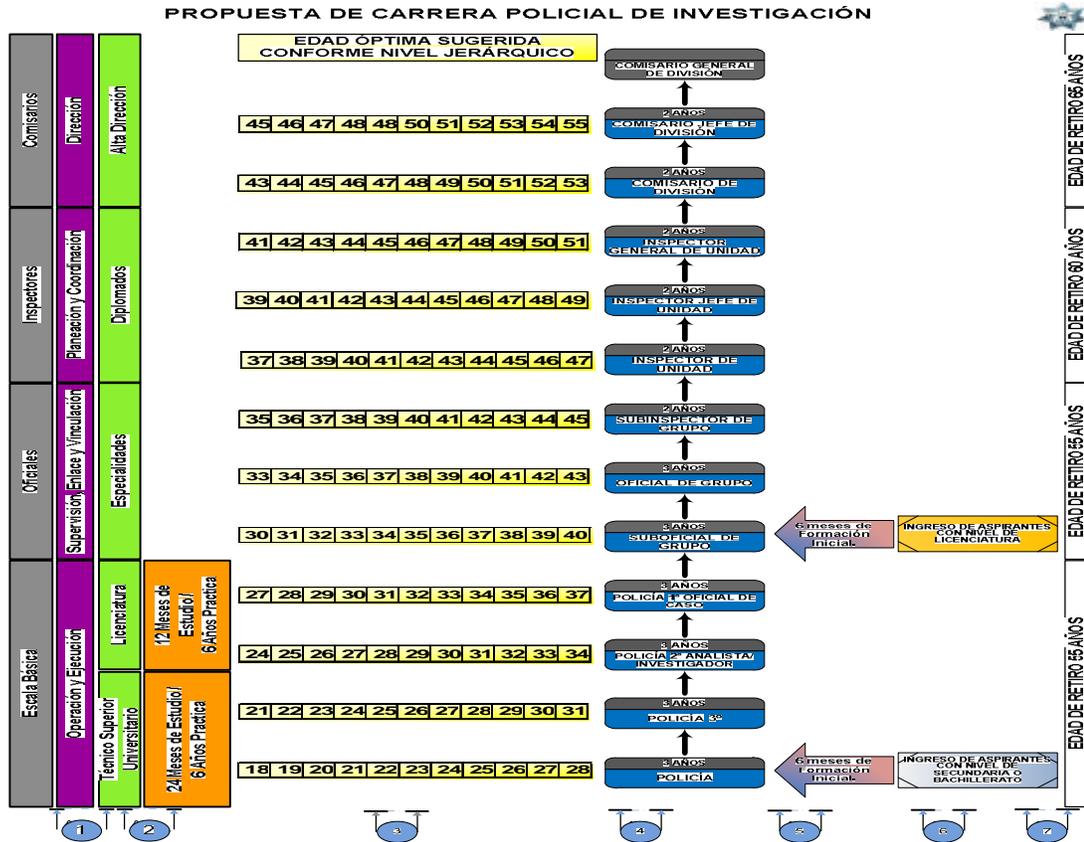
1. La competencia operativa que caracteriza a cada categoría.
2. El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación.
3. La sugerencia de las edades óptimas para cada jerarquía (las edades mínimas y máximas de ingreso y de promoción serán determinadas por las leyes aplicables a las instituciones policiales, de conformidad con las normas y criterios y de la Carrera Policial).
4. Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Prevención y Reacción, y los años de estadía en cada una.
5. La duración de los Procedimientos de formación inicial para aspirantes.
6. El ingreso al nivel jerárquico correspondiente, de acuerdo con su nivel de estudios.
7. Las edades de retiro óptimas para cada categoría conforme a las leyes locales aplicables.

PROPUESTA DE CARRERA POLICIAL DE PROXIMIDAD



El cuadro siguiente muestra el Esquema General de la Carrera Policial del Área Operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios, cuyos componentes se explican a continuación:

- 1.- La competencia operativa que caracteriza a cada categoría.
- 2.- El grado académico que le corresponde a cada nivel jerárquico y tiempo estimado de formación.
- 3.- La sugerencia de las edades óptimas para cada jerarquía (las edades mínimas y máximas de ingreso y de promoción serán determinadas por las leyes aplicables de las instituciones policiales de conformidad con las Normas y Criterios de la Carrera Policial).
- 4.- Las jerarquías de la Carrera Policial del área operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios y los años de estadía en cada una.
- 5.- La duración de los Procedimientos de formación inicial para aspirantes.
- 6.- El ingreso al nivel jerárquico correspondiente de acuerdo con su nivel de estudios.
- 7.- Las edades de retiro óptimas para cada categoría conforme a las leyes locales aplicables.



Ahora bien, por la trascendencia de la reciente reforma Constitucional al Artículo 21, así como la publicación el día 2 de enero del 2009 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es conveniente aclarar los alcances que tiene la nueva facultad de investigación que se ha otorgado a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno.

La investigación para la persecución de los delitos cometidos estará bajo la conducción y mando del Ministerio Público.

La investigación para la prevención comprende el análisis de factores que repercuten en la incidencia delictiva para su atención. Esta actividad la coordina y ejecuta la policía.

La información que recaba el policía de prevención y que plasma en el Informe Policial Homologado se convierte en el producto esencial para el trabajo de las áreas de Investigación. La explotación de información para la generación de inteligencia le permitirá a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno administrar sus recursos de mejor manera.

En consecuencia, los elementos de investigación integrantes de las áreas de Investigación tienen una actividad preponderante de gabinete y la responsabilidad de dirigir el acopio de información en la vía pública, y coadyuvar en la persecución de los delitos cuando sean requeridos para ello.

6. LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1. Principios Institucionales

Asegurar la adopción de valores de responsabilidad, orgullo, sentido de identidad entre los integrantes de las instituciones policiales que fortalezcan la colaboración entre los tres órdenes de gobierno.

6.2. Programas de Profesionalización

Instaurar y operar programas en diversas modalidades, incluyendo un sistema de educación a distancia interactiva que aseguren y complementen las condiciones para apoyar la masificación de los Procedimientos de enseñanza aprendizaje en Seguridad Pública en los tres órdenes de gobierno, logrando en el corto plazo la homologación de técnicas y procedimientos de actuación a nivel nacional.

6.3. Convenios Académicos con instituciones de Educación

Establecer acuerdos para el registro y acreditación de estudios que desarrolle el personal policial en el marco de la Carrera Policial.

6.4. Vinculación con el Sistema de Educación Superior

Establecer convenios para generar investigación, doctrina académica y el apoyo a los Procedimientos de formación especializada en Seguridad Pública.

6.5. Programa de Intercambio y Apoyo Técnico con instituciones policiales Internacionales

Instituir esquemas de trabajo para el intercambio de recursos en materia de profesionalización y asesoría técnica en su implementación. Asimismo, considerar la cooperación con organizaciones multilaterales como la Organización de Estados Americanos, el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros.

7. ESTRATEGIAS DE INSTRUMENTACIÓN

7.1. Estrategia 1. Normatividad

Garantizar que los Procedimientos de profesionalización cuenten con el debido registro y reconocimiento académico a nivel nacional.

Lineamiento 1. Registro ante la Secretaría de Educación Pública de la currícula que integra la Carrera Policial.

Acciones:

- Determinar los planes y programas de estudio sujetos a registro.
- Desarrollar los contenidos de los planes y programas de estudio que integran la Carrera Policial.

Lineamiento 2. Desarrollar y publicar, una vez aprobado, el Reglamento de Carrera Policial.

Acciones:

- Desarrollar el proyecto de Reglamento de Carrera Policial.
- Una vez aprobado, difundir el contenido y alcances del Reglamento.

Lineamiento 3. Promover ante las autoridades educativas la nivelación académica del personal policial con base en la acreditación de los conocimientos que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta mediante la experiencia laboral.

Acciones:

- Actualizar la base de datos académicos del personal policial en servicio, de los tres órdenes de gobierno.
- Identificar los requerimientos de nivelación y la cantidad de personal de las instituciones de los tres órdenes de gobierno.
- A partir de la diversa normatividad educativa de los niveles de secundaria y preparatoria para la nivelación académica establecer, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, las bases que normen los programas de formación y evaluación del personal policial de los tres órdenes de gobierno.

Lineamiento 4. Diseñar los programas de estudio policial de acuerdo con su valor en créditos para la acreditación de niveles académicos dentro de la misma Carrera Policial (Profesional Técnico Bachiller, Técnico Superior Universitario y Licenciatura).

Acciones:

- Presentar ante las instancias de educación media superior y superior los planes de estudio de cada nivel jerárquico, con su valuación en créditos académicos, a fin de acreditar los estudios de Profesional Técnico Bachiller, Técnico Superior Universitario y Licenciatura.
- Desarrollar la normatividad de control escolar para coordinar las acciones de profesionalización que realicen las academias e instituciones responsables de la Profesionalización Policial en los tres órdenes de gobierno, para la acreditación de los estudios realizados.
- Desarrollo de manuales de Criterios y Procedimientos de operación para la profesionalización.

Lineamiento 5. Registrar en la Secretaría de Seguridad Pública Federal los planes y programas de estudio de las academias e instituciones responsables de la profesionalización de Estados, Municipios y Distrito Federal.

Acciones:

- Desarrollar la normatividad para el registro de los programas de profesionalización de las academias e instituciones responsables de la profesionalización ante la Secretaría de Seguridad Pública Federal.
- Verificar el cumplimiento de los programas de profesionalización registrados.
- Atender a la acreditación de los estudios policiales realizados en base a los planes y programas registrados.

Lineamiento 6. Expedición de Constancias y Títulos. Las cédulas profesionales serán expedidas por la autoridad en la materia.

7.2. Estrategia 2. Formación y Desarrollo de Personal Docente e Instructores

Atender la formación y desarrollo de los cuadros docentes y de instructores que aseguren la calidad en los Procedimientos de profesionalización.

Lineamiento 1. Acreditación de personal docente e instructores.

Acciones:

- Crear el padrón de docentes e instructores policiales a nivel nacional.
- Desarrollar los Procedimientos de acreditación de docentes e instructores.
- Desarrollar Procedimientos de capacitación y acreditación de docentes e instructores de nuevo ingreso.
- Actualizar el padrón de docentes e instructores.

Lineamiento 2. Desarrollo de programas de formación pedagógica y técnica, actualización y especialización para personal docente e instructores.

Acciones:

- Desarrollar los programas de formación, actualización o especialización requeridos.
- Mantener actualizados los programas para la superación profesional del personal docente e instructores.

Lineamiento 3. Integración de equipos regionales y por unidades didácticas para el desarrollo y actualización de materiales de estudio.

Acciones:

- Intercambiar asesorías, consultas e información técnica profesional, así como realizar proyectos conjuntos, estudios e investigaciones técnicas.

Lineamiento 4.- Investigación académica.

Acciones:

- Integración de grupos para desarrollo de investigación y doctrina académica en materia de Seguridad Pública.
- Desarrollar programas de investigación en materia de Seguridad Pública.
- Establecer programas específicos con instituciones de educación superior nacionales e internacionales para el desarrollo de investigaciones académicas, en materia de Seguridad Pública.

Lineamiento 5. Intercambio de docentes e instructores a nivel nacional e internacional.

Acciones:

- Realizar convenios académicos.

7.3. Estrategia 3. Producción de Materiales de Estudio y Consulta

Asegurar que los programas de profesionalización cuenten con la información y apoyos didácticos para su óptimo cumplimiento, el desarrollo de conocimientos y dominio de habilidades.

Lineamiento 1. Producción editorial de materiales de estudio y consulta de la Carrera Policial.

Acciones:

- Conformación de un consejo académico editorial que defina y asegure la calidad y homologación de los paquetes didácticos en los materiales de estudio y consulta.
- Creación de un área especializada que apoye la producción editorial de materiales de estudio y consulta de los programas de profesionalización para la Carrera Policial.
- Distribución de los materiales de estudio y consulta a los tres órdenes de gobierno.

Lineamiento 2. Publicación de estudios y artículos especializados en materia de Seguridad Pública desarrollados por integrantes de las instituciones policiales, docentes, instructores o investigadores de instituciones de educación superior o expertos nacionales y extranjeros.

Acciones:

- Emitir las normas técnicas de la producción editorial.
- Difundir los estudios y artículos especializados entre las instituciones policiales y centros de formación de los tres órdenes de gobierno.

7.4. Estrategia 4. Sistema de Educación a Distancia para el Apoyo a la Profesionalización

Implementar un sistema de profesionalización policial apoyado en métodos alternativos de enseñanza que permitan la masificación de la profesionalización policial y que fortalezcan las acciones de educación presencial, con innovaciones tecnológicas de educación a distancia que la complementen, enriquecida por contenidos multimedia, asesorías grupales, individuales, materiales de apoyo, la participación de grupos de estudio a nivel nacional y la posibilidad de evaluaciones en línea.

Lineamiento 1. Difusión del Portal del Conocimiento Policial como apoyo a los Procedimientos de profesionalización.

Acciones:

- Asegurar la conectividad de las instituciones policiales y Centros de Formación Policial con Plataforma México para acceder al Portal del Conocimiento Policial.
- Difusión de las Normas y Criterios del Servicio Policial para la consulta de contenidos.

- Actualizaciones permanentes del Portal con aportaciones de las instituciones policiales, centros de investigación e instituciones de educación superior, tanto nacionales como internacionales.
- Identificación de contenidos académicos y técnicos relacionados con la seguridad pública.
- Divulgación de los calendarios de actividades académicas en operación a nivel nacional.
- Desarrollo de la Biblioteca Virtual de la Seguridad Pública.
- Difusión de experiencias exitosas nacionales e internacionales.
- Desarrollo de un sistema de consulta de normatividad policial.

Lineamiento 2. Establecer una red de aulas virtuales para la profesionalización policial

Acciones:

- Definir y difundir los requerimientos de espacio y equipo para la creación de aulas virtuales en las instituciones policiales y de profesionalización en los tres órdenes de gobierno
- Celebrar convenios con las instituciones policiales para la instalación, operación y mantenimiento de las aulas virtuales para estados, municipios y Distrito Federal.
- Desarrollar un manual de operación de las aulas virtuales.

Lineamiento 3.- Desarrollar e implementar un sistema de administración escolar, entrega y evaluación de contenidos académicos (E- Learning).

Acciones:

- Asegurar la conectividad de las instituciones de Profesionalización Policial de los tres órdenes de gobierno a la herramienta tecnológica que permita el seguimiento del desarrollo del personal policial dentro de los planes de carrera.
- Configurar un sistema de administración escolar (E-Learning) con los planes de estudio registrados ante la Secretaría de Seguridad Pública.
- Verificar que las instituciones policiales mantengan actualizado el Registro de Personal Policial para ser dados de alta en el sistema de administración escolar, acceder a su programa de carrera y estar en posibilidad de acreditar los estudios académicos de Profesional Técnico Bachiller, Técnico Superior Universitario y Licenciatura.
- Elaborar el catálogo de roles de usuario para la operación del sistema.
- Capacitar a los administradores y facilitadores de cada institución en el uso del sistema.
- Difusión de los programas de profesionalización.

Lineamiento 4. Diseño y producción de materiales de apoyo didáctico y de consulta en medios electrónicos.

Acciones:

- Creación del Consejo Editorial de materiales virtuales.
- Desarrollo y diseño de materiales virtuales para la profesionalización.
- Realización de convenios con autoridades educativas e instituciones académicas nacionales e internacionales, para la elaboración e intercambio de materiales, consulta a bases de datos (Bibliotecas Virtuales); así como la participación de académicos y expertos en materia de Seguridad Pública.

7.5. Estrategia 5. Estudios Especializados y de Posgrado

Promover que el personal de mandos superiores (Inspectores y Comisarios) de las instituciones policiales realice estudios especializados y de posgrado en instituciones nacionales e internacionales.

Acciones:

- Identificar las necesidades de estudios especializados y de posgrado en materia de seguridad pública que demande el eficiente desempeño del personal de mandos.
- Seleccionar la oferta académica más pertinente.
- Registrar en el sistema de administración escolar de la Carrera Policial los estudios realizados.

CAPÍTULO 3 NORMAS Y CRITERIOS LA CARRERA POLICIAL.

INTRODUCCIÓN.

El documento que se presenta describe las normas y criterios que se deberán adoptar en las instituciones policiales en los tres órdenes de gobierno en el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Este documento describe de forma sistemática y metodológica los Procedimientos que delinear y sustentan el ciclo en el que se desarrolla el policía: planeación, reclutamiento, selección, formación inicial, certificación, ingreso, asimilación, capacitación continua, permanencia, reconocimientos, estímulos y recompensas, y conclusión del servicio.

Se busca homologar, orientar y contribuir con las instituciones policiales para dar certeza a sus elementos por medio de un modelo lógicamente estructurado, con una visión común hacia la prevención en la seguridad pública, la reacción, la investigación y la vigilancia, y custodia de establecimientos penitenciarios; que garantice la estabilidad, movilidad interinstitucional e interdisciplinaria y el desarrollo personal e institucional del policía, desde que ingresa a la Institución hasta la obtención del mayor nivel jerárquico o bien, la conclusión del servicio.

Objetivo.

- Promover y fortalecer la coordinación entre las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno.
- Implantar sistemas homologados de administración, desarrollo, profesionalización y control de confianza en las instituciones policiales.
- Certificar, bajo estándares nacionales, a los integrantes de las instituciones policiales.

8. PROCEDIMIENTOS DE LA CARRERA POLICIAL

8.1. Planeación

Determina las definiciones y decisiones estratégicas del Nuevo Modelo Policial Federal por desarrollar, incluye el diseño organizacional y los perfiles de puestos por jerarquía, así como los esquemas de coordinación que se tienen que establecer para que el sistema opere adecuadamente, las necesidades institucionales, diagnóstico de evolución de la criminalidad, condiciones presupuestales y demandas sociales, entre otras.

Objetivo

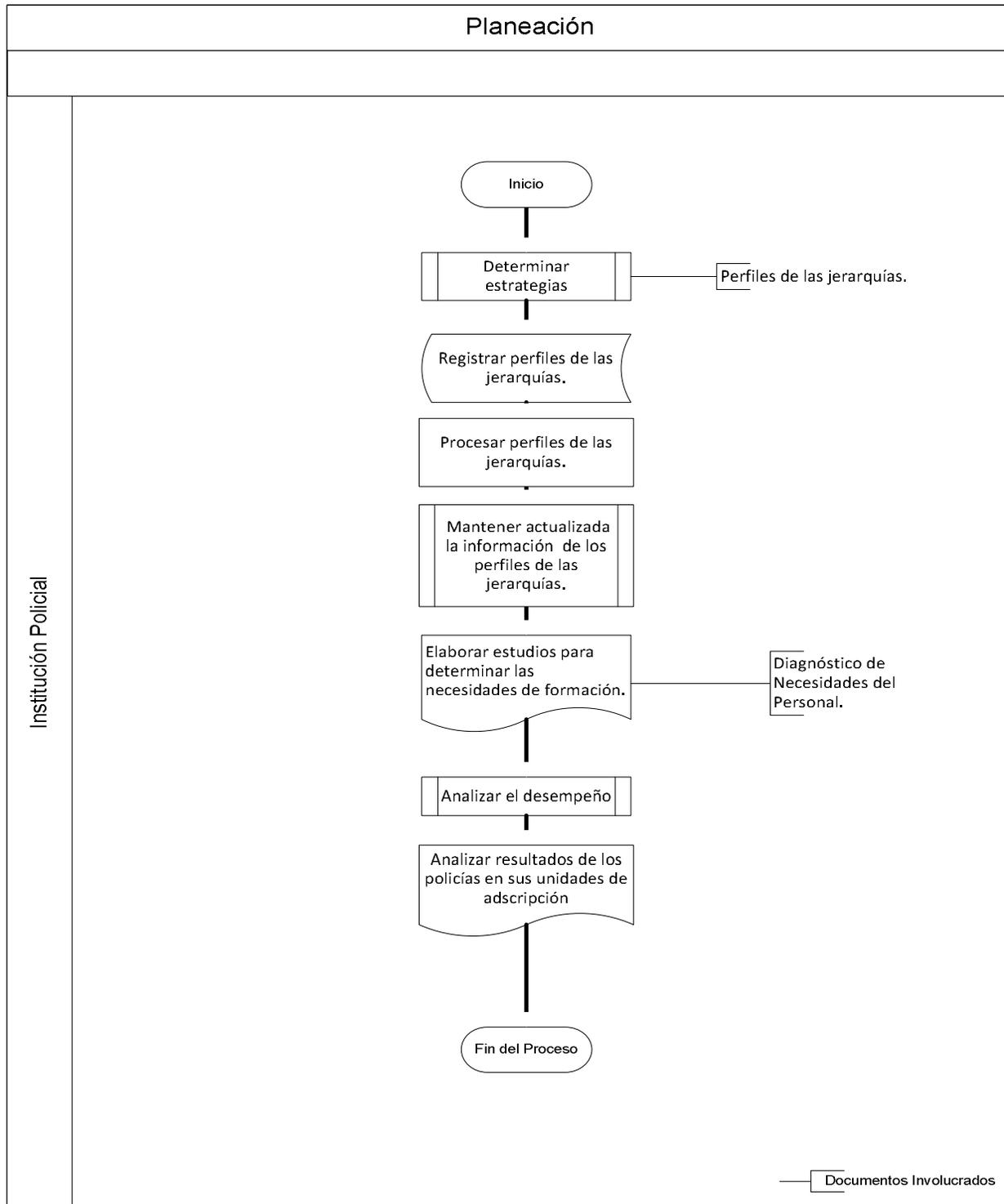
Determinar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal que se requiere en las instituciones policiales de corto, mediano y largo plazo.

Políticas de Operación

Para la planeación se consideran, entre otros aspectos:

- Los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación que requieren los tres órdenes de gobierno.
- Las necesidades de formación de personal policial en el corto y mediano plazos.
- El desempeño y los resultados obtenidos del ingreso de generaciones anteriores, emitiendo las conclusiones conducentes.
- El índice delictivo.
- La opinión de la ciudadanía emitida a través de los órganos de participación social.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
PLANEACIÓN		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
institución policial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las estrategias, considerando el diseño organizacional y los perfiles de las jerarquías 2. Registrar, procesar y mantener actualizada la información necesaria para la definición de los perfiles de las jerarquías 3. Elaborar estudios para determinar las necesidades de formación 4. Analizar el desempeño y los resultados de los policías en sus unidades de adscripción emitiendo las conclusiones conducentes 	<p>Perfiles de las jerarquías</p> <p>Diagnóstico de Necesidades del Personal</p>



8.2. Reclutamiento

Procedimiento por medio del cual se realiza la captación de aspirantes idóneos que cubran el perfil y demás requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el primer nivel de la escala básica de la institución policial.

Objetivo.

Establecer los requisitos de ingreso a la policía, para ser candidato a ser seleccionado y capacitado, preservando el principio constitucional de eficiencia y profesionalismo.

Políticas de Operación.

Es aplicable a los aspirantes a ingresar a la institución policial en la escala básica, las categorías y jerarquías inmediatas superiores estarán sujetas al Procedimiento de promoción.

Los aspirantes a ingresar a la institución policial deben cumplir con los requisitos del perfil del puesto, las condiciones y los términos que se establezcan dentro de la convocatoria que al efecto emita dicha Institución.

El reclutamiento dependerá de las necesidades institucionales para cada ejercicio fiscal de acuerdo con el presupuesto autorizado.

La institución policial organizará eventos de difusión para promover la Carrera Policial.

Convocatoria

Es convocatoria pública y abierta aquella dirigida a todos los aspirantes interesados en ingresar a la institución policial.

Deberá ser publicada en la Gaceta Oficial de la entidad federativa o en el instrumento jurídico que el municipio determine y en al menos dos diarios de mayor circulación local y regional.

Será difundida en los centros de trabajo, instituciones educativas y demás fuentes de reclutamiento que se estimen convenientes aprovechando los diversos medios de difusión, en un término no mayor de 15 días a partir de la creación o disponibilidad de la plaza.

Contenido de la convocatoria

Cuando exista una plaza vacante o de nueva creación para policía dentro de la Escala Básica, la institución policial deberá emitir la convocatoria, con las siguientes características:

- I. Señalar en forma precisa las jerarquías sujetas a reclutamiento y el perfil que deberán cubrir los aspirantes.
- II. Precisar los requisitos que deberán cumplir los aspirantes.
- III. Señalar lugar, fecha y hora de la recepción de documentos requeridos.
- IV. Señalar el periodo de verificación de los exámenes de selección para quienes cumplan con los requisitos de la convocatoria.
- V. Señalar las fechas en que se darán a conocer los resultados de los exámenes aplicados.
- VI. Señalar los requisitos, condiciones y duración de la formación inicial y demás características de la misma.
- VII. No podrá existir discriminación por razón de género, religión, estado civil, origen étnico o condición social ni de ninguna otra.

Requisitos de los aspirantes

Para ingresar al área operativa de Prevención y Reacción:

- I. Tener 18 años de edad como mínimo y máxima de 35 años.
- II. Para el área operativa de prevención acreditar que ha concluido los estudios de enseñanza media superior.
- III. Para el área operativa de reacción, acreditar que ha concluido los estudios de enseñanza básica.

Para ingresar al área operativa de investigación:

- I. En el caso de personal procedente de la carrera de prevención y reacción, de los tres órdenes de gobierno, tener 24 años de edad como mínimo y máxima de 34 años.
- II. En el caso de personal procedente de policías ministeriales o equivalente tener una edad mínima de 18 años y máxima de 35 años.
- III. En ambos casos, acreditar que ha concluido el nivel de estudios superiores o equivalentes.

Para ingresar al área operativa de Vigilancia y Custodia de Establecimientos Penitenciarios:

- I. Tener 18 años de edad como mínimo y máxima de 35 años.
- II. Acreditar que ha concluido los estudios de enseñanza media superior.

Requisitos en común a las tres áreas operativas:

- I. Ser de notoria buena conducta.
- II. Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no tenga otra nacionalidad, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- III. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a Procedimiento penal.
- IV. En su caso tener acreditado el Servicio Militar Nacional.
- V. Aprobar las evaluaciones de control de confianza que comprenda el Procedimiento de Selección dentro del concurso de ingreso, así como los cursos de formación.
- VI. Contar con los requisitos del perfil del puesto, físico, médico y de personalidad que establezca la institución policial.
- VII. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo y someterse a las evaluaciones periódicas previstas en el Centro Nacional de Acreditación y Control de Confianza y los criterios específicos de evaluación aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública, a través de los Centros de Evaluación y Control de Confianza correspondientes para comprobar el no uso de ese tipo de sustancias.
- VIII. No estar suspendido o inhabilitado; ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- IX. Cumplir con los deberes y obligaciones establecidas en la normatividad aplicable.
- X. No ser ministro de algún culto religioso.
- XI. Estatura mínima 1.65 cm. en los hombres y 1.60 en mujeres (sin calzado).
- XII. No presentar tatuajes, ni perforaciones.
- XIII. En caso de haber pertenecido a alguna institución policial, a las fuerzas armadas o empresa de seguridad privada, el elemento deberá presentar su constancia de baja por separación voluntaria, ya que cualquier otro motivo de baja será impedimento para su ingreso.

Estos requisitos serán condiciones de permanencia en la institución policial para el personal en servicio activo y motivo de suspensión del Procedimiento de selección de los aspirantes.

Durante el Procedimiento de evaluación, el aspirante deberá identificarse plenamente con documento oficial vigente con fotografía y el pase de examen debidamente requisitado.

Documentación que deberán presentar los aspirantes

Presentar en el lugar, fecha y hora señalada en la convocatoria la siguiente documentación en original y copia:

- I. Acta de nacimiento.
- II. Cartilla del Servicio Militar liberada en el caso de los hombres.
- III. Constancia reciente de no antecedentes penales (6 meses).
- IV. Credencial de elector vigente.
- V. Certificado de estudios correspondiente.
- VI. La o las bajas en caso de haber pertenecido a alguna institución policial de seguridad pública, fuerzas armadas o empresas de Seguridad Privada, teniendo que ser por separación ordinaria.
- VII. Fotografías tamaño filiación y tamaño infantil de frente y con las características siguientes:
 - a. Hombres: sin lentes, sin barba, sin bigote y sin patillas; con orejas descubiertas.
 - b. Mujeres: sin lentes, sin maquillaje, con orejas y frente descubiertas y sin accesorios como aretes.
- VIII. Comprobante de domicilio vigente (agua, predial o teléfono).
- IX. Carta de exposición de motivos para el ingreso a la institución policial.
- X. Dos cartas de recomendación.

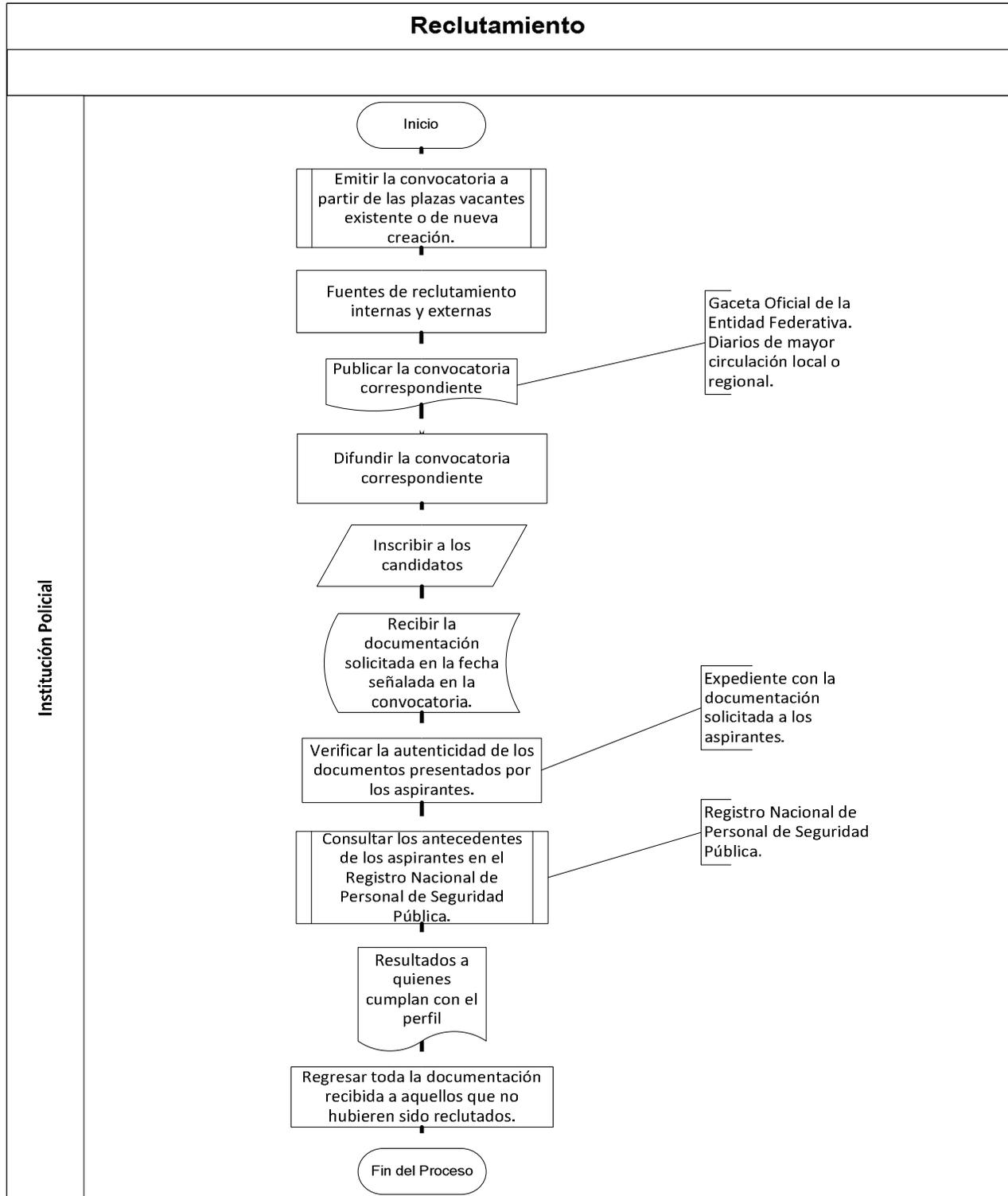
Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública

El registro incluye la información actualizada de los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, que contiene:

- I. Los datos que permitan identificar plenamente y localizar al servidor público, sus huellas digitales, fotografía, escolaridad y antecedentes en el servicio, así como su trayectoria en la seguridad pública.
- II. Los estímulos, reconocimientos y sanciones a que se haya hecho acreedor el servidor público.
- III. Cualquier cambio de adscripción, actividad o jerarquía del servidor público, así como las razones que lo motivaron.

Las autoridades competentes de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios inscribirán y mantendrán actualizados permanentemente en el registro los datos relativos a los integrantes de las instituciones de seguridad pública.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
RECLUTAMIENTO		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
Institución policial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emitir la convocatoria a partir de la disposición de la o las plazas vacantes existente o de nueva creación 2. Determinar las fuentes de reclutamiento internas y externas y hacer el debido contacto con éstas 3. Publicar y difundir la convocatoria correspondiente, en los términos que señala este Procedimiento 4. Inscribir a los candidatos y recibir la documentación solicitada en la fecha señalada en la convocatoria 5. Verificar la autenticidad de los documentos presentados por los aspirantes 6. Consultar los antecedentes de los aspirantes en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública 7. Dar a conocer los resultados a quienes cumplan con el perfil del puesto y los demás requisitos de la convocatoria a fin de proceder a la aplicación de las evaluaciones de selección y, en su caso, proveer lo necesario para iniciar la formación inicial 8. Regresar toda la documentación recibida a aquellos que no hubieren sido reclutados 	<p>Convocatoria</p> <p>Gaceta Oficial de la entidad federativa. Diarios de mayor circulación local o regional</p> <p>Expediente con la documentación solicitada a los aspirantes</p> <p>Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública</p>



8.3. Selección

Es el Procedimiento que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el Reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las instituciones policiales.

Objetivo

Determinar si los aspirantes cumplen con los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y aptitudes psicológicas, físicas, intelectuales y de conocimientos conforme al perfil del puesto a cubrir, mediante la aplicación de diversos estudios y evaluaciones en los que su aprobación constituirá la referencia para otorgar la certificación al aspirante para su ingreso a la Institución.

Políticas de Operación

Este Procedimiento deberá desarrollarse de conformidad con lo establecido en el Centro Nacional de acreditación y Control de Confianza y las Normas y Criterios específicos de evaluación, aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

8.4. Formación inicial

Procedimiento mediante el cual se brinda a los aspirantes los conocimientos y prácticas necesarias para incorporarse a la Carrera Policial, con el objeto de que puedan realizar las actividades propias de su función en forma profesional y de acuerdo con el área de servicio que corresponda.

Objetivo

Formar a los aspirantes por medio de Procedimientos educativos dirigidos a la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que, en congruencia con el perfil del puesto, permitan a los nuevos policías garantizar los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Políticas de Operación

La formación inicial estará a cargo de las academias de Formación y Profesionalización Policial; los aspirantes se sujetarán a las disposiciones aplicables del régimen interno.

Tendrá una duración mínima de seis meses y se desarrollará mediante actividades académicas escolarizadas, impartidas diariamente que tendrán validez oficial en toda la República. El aspirante que concluya y apruebe dichas actividades tendrá derecho a obtener un Certificado

Único Policial y podrá ingresar a la institución policial.

Rector de Profesionalización

Es el conjunto de planes y programas encaminados a la preparación Teórico-Técnica de los servidores públicos de las instituciones policiales del país. Representa el establecimiento de una Carrera Policial para todos los integrantes de las instituciones policiales, en función de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para cumplir con las tareas que deberán desempeñar de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada nivel jerárquico. Les permite el desarrollo académico de manera simultánea con un crecimiento en la Carrera Policial.

Planes de estudio

Los planes de estudio deberán contener como base para su homologación coordinada, los siguientes elementos:

- I. **Fundamentación de los planes.** Explicación general del por qué y para qué de la propuesta de formación.
- II. **Objetivos curriculares.** Enunciado de las metas que definen el tipo de producto que la Institución se compromete a formar dentro de un plazo determinado.
- III. **Propósitos formativos.** Enunciado de las metas que definen el perfil profesional que la Institución se compromete a formar dentro de un plazo determinado.
- IV. **Perfil de egreso.** La descripción de las funciones y actividades que podrá realizar en su ejercicio profesional como resultado de su formación.
- V. **Organización de las asignaturas.** Módulos que comprende el plan en una estructura curricular.
- VI. **Requisitos.** Criterios académico-administrativos para su desarrollo que comprenderán: enunciado de la duración global y específica del plan, en horas/clase, número de unidades didácticas, etapa educativa en que se desarrollará, calendario académico y horario de actividades, requisitos a cubrir por los aspirantes y exigidos para el ingreso a la institución educativa, apoyos que ofrece a los policías, criterios de acreditación del plan de estudios, reconocimientos que otorga, número de créditos globales y específicos del plan.
- VII. **Evaluación curricular.** Breve descripción de la metodología para evaluar el plan curricular.
- VIII. **Información de instructores y preceptores.** Perfil del docente, perfil del preceptor, experiencia, información de titulación o certificación.

Programas de estudio

Los programas de estudio deberán contener los siguientes elementos metodológicos, como base para la homologación coordinada:

- I. **Nombre de la unidad didáctica correspondiente.**
- II. **Datos generales y de ubicación.** Comprende la duración en horas/clase, etapa de la unidad didáctica, taller, curso teórico, seminario, etcétera, etapa o fase en que se desarrolla, principales relaciones con otras unidades didácticas, valor en créditos, clave de la unidad, y horas/clase semanales.
- III. **Introducción.** Descripción del significado, relevancia y beneficio que reportará a la formación del policía y su vinculación con el plan de estudios, así como de los contenidos que se abordarán, los métodos y procedimientos de trabajo que se sugieren aplicar y los resultados que se esperan alcanzar.
- IV. **Objetivos de aprendizaje.** Enunciado de comportamientos o pautas que deberán manifestar los policías al concluir el Procedimiento de enseñanza y aprendizaje promovido por la institución policial de que se trate.
- V. **Contenido temático.** Desglose de los conocimientos agrupados y organizados en unidades temáticas que pretenden promoverse durante el desarrollo de la unidad didáctica.
- VI. **Metodología de enseñanza y aprendizaje.** Comprende la descripción general de las estrategias, técnicas didácticas y actividades que se sugieren para el desarrollo de este Procedimiento en el que se debe de especificar el papel del alumno y del maestro.
- VII. **Procedimientos de evaluación y acreditación.** Descripción de los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje de los participantes y lineamientos para acreditar la unidad didáctica.
- VIII. **Bibliografía o fuentes de consulta.** Listado del material bibliográfico, hemerográfico, documental, videográfico o de otro tipo que sea requerido.

Por cada asignatura se establecerán fases, horas, créditos, contenido (unidades y temas), estrategias de aprendizaje, modalidades de evaluación y la bibliografía señalando específicamente al autor, título, editorial, lugar, año, página y edición.

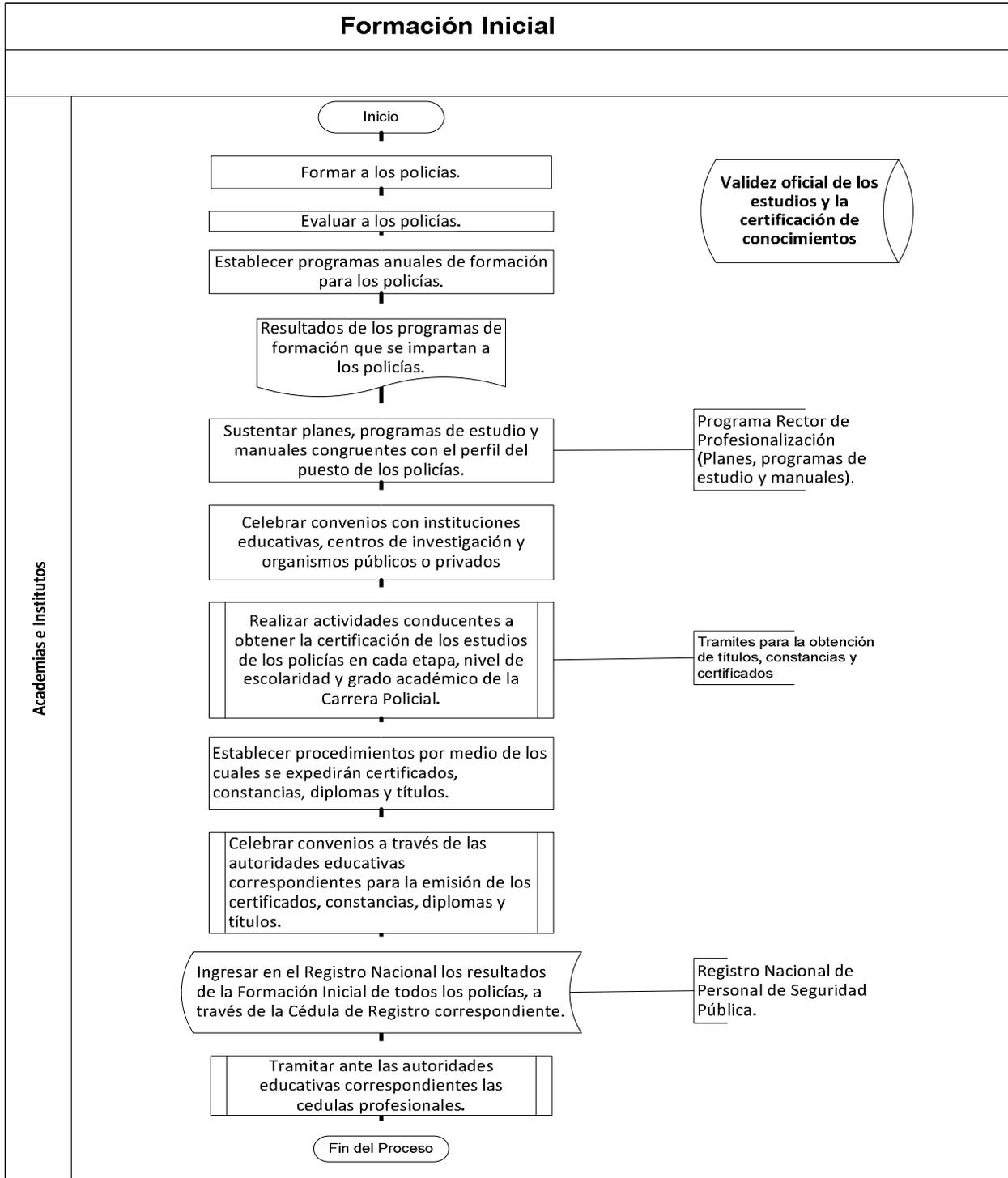
Requisitos del personal docente

Los requisitos mínimos que debe reunir el personal docente de instructores y preceptores, encargado de las actividades académicas son:

- I. Contar con experiencia comprobada, de por lo menos dos años, en la materia de su competencia o que pretenda impartir.
- II. Tener por lo menos un nivel de escolaridad o grado académico igual o superior a aquel que tengan los educandos; podrá exceptuarse de este requisito a quienes por su preparación y capacidad reconocidas estén habilitados para impartir el curso del que se trate.

III. Haber sido docente en alguna institución académica en los últimos dos años.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
FORMACIÓN INICIAL		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
Academias e Institutos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y evaluar a los policías 2. Establecer programas anuales de formación para los policías 3. Evaluar los resultados de los programas de formación que se impartan a los policías 4. Sustentar planes, programas de estudio y manuales congruentes con el perfil del puesto de los policías 5. Celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados, para impartir cualquier actividad educativa que coadyuve a cubrir las necesidades de formación de los policías <p>Validez oficial de los estudios y la certificación de conocimientos</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Realizar actividades conducentes a obtener la certificación de los estudios de los policías en cada etapa, nivel de escolaridad y grado académico de la Carrera Policial 7. Establecer procedimientos por medio de los cuales se expedirán certificados, constancias, diplomas y títulos 8. Celebrar convenios a través de las autoridades educativas correspondientes para la emisión de los certificados, constancias, diplomas y títulos 9. Ingresar en el Registro Nacional los resultados de la formación inicial de todos los policías, a través de la Cédula de Registro correspondiente 10. Tramitar ante las autoridades educativas correspondientes las cédulas profesionales 	<p>Programa Rector de Profesionalización (Planes, programas de estudio y manuales)</p> <p>Trámites para la obtención de títulos, constancias y certificados de estudios</p> <p>Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública</p>



8.5. Certificación

Procedimiento mediante el cual los integrantes de las instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Objetivo

La Certificación tiene por objeto identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, por medio de evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, con el fin de garantizar la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad, así como reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos aprobados por el Consejo Nacional.

Políticas de Operación

Los aspirantes que ingresen a las instituciones policiales deberán contar con el Certificado Único Policial.

Las instituciones policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por el Centro de Evaluación y Control de Confianza.

El Certificado tendrá por objeto acreditar que el policía es apto para ingresar o permanecer en las instituciones policiales, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo. Deberá otorgarse en un plazo no mayor a sesenta días naturales contados a partir de la conclusión del Procedimiento de Certificación, a efecto de que sea ingresado en el Registro Nacional y tendrá una vigencia de tres años.

El policía deberá someterse a los Procedimientos de evaluación con seis meses de anticipación a la expiración de la validez de su certificado y registro, a fin de obtener la revalidación. La revalidación del certificado será requisito indispensable para su permanencia en la Institución.

La certificación que otorguen los Centros de Evaluación y Control de Confianza deberá contener los requisitos y medidas de seguridad que para tal efecto acuerde el Centro Nacional de Certificación y Acreditación. Sólo tendrá validez si el centro emisor cuenta con la acreditación vigente del Centro Nacional, en cuanto a sus Procedimientos y su personal, durante la vigencia que establezca el reglamento que emita el Ejecutivo Federal.

Requisitos

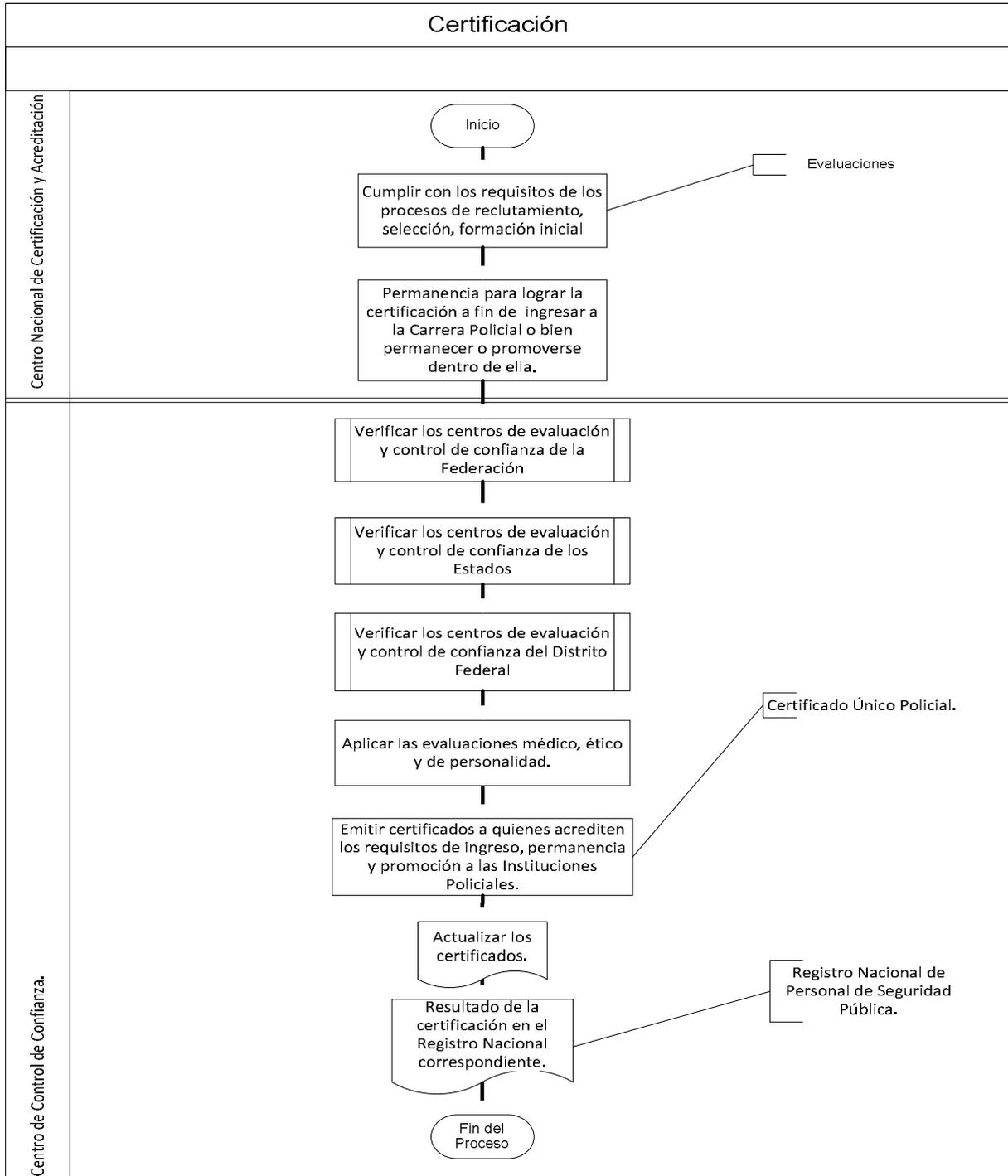
- I. Cumplimiento de los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables.
- II. Observancia de un desarrollo patrimonial justificado en el que sus egresos guarden adecuada proporción con sus ingresos.
- III. Ausencia de alcoholismo y el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares.
- IV. Ausencia de vínculos con organizaciones delictivas.
- V. Notoria buena conducta.
- VI. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a Procedimiento penal y no estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- VII. Cumplir con todos los deberes establecidos en la LGSNSP.

Cancelación

- I. Al ser separados de su encargo por incumplir con alguno de los requisitos de ingreso o permanencia a que se refiere la LGSNSP y demás disposiciones aplicables.
- II. Al ser removidos de su encargo.
- III. Por no obtener la revalidación de su certificado.
- IV. Por las demás causas que establezcan las disposiciones legales aplicables.

Cuando se cancele algún certificado se deberá hacer la anotación respectiva en el Registro Nacional de Seguridad Pública.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
CERTIFICACIÓN		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
<p>Centro Nacional de Certificación y Acreditación</p> <p>Centro de Control de Confianza</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con los requisitos de los Procedimientos de Reclutamiento, Selección, formación inicial y Permanencia para lograr la certificación a fin de ingresar a la Carrera Policial o bien permanecer o promoverse dentro de ella 2. Verificar que los centros de evaluación y control de confianza de la Federación, estados y Distrito Federal, realicen sus funciones de conformidad con las normas técnicas y estándares mínimos en materia de evaluación y control de confianza de los servidores públicos de las instituciones de Seguridad Pública 3. Aplicar las evaluaciones conducentes a verificar el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad 4. Emitir certificados a quienes acrediten los requisitos de ingreso, permanencia y promoción a las instituciones policiales 5. Actualizar los certificados 6. Anotar el resultado de la certificación en el Registro Nacional correspondiente 	<p>Evaluaciones</p> <p>Certificado Único Policial</p> <p>Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública</p>



8.6. Ingreso

Procedimiento de integración de los candidatos a la estructura institucional y tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial, el periodo de prácticas correspondiente en las academias e Institutos de Formación y Profesionalización Policial, y que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Objetivo

Formalizar el ingreso del policía mediante la expedición oficial del nombramiento respectivo de cuyos efectos se derivan los derechos, obligaciones y prohibiciones, entre el nuevo policía y la Institución, preservando los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Políticas de Operación

El aspirante tendrá derecho a recibir el nombramiento formal como Policía de carrera con todos los derechos y obligaciones como miembro de la institución policial a la que se integra cuando cumpla satisfactoriamente con los requisitos de reclutamiento, apruebe el Procedimiento de Selección, la formación inicial y obtenga la certificación.

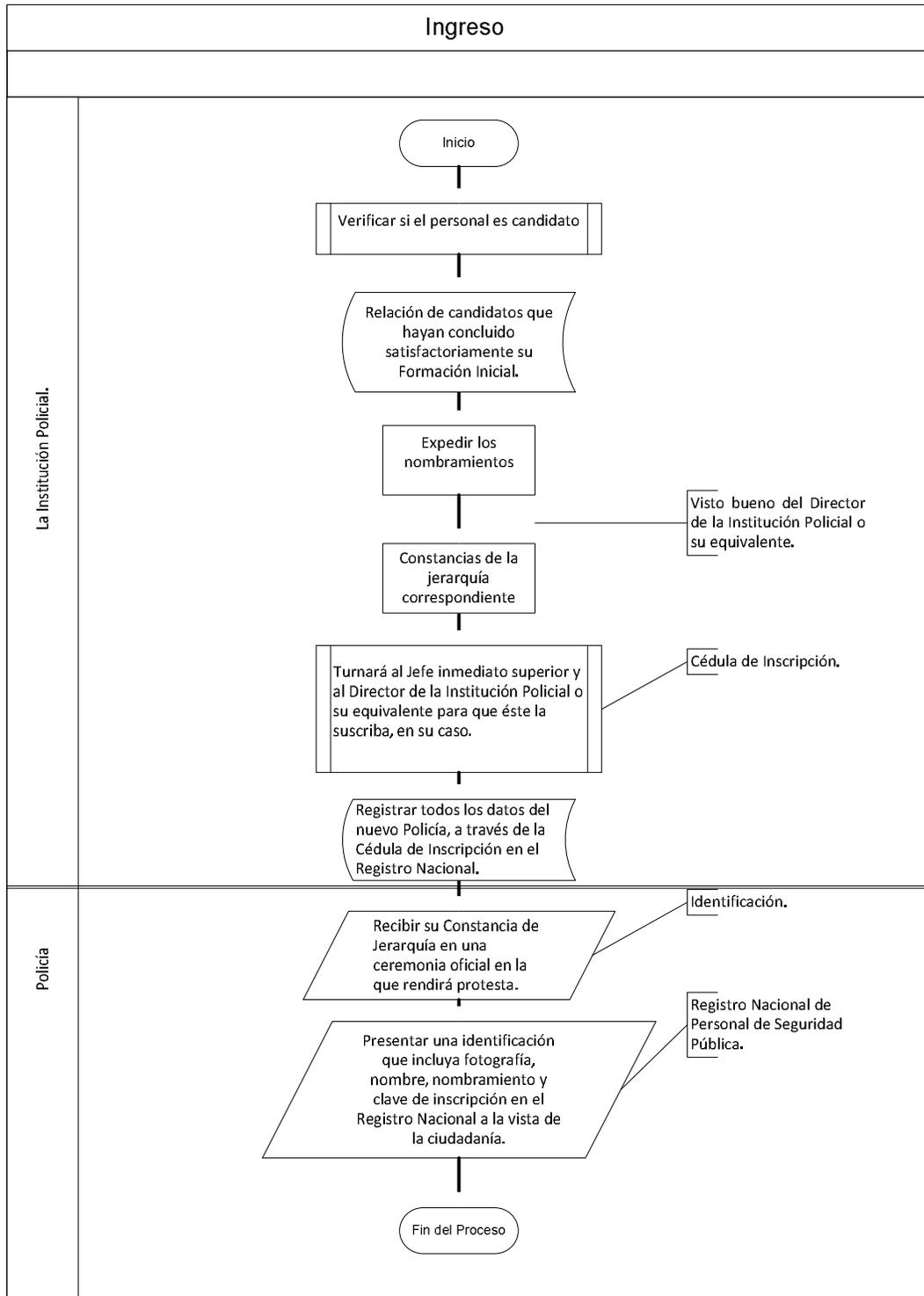
Nombramiento

El nombramiento es el documento formal que se otorga al Policía de nuevo ingreso por parte de la autoridad competente, del cual se deriva la relación jurídica, en la que prevalecen los principios de derecho público y con el cual se inicia en el servicio y adquiere los derechos de estabilidad, permanencia, formación, promoción, ascensos, dotaciones complementarias, estímulos y retiro en los términos de los procedimientos aplicables. En el acto del nombramiento se le entregará el Reglamento Disciplinario o su equivalente en cada institución policial y hará la respectiva toma de protesta.

El nombramiento contendrá los siguientes datos mínimos:

- I. Nombre completo del Policía.
- II. Área operativa o de servicio de adscripción, categoría y jerarquía.
- III. Leyenda de la protesta constitucional impresa.
- IV. Domicilio.
- V. Remuneración.
- VI. Edad.
- VII. Funciones asignadas.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
INGRESO		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
La institución policial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si el personal es candidato para el nombramiento de que se trate, de acuerdo con la escala jerárquica 2. Proporcionar al área administrativa de la institución policial la relación de candidatos que hayan concluido satisfactoriamente su formación inicial 3. Expedir los nombramientos y constancias de la jerarquía correspondiente, con el visto bueno del Director de la institución policial o su equivalente 4. Elaborar la constancia de Jerarquía correspondiente y la turnará al Jefe inmediato superior y al Director de la institución policial o su equivalente para que éste la suscriba, en su caso 5. Registrar todos los datos del nuevo policía, a través de la Cédula de Inscripción en el Registro Nacional 6. Recibir su Constancia de Jerarquía en una ceremonia oficial en la que rendirá protesta 7. Presentar una identificación que incluya fotografía, nombre, nombramiento y clave de inscripción en el Registro Nacional a la vista de la ciudadanía 	<p>Nombramientos y constancias de jerarquía</p> <p>Cédula de Inscripción</p> <p>Identificación</p> <p>Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública</p>
Policía		



8.7. Asimilación

Las instituciones policiales podrán establecer un procedimiento por el cual regulen el ingreso de personal de las fuerzas armadas o de otras instituciones policiales a las filas de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, a partir de criterios generales que orienten la revalidación del antecedente académico y la experiencia que representa el perfil laboral de un individuo que aspira ingresar a la Carrera Policial.

Objetivo

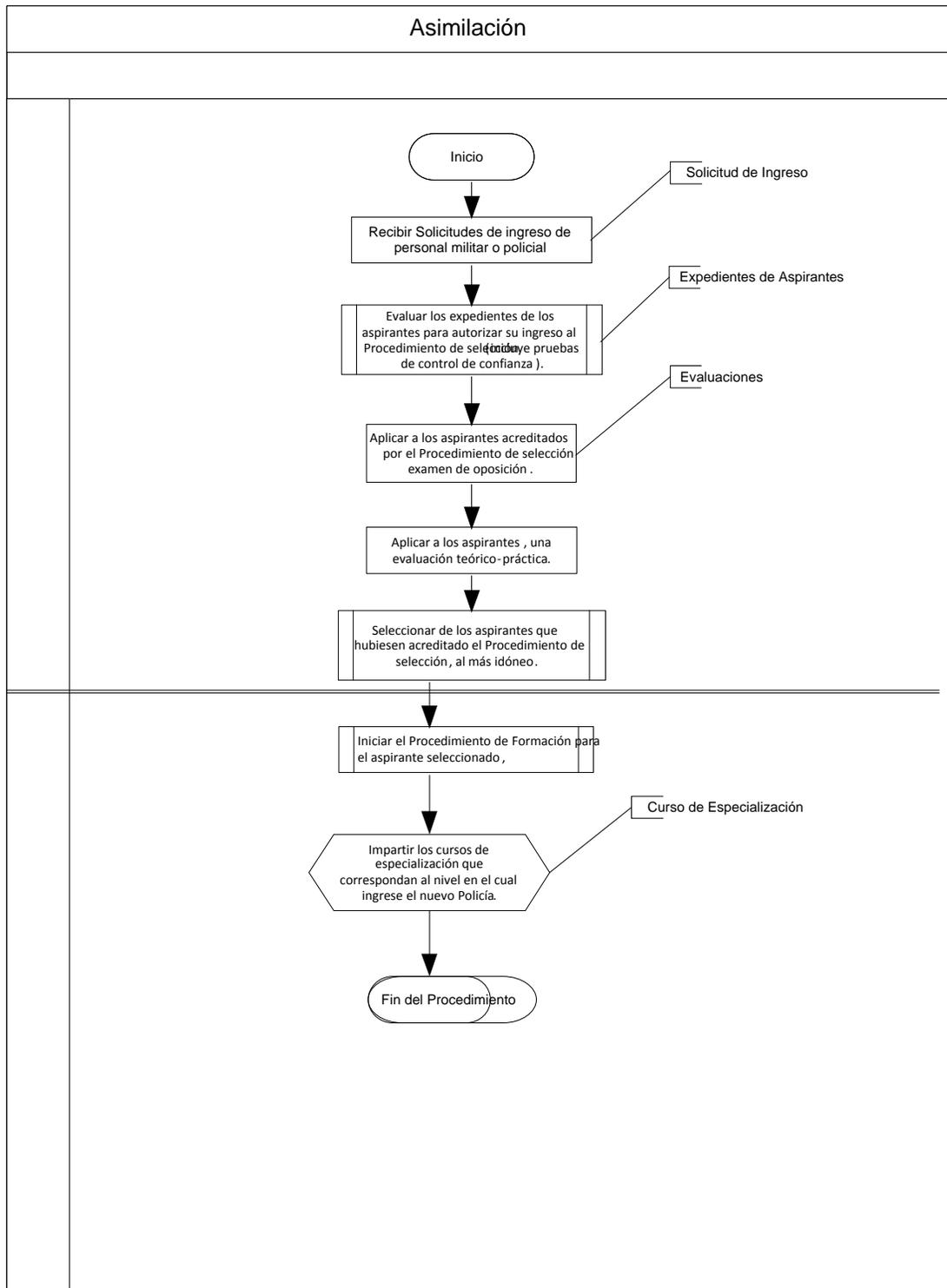
Procurar establecer que el ingreso de personal con formación y experiencia militar o de otras instituciones policiales a las filas de las Secretarías de Seguridad Pública del país, sea congruente con las normas generales que regulan los procedimientos del Servicio Profesional de Carrera Policial.

Políticas de Operación

Los criterios mínimos que se considerarán para el procedimiento de asimilación serán:

- **Nivel académico:** El nivel académico del solicitante deberá corresponder al definido a los niveles de ingreso establecidos en la Carrera Policial (preparatoria/licenciatura). Este criterio favorecerá las oportunidades en igualdad de circunstancias tanto al personal de la Institución que aspira a ser promovido dentro de la Carrera Policial como del personal que pretende ingresar a la Institución como asimilado.
- **Jerarquía:** El nivel jerárquico que el aspirante a ingresar ostente podrá ser un referente de la experiencia operativa, pero no es factor determinante para su ubicación dentro del nivel jerárquico policial.
- **Antigüedad en servicios afines:** En igualdad de circunstancias, tanto en antecedente como en jerarquía, se deberá favorecer a quien acredite tener mayor experiencia en actividades afines al servicio policial.
- **Antigüedad en la institución de procedencia:** El aspirante presentará un currículum de desarrollo profesional (hoja de servicios de la institución de procedencia).
- **Edad:** El aspirante no deberá rebasar la edad de retiro prevista en el rango en el que se pretenda ingresar.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
ASIMILACIÓN		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
La institución policial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir solicitudes de ingreso de personal militar o policial provenientes de otras instituciones 2. Evaluar los expedientes de los aspirantes para autorizar su ingreso al Procedimiento de selección (incluye pruebas de control de confianza) 3. Aplicar a los aspirantes acreditados por el Procedimiento de selección, un examen de oposición 4. Aplicar a los aspirantes, una evaluación teórico-práctica 5. Seleccionar de los aspirantes que hubiesen acreditado el Procedimiento de selección, al más idóneo 	<p>Solicitudes de ingreso</p> <p>Expedientes de aspirantes</p> <p>Evaluaciones</p>
academias e Institutos	<ol style="list-style-type: none"> 6. Iniciar el Procedimiento de formación para el aspirante seleccionado, de acuerdo con su antecedente académico 7. Impartir los cursos de especialización que correspondan al nivel en el cual ingrese el nuevo Policía 	<p>Cursos de especialización</p>



8.8. Capacitación continua

Procedimiento permanente y progresivo de formación para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales que comprende las etapas de:

- **Actualización.** Programas por medio de los cuales los integrantes de las instituciones policiales ponen al día los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de sus funciones y actividades de acuerdo con su área de servicio.
- **Capacitación Continua.** Es el Procedimiento de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se prepara a los integrantes de las instituciones policiales en el conocimiento teórico y práctico de las funciones de la jerarquía inmediata superior a la que ostentan.
- **Especialización.** Programas mediante los cuales los integrantes de las instituciones policiales profundizan en una determinada rama del conocimiento policial y de seguridad pública para desempeñar funciones y actividades que requieren conocimientos habilidades y actitudes de mayor complejidad. En este rubro quedarán comprendidos los niveles de especialización técnica y profesional, lo que permitirá obtener títulos y jerarquías académicos.
- **Alta Dirección.** Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones policiales.

Objetivo

Lograr el desempeño profesional de los policías en todas sus categorías y jerarquías por medio de la actualización de sus conocimientos, el desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y actitudes necesarias para responder adecuadamente a la demanda social de preservar la seguridad pública, garantizando los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Políticas de Operación

La capacitación continua estará a cargo de las academias e Institutos que designe la institución policial, así como en otras instituciones educativas nacionales e internacionales. Se realizará a través de actividades académicas como diplomados, especialidades, cursos, seminarios, talleres, estadías y congresos, entre otros. Estas actividades deben recibir la acreditación formal que corresponda por parte de la autoridad competente.

Las instituciones policiales promoverán el incremento de los niveles de escolaridad de sus integrantes.

Los policías podrán solicitar su ingreso en distintas actividades de capacitación continua en instancias colegiadas u otras instituciones educativas, con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones y promociones, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

La capacitación continua se hará de acuerdo con la estructura curricular definida para todos los niveles jerárquicos del Servicio Profesional de Carrera Policial.

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación continua de un policía no sea aprobatorio, deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, podrá realizarse en un período menor a sesenta días naturales y superior a los ciento veinte días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

Las academias e institutos deberán proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

Las promociones sólo podrán conferirse atendiendo a la normatividad aplicable y cuando exista una vacante para el nivel jerárquico superior inmediato correspondiente.

Al personal que sea promovido, le será ratificado su nuevo nivel jerárquico mediante la expedición de la constancia de jerarquía correspondiente.

Las categorías y jerarquías deberán relacionarse en su conjunto con los niveles y las categorías de remuneración que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, sean las condiciones de remuneraciones proporcionales y equitativas entre sí.

Los mecanismos y criterios para concursos de promoción interna para ascender en las categorías y niveles jerárquicos deberán considerar la trayectoria, experiencia, resultados de la aplicación en base al Reglamento de Promoción que la institución policial determine.

Para lograr la promoción, los policías accederán por concurso de selección interna a la siguiente categoría o jerarquía que le corresponda.

Para participar en los concursos de promoción, los policías deberán cumplir con los perfiles del puesto, y aprobar las evaluaciones a que se refiere este Procedimiento.

La institución policial informará en un plazo no mayor de 30 días hábiles contados a partir de la conclusión de la aplicación de los exámenes para la promoción, los resultados obtenidos así como el número de plazas vacantes o de nueva creación a quienes las ocuparán en cada una de las categorías o jerarquías de acuerdo al puntaje más alto obtenido.

Requisitos de participación para promoción

- I. Haber obtenido las mejores calificaciones derivadas de la aplicación de evaluaciones de formación inicial y continua.
- II. Presentar la documentación requerida para ello conforme al Procedimiento y plazo establecido en la convocatoria.
- III. Contar con la antigüedad necesaria dentro de la institución policial.
- IV. Acumular el número de créditos académicos requeridos para cada nivel jerárquico.
- V. Haber observado buena conducta.
- VI. Aprobar los exámenes que se señalen en la convocatoria.
- VII. Haber observado los deberes y obligaciones previstos en este Procedimiento.
- VIII. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- IX. No estar disfrutando de licencia para asuntos particulares.
- X. No estar sujetos a un Procedimiento penal.

La antigüedad se clasificará y computará para cada policía en la siguiente forma:

- I. Antigüedad en el servicio, a partir de la fecha de su ingreso a la institución.
- II. Antigüedad en la jerarquía, a partir de la fecha en la constancia o patente de nivel jerárquico correspondiente otorgado.

Para acreditar la antigüedad en la institución policial, el policía requerirá un oficio emitido por el área de Recursos Humanos de la institución policial y firmado por el titular en donde se describan los datos generales del policía, la fecha de ingreso y el tiempo de servicio en cada nivel jerárquico en los cuales se haya desempeñado.

Para el caso de que exista concurrencia de derechos por categoría o jerarquía se considerará preferentemente al que acredite mayor tiempo de servicio en la jerarquía anterior, y si también fuere igual tendrá prioridad quien haya obtenido los mejores resultados del Procedimiento de formación inicial y capacitación continua. Si en este caso aún existe empate se procederá a un nuevo examen de oposición.

La institución policial podrá determinar el cambio de los integrantes de un área operativa a una de servicios y viceversa, o entre sí mismas, sin perjuicio de derechos de promoción que le correspondan, conservando la categoría o jerarquía a que tenga derecho.

Serán factores de promoción:

- I. La aprobación de la capacitación inicial y continua.
- II. La disciplina cotejada en su hoja de servicios.
- III. La puntualidad y asistencia.
- IV. La preservación de requisitos de permanencia.
- V. Puntos de merito y demerito.

Cuando surja una vacante por incapacidad, licencia o suspensión (por el tiempo que determine la institución policial), el titular de la institución podrá otorgar nombramiento por tiempo determinado, en favor de cualquier policía para que cubra el interinato.

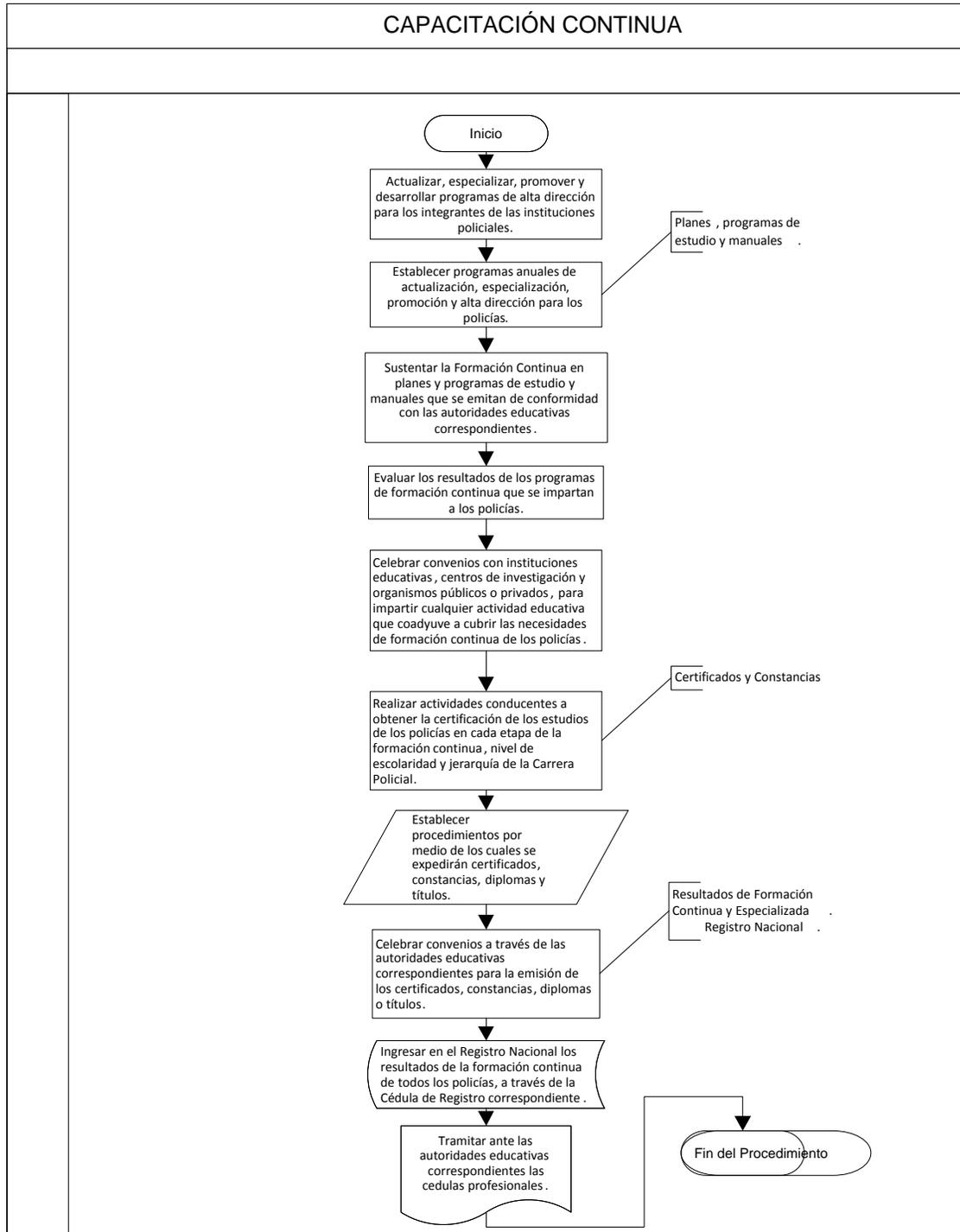
Exámenes de promoción

En caso de la disponibilidad de una plaza vacante o de nueva creación, el Centro de Evaluación y Control de Confianza aplicará los siguientes exámenes:

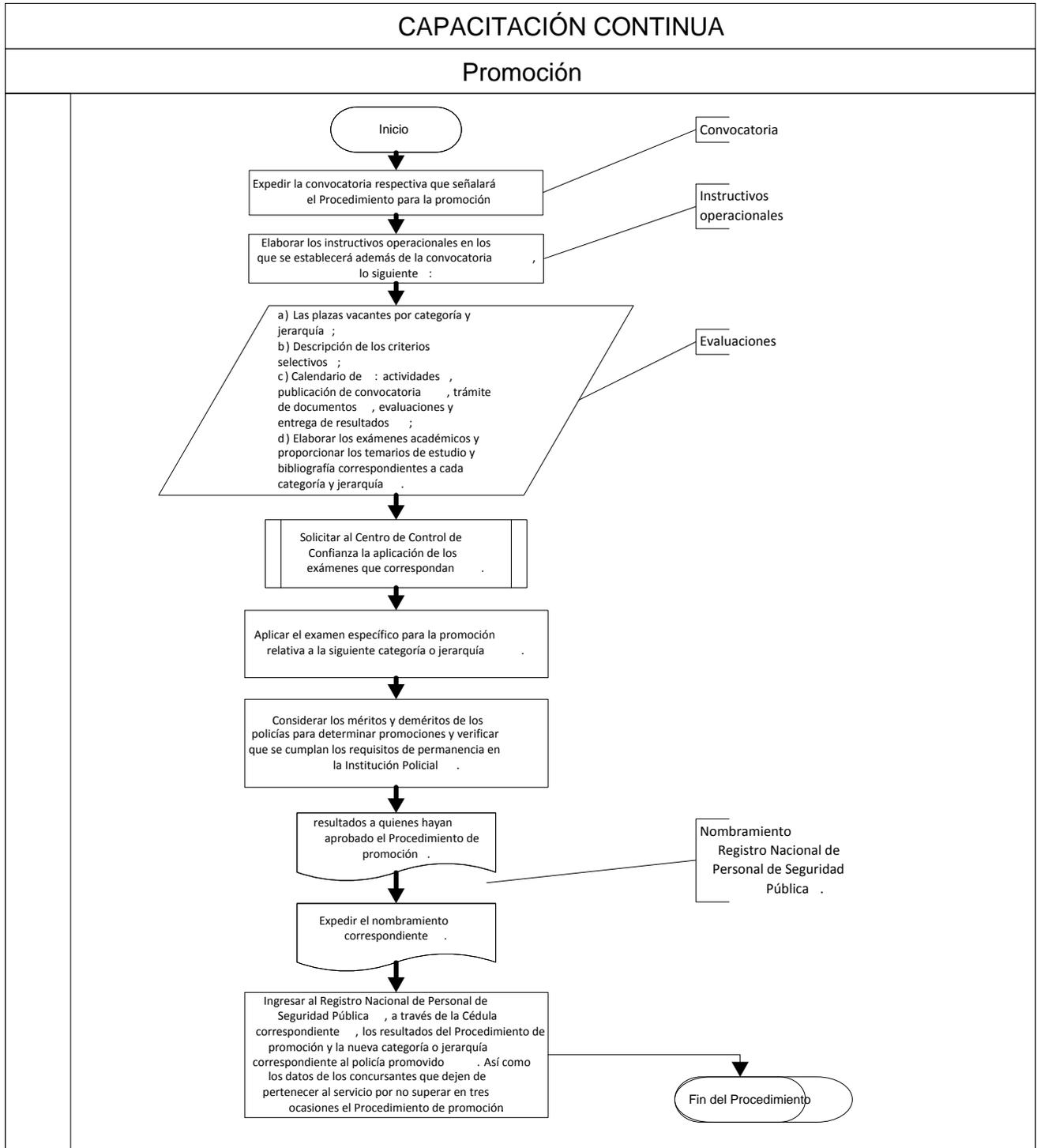
- Médico, toxicológico, psicológico, poligráfico y socioeconómico. Así como, el específico para la promoción relativa a la siguiente categoría o jerarquía.

Por lo que hace a la improcedencia y en su caso nulidad de los exámenes se procederá de conformidad a lo establecido en el Centro Nacional de Acreditación y Certificación y las normas y criterios específicos de evaluación, aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
CAPACITACIÓN CONTINUA		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
Academias e Institutos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar, especializar, promover y desarrollar programas de alta dirección para los integrantes de las instituciones policiales 2. Establecer programas anuales de actualización, especialización, promoción y alta dirección para los policías 3. Sustentar la capacitación continua en planes y programas de estudio y manuales que se emitan de conformidad con las autoridades educativas correspondientes 4. Evaluar los resultados de los programas de capacitación continua que se impartan a los policías 5. Celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados, para impartir cualquier actividad educativa que coadyuve a cubrir las necesidades de capacitación continua de los policías 6. Realizar actividades conducentes a obtener la certificación de los estudios de los policías en cada etapa de la capacitación continua, nivel de escolaridad y jerarquía de la Carrera Policial 7. Establecer procedimientos por medio de los cuales se expedirán certificados, constancias, diplomas y títulos 8. Celebrar convenios a través de las autoridades educativas correspondientes para la emisión de los certificados, constancias, diplomas o títulos 9. Ingresar en el Registro Nacional los resultados de la capacitación continua de todos los policías, a través de la cédula de registro correspondiente 10. Tramitar ante las autoridades educativas correspondientes las cédulas profesionales 	<p>Programa Rector de Profesionalización (Planes, programas de estudio y manuales)</p> <p>Certificados y constancias</p> <p>Resultados de la capacitación continua y Especializada</p> <p>Registro Nacional</p>



DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
CAPACITACIÓN CONTINUA		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
La institución policial	<p>CAPACITACIÓN CONTINUA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Expedir la convocatoria respectiva que señalará el Procedimiento para la promoción 2. Elaborar los instructivos operacionales en los que se establecerá además de la convocatoria, lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> a) Las plazas vacantes por categoría y jerarquía; b) Descripción de los criterios selectivos; c) Calendario de: actividades, publicación de convocatoria, trámite de documentos, evaluaciones y entrega de resultados; d) Elaborar los exámenes académicos y proporcionar los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada categoría y jerarquía 3. Solicitar al Centro de Control de Confianza la aplicación de los exámenes que correspondan 4. Aplicar el examen específico para la promoción relativa a la siguiente categoría o jerarquía 5. Considerar los méritos y deméritos de los policías para determinar promociones y verificar que se cumplan los requisitos de permanencia en la institución policial 6. Informar de los resultados a quienes hayan aprobado el Procedimiento de promoción 7. Expedir el nombramiento correspondiente 8. Ingresar al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, a través de la Cédula correspondiente, los resultados del Procedimiento de promoción y la nueva categoría o jerarquía correspondiente al policía promovido. Así como los datos de los concursantes que dejen de pertenecer al servicio, por no aprobar los cursos de formación, capacitación y profesionalización, de conformidad con lo establecido en los artículos 88, Apartado B, fracción V y 94 fracción I, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. 	<p>Convocatoria</p> <p>Instructivos operacionales</p> <p>Evaluaciones</p> <p>Nombramiento Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública</p>



8.9. Permanencia

Es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública para continuar en el servicio activo de las instituciones policiales.

Objetivo

Evaluar el desempeño y el rendimiento profesional de los policías en cuanto a las metas programáticas establecidas en la formación inicial y capacitación continua como instrumentos para detectar necesidades de formación, optimizar el servicio y preservar los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Por otra parte, verificar que los miembros de las instituciones policiales mantengan vigentes los siguientes requisitos:

- I. Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso.
- II. Mantener actualizado su Certificado Único Policial.
- III. No superar la edad máxima de retiro que establezcan las disposiciones aplicables.
- IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
 - a) En el caso de integrantes a las áreas operativas de investigación, enseñanza superior, equivalente u homologación por desempeño, a partir de bachillerato.
 - b) Tratándose de integrantes a las áreas operativas de prevención y vigilancia y custodia de establecimientos penitenciarios, enseñanza media superior o equivalente.
 - c) En caso de integrantes de las áreas operativas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica.
- V. Aprobar los cursos de capacitación continua.
- VI. Aprobar los Procedimientos de evaluación de control de confianza de acuerdo a lo dispuesto en las normas y criterios emitidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.
- VII. Aprobar las evaluaciones del desempeño.
- VIII. Participar en los Procedimientos de promoción que se convoquen, conforme a las disposiciones aplicables.
- IX. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares.

- X. No padecer alcoholismo.
- XI. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo.
- XII. Someterse a exámenes para comprobar el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares.
- XIII. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- XIV. No ausentarse del servicio sin causa justificada, por un periodo de tres días consecutivos o de cinco días dentro de un término de treinta días.
- XV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

8.10. Reconocimientos, Estímulos y Recompensas

Procedimientos mediante los cuales las instituciones policiales otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.

Objetivo

Fomentar la calidad, efectividad, lealtad e incrementar las posibilidades de promoción entre los policías en activo, mediante el reconocimiento de sus méritos para los mejores resultados de su formación e incentivarlos en su permanencia, capacidad, desempeño y acciones relevantes que sean reconocidas por la sociedad y preservar los principios constitucionales de legalidad, objetividad eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Políticas de Operación

Cada institución policial determinará los reconocimientos, estímulos y recompensas con base en los méritos, los mejores resultados de la capacitación continua y acciones relevantes reconocidas por la sociedad.

La institución policial desarrollará un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, estímulos y recompensas a favor de los policías, y elaborará un reglamento para el mismo efecto.

Los reconocimientos, estímulos y recompensas son cantidades adicionales que se otorgarán en el transcurso del año a los policías, que deberán estar realizando funciones netamente operativas. En ningún caso serán elegibles al pago de reconocimientos, estímulos y recompensas los policías que resulten positivos en el examen toxicológico a que se refiere el Procedimiento de permanencia, así como aquellos que tengan una antigüedad menor a un año.

Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de las remuneraciones que perciban los policías en forma ordinaria; toda vez que se derivan de un acontecimiento futuro de realización incierta.

El régimen de estímulos dentro del servicio comprende las recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distintivos y citaciones, por medio de los cuales le gratifica, reconoce y promueve la actuación heroica, funciones sustantivas y demás actos meritorios del policía.

Las acciones de los integrantes que se propongan para la entrega de algún estímulo serán motivo de un solo reconocimiento de los contemplados en este Procedimiento; pero no impedirá el otorgamiento de algún otro u otros reconocimientos por parte de otras instituciones, asociaciones u organismos nacionales o internacionales.

Todo estímulo otorgado por la institución policial será acompañado de una constancia que acredite su otorgamiento, la cual deberá ser integrada al expediente del elemento y en su caso la autorización de portación de la condecoración o distintivo correspondiente.

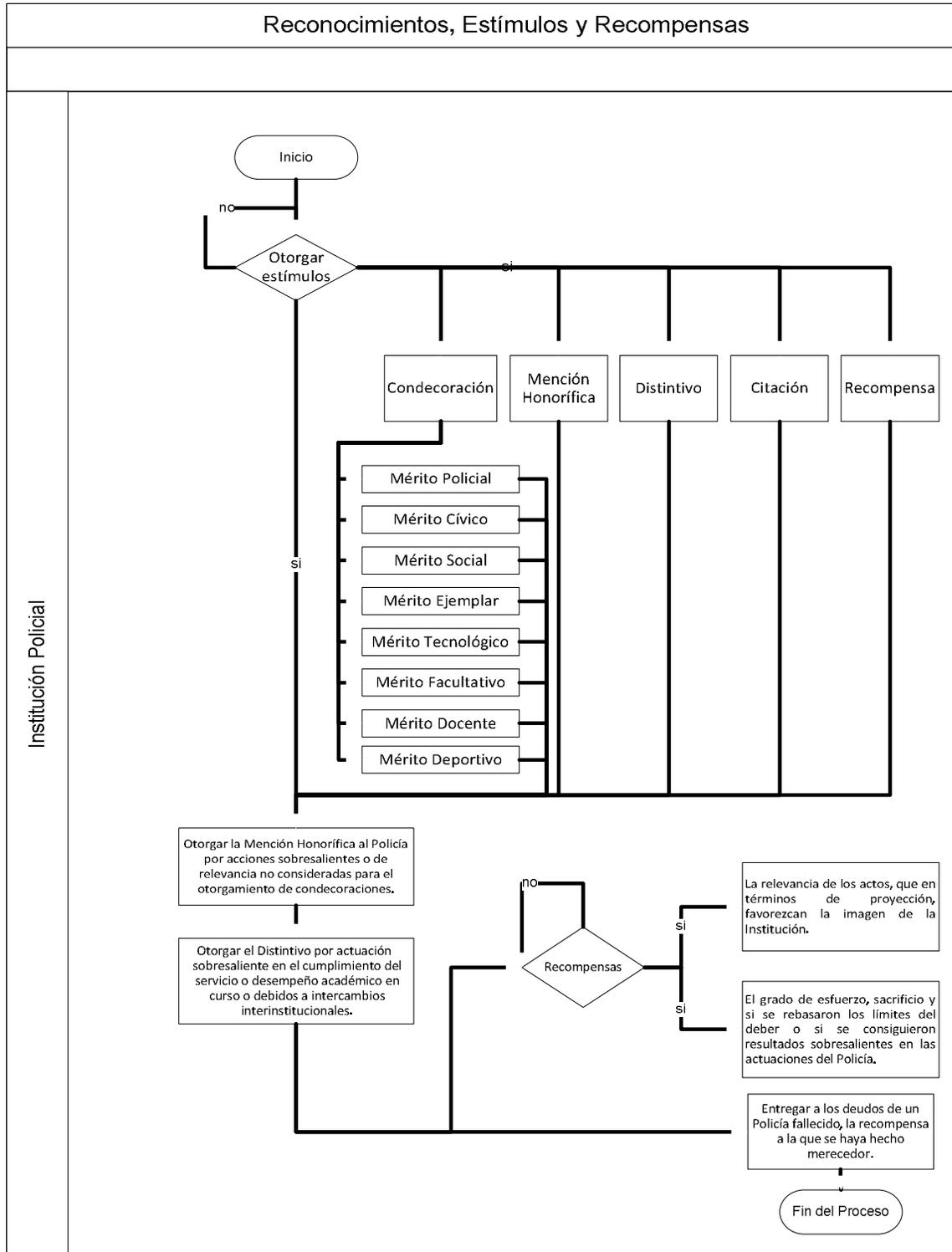
Si un policía pierde la vida al realizar actos que merecieran el otorgamiento de algún estímulo, la Comisión de Honor resolverá sobre el particular, a fin de conferírsele a título postmortem a sus deudos.

La Citación del Mérito es el reconocimiento verbal y escrito en favor del policía por haber realizado un hecho relevante que no esté considerado para el otorgamiento de los estímulos antes referidos a juicio de la instancia colegiada competente.

Recompensa es la remuneración de carácter económico que se otorga, a fin de incentivar la conducta del policía, creando conciencia de que el esfuerzo y sacrificio son honrados y reconocidos por la institución policial y por la sociedad.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
RECONOCIMIENTOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS Y APLICACIONES INVOLUCRADOS
La institución policial	<p>1. Otorgar estímulos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condecoración • Mención Honorífica • Distintivo • Citación • Recompensa <p>2. Entregar condecoraciones, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mérito Policial • Mérito Cívico • Mérito Social • Mérito Ejemplar • Mérito Tecnológico • Mérito Facultativo • Mérito Docente • Mérito Deportivo <p>3. Otorgar la mención honorífica al policía por acciones sobresalientes o de relevancia no considerado para el otorgamiento de condecoraciones</p> <p>4. Otorgar el distintivo por actuación sobresaliente en el cumplimiento del servicio o desempeño académico en curso o debidos a intercambios interinstitucionales</p>	<p>Estímulos</p> <p>Condecoraciones</p> <p>Mención honorífica</p> <p>Distintivo</p>

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
RECONOCIMIENTOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS		
RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTOS Y APLICACIONES INVOLUCRADOS
La institución policial	<p>5. Evaluar, para efectos de otorgamiento de recompensas, las siguientes circunstancias:</p> <p>a) La relevancia de los actos, que en términos de proyección, favorezcan la imagen de la Institución</p> <p>b) El grado de esfuerzo, sacrificio y si se rebasaron los límites del deber o si se consiguieron resultados sobresalientes en las actuaciones del policía</p> <p>6. Entregar a los deudos de un policía fallecido, la recompensa a la que se haya hecho merecedor</p>	



8.11. Conclusión del Servicio

Procedimiento mediante el cual se da por concluido el servicio del policía en la institución policial, dando lugar a la terminación de su nombramiento o la cesación de sus efectos legales.

Objetivo

Definir y establecer las opciones que tiene un policía al momento de llegar a la conclusión de su periodo activo y en su caso, separarlo por causas legalmente establecidas de conformidad con los requisitos de permanencia en la institución policial.

Políticas de Operación

El servicio de un policía en la institución policial concluirá por las siguientes causas:

- I. **Separación.** Por incumplimiento a cualquiera de los requisitos de permanencia, o cuando en los Procedimientos de promoción concurren las siguientes circunstancias:
 - a. Si hubiere sido convocado a tres Procedimientos consecutivos de promoción sin que haya participado o que habiendo participado, no hubiese obtenido el grado inmediato superior por causas imputables a él.
 - b. Que haya alcanzado la edad máxima correspondiente a su jerarquía, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones aplicables.
 - c. Que del expediente del integrante no se desprendan méritos suficientes a juicio de las comisiones para conservar su permanencia.
- II. **Remoción.** Por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario.
- III. **Baja.** Es el acto administrativo de que da por concluido el servicio activo del policía por cualquiera de las siguientes causas:
 - a. Jubilación o retiro
 - b. Renuncia
 - c. Muerte o incapacidad permanente

Al concluir el servicio el integrante deberá entregar al funcionario designado para tal efecto, todo el equipo, armamento, información, documentación, materiales, identificaciones, valores u otros

recursos que hayan sido puestos bajo su responsabilidad o custodia mediante acta de entrega recepción.

La Instancia Colegiada deberá determinar administrativamente lo relacionado a la baja del policía por jubilación, retiro, renuncia, muerte o incapacidad permanente total y a su vez será competente para determinar la separación del servicio cuando el policía no hubiera aprobado los cursos de formación, capacitación y profesionalización, de conformidad con lo establecido en los artículos 88, Apartado B, fracción V y 94 fracción I, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

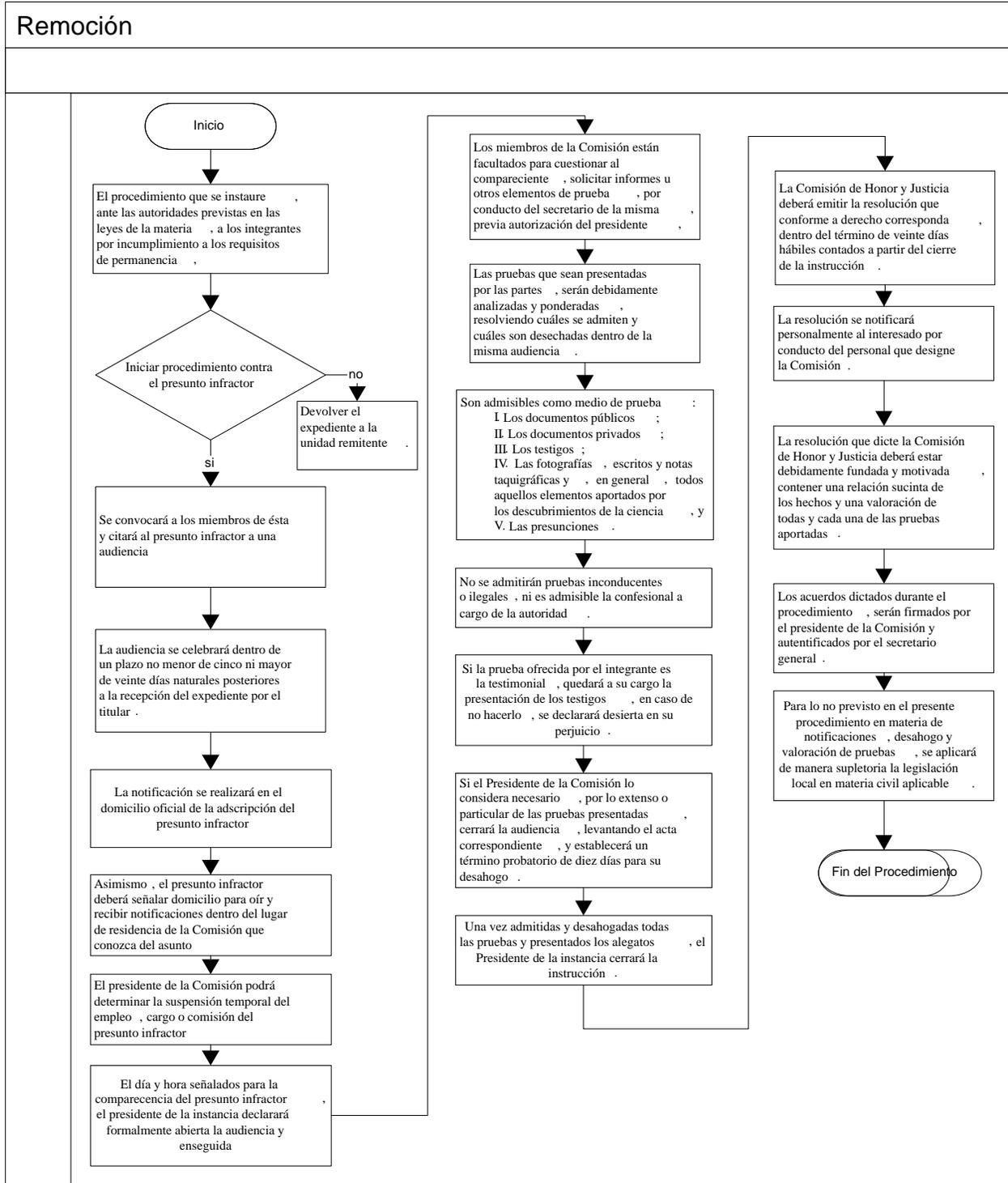
Por su parte, la Instancia Colegiada será el órgano competente para conocer los procedimientos relativos a la remoción y separación por incumplimiento a los requisitos de permanencia, incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO			
REMOCIÓN			
RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS	
Titular de la Unidad Acusatoria	<ol style="list-style-type: none"> 1. El procedimiento que se instaure ante las autoridades previstas en las leyes de la materia a los integrantes, incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, iniciará por solicitud fundada y motivada del titular de la unidad acusatoria que corresponda, dirigida al titular o presidente de la instancia correspondiente, remitiendo para tal efecto el expediente del presunto infractor. 2. El presidente resolverá si ha lugar a iniciar procedimiento contra el presunto infractor, en caso contrario devolverá el expediente a la unidad remitente. 3. Resuelto el inicio del procedimiento, se convocará a los miembros de ésta y citará al presunto infractor a una audiencia haciéndole saber la infracción que se le imputa, el lugar, el día y la hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y formular alegatos, por sí o asistido de un defensor. 4. La audiencia se celebrará dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de veinte días naturales posteriores a la recepción del expediente por el titular. 5. La notificación se realizará en el domicilio oficial de la adscripción del presunto infractor, en el último que hubiera reportado, o en el lugar en que se encuentre físicamente y se le hará saber el lugar donde quedará a disposición en tanto se dicte la resolución definitiva respectiva. 	Solicitud fundada y motivada	
Presidente o Titular de la Instancia Colegiada		Expediente del presunto infractor	
Instancia Colegiada		Cédula de notificación	

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
REMOCIÓN		
RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
Presidente o Titular de la Instancia Colegiada	<p>6. El presunto infractor deberá señalar domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Comisión que conozca del asunto, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo las subsecuentes notificaciones se realizarán en un lugar visible al público dentro de las instalaciones que ocupe la propia Comisión; del mismo modo, en caso de no ofrecer pruebas y defensas, la imputación se tendrá por consentida y aceptada.</p> <p>7. El presidente de la Comisión podrá determinar la suspensión temporal del empleo, cargo o comisión del presunto infractor, previo o posteriormente a la notificación del inicio del procedimiento, si a su juicio es conveniente para la continuación del procedimiento o de las investigaciones. Esta medida no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute, debiéndose asentar expresamente esta salvedad.</p> <p>8. El día y hora señalados para la comparecencia del presunto infractor, el presidente de la instancia declarará formalmente abierta la audiencia y enseguida, el secretario tomará los generales de aquél y de su defensor, a quien protestará en el cargo y apercibirá al primero para conducirse con verdad. Acto seguido procederá a dar lectura a las constancias relativas a la imputación y datos de cargo, con la finalidad de hacer saber al presunto infractor los hechos que se le atribuyen.</p>	<p>Presunto infractor</p> <p>Suspensión temporal del empleo, cargo o comisión</p> <p>Constancias relativas a la imputación y datos de cargo</p>

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
REMOCIÓN		
RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
<p>Instancia Colegiada</p> <p>Presunto Infractor Unidad Acusatoria</p> <p>Presunto infractor</p>	<p>9. Los miembros de la Comisión están facultados para cuestionar al compareciente, solicitar informes u otros elementos de prueba, por conducto del secretario de la misma, previa autorización del presidente, con la finalidad de allegarse de datos necesarios para el esclarecimiento del asunto.</p> <p>10. Las pruebas que sean presentadas por las partes serán debidamente analizadas y ponderadas, resolviendo cuáles se admiten y cuáles son desechadas dentro de la misma audiencia.</p> <p>11. Son admisibles como medio de prueba:</p> <p>I. Los documentos públicos;</p> <p>II. Los documentos privados;</p> <p>III. Los testigos;</p> <p>IV. Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y</p> <p>V. Las presunciones.</p> <p>12. No se admitirán pruebas inconducentes o ilegales, ni es admisible la confesional a cargo de la autoridad. Las pruebas se admitirán siempre que guarden relación inmediata con los hechos materia de la litis y sólo en cuanto fueren conducentes para el eficaz esclarecimiento de los hechos y se encuentren ofrecidas conforme a derecho. Sólo los hechos están sujetos a prueba.</p> <p>13. Si la prueba ofrecida por el integrante es la testimonial, quedará a su cargo la presentación de los testigos, en caso de no hacerlo, se declarará desierta en su perjuicio.</p>	<p>Pruebas</p>

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
REMOCIÓN		
RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO	DOCUMENTOS INVOLUCRADOS
<p>Presidente o Titular de la Instancia Colegiada</p> <p>Instancia Colegiada</p>	<p>14. Si el Presidente de la Comisión lo considera necesario, por lo extenso o particular de las pruebas presentadas, cerrará la audiencia, levantando el acta correspondiente, y establecerá un término probatorio de diez días para su desahogo. En caso contrario, se procederá a la formulación de alegatos y posteriormente al cierre de instrucción del procedimiento y, dentro del término de veinte días hábiles se procederá a dictar la resolución correspondiente.</p> <p>15. Una vez admitidas y desahogadas todas las pruebas y presentados los alegatos, el Presidente de la instancia cerrará la instrucción.</p> <p>16. La Comisión de Honor y Justicia deberá emitir la resolución que conforme a derecho corresponda, dentro del término de veinte días hábiles contados a partir del cierre de la instrucción.</p> <p>17. La resolución se notificará personalmente al interesado por conducto del personal que designe la Comisión.</p> <p>18. La resolución que dicte la Comisión de Honor y Justicia deberá estar debidamente fundada y motivada, contener una relación sucinta de los hechos y una valoración de todas y cada una de las pruebas aportadas.</p> <p>19. Los acuerdos dictados durante el procedimiento serán firmados por el presidente de la Comisión y autenticados por el secretario general.</p> <p>20. Para lo no previsto en el presente procedimiento en materia de notificaciones, desahogo y valoración de pruebas, se aplicará de manera supletoria la legislación local en materia civil aplicable.</p>	<p>Acta de cierre de instrucción</p> <p>Resolución</p>



9. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

<u>ÁREA DE SERVICIO</u>	Ámbito que integra las instancias de apoyo administrativo de una institución policial.
<u>ÁREAS OPERATIVAS</u>	Ámbito que identifica las unidades en que se integra el personal operativo de las instituciones policiales.
<u>ASPIRANTE</u>	A la persona que manifiesta su interés por ingresar al Servicio Profesional de Carrera Policial, a fin de incorporarse al procedimiento de selección de aspirantes.
<u>ASIMILACIÓN</u>	Procedimiento por medio el cual se regula el ingreso de personal de las fuerzas armadas o de elementos entre las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno.
<u>CÉLULA BÁSICA</u>	Unidad primaria de las instituciones policiales, conformada invariablemente por tres elementos.
<u>CERTIFICADO ÚNICO POLICIAL</u>	Documento que acredita que el policía es apto para ingresar o permanecer en las instituciones policiales y cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo. Documento que emite el Centro de Control de Confianza respectivo
<u>CERTIFICACIÓN</u>	Procedimiento mediante el cual los integrantes de las instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.
<u>CONTROL DE CONFIANZA</u>	Procedimiento mediante el cual opera un Sistema de Reclutamiento y Selección ágil y confiable que permite la incorporación de los candidatos más capaces y apegados a los principios institucionales, de acuerdo con los perfiles de puestos de la institución, para fortalecer los niveles de profesionalización y confiabilidad del personal que demandan las instituciones y la sociedad en su conjunto.

<u>CRITERIO</u>	Norma convencional que sustenta Procedimientos para darles certeza.
<u>CUIP</u>	Clave Única de Identificación Policial.
<u>DISCIPLINA POLICIAL</u>	Función encargada de detectar cualquier desviación o deficiente actuación de las instituciones policiales y requiere de mecanismos de prevención, corrección y sanción de estas conductas.
<u>EDUCACIÓN A DISTANCIA</u>	Metodología alternativa que utiliza las nuevas tecnologías de comunicación, aplicadas al Procedimiento de enseñanza-aprendizaje para la masificación de contenidos, planes y programas y de estudio.
<u>ENFOQUE PEDAGÓGICO</u>	Se refiere a las diversas teorías y técnicas seleccionadas para integrar las estrategias de enseñanza-aprendizaje, aplicables a la profesionalización policial.
<u>ESTÍMULO</u>	Recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distintivos y citaciones por medio de los cuales la institución policial gratifica, reconoce y promueve la actuación heroica, ejemplar sobresaliente y demás actos meritorios del personal policial de carrera.
<u>ESTRUCTURA CURRICULAR</u>	Integración de conocimientos teóricos-prácticos y desarrollo de habilidades, ordenados en áreas de conocimiento y unidades que agrupan las materias de una currícula.
<u>EVALUACIÓN PARA LA PERMANENCIA</u>	Riguroso Procedimiento de evaluación sistemático y periódico durante el desarrollo de la capacitación continua, del personal en activo para contribuir a verificar que cumpla con los requisitos de permanencia que dicta el código de ética y la normatividad institucional.

<u>EXAMEN TOXICOLÓGICO</u>	Examen para identificar y detectar al personal que presenta adicciones a las drogas.
<u>CAPACITACIÓN CONTINUA</u>	Procedimiento permanente y progresivo de capacitación que se integra por las etapas de actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales.
<u>FORMACIÓN INICIAL</u>	Primera etapa de la formación del personal policial de carrera.
<u>FUENTES EXTERNAS</u>	Áreas que no pertenecen a la institución policial convocante como otras instituciones policiales, centros educativos o cualquier otro susceptible de reclutar aspirantes.
<u>FUENTES INTERNAS</u>	Unidades administrativas adscritas a la propia institución policial.
<u>FUNCIONES POLICIALES</u>	Conjunto de actividades específicas que concurren para el cumplimiento de los objetivos de seguridad pública.
<u>FUNCIÓN</u>	Conjunto de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos de una institución de cuyo ejercicio generalmente es responsable un órgano o unidad administrativa.
<u>HOMOLOGACIÓN</u>	Unificación y sistematización de normas y criterios de actuación, metodologías y procedimientos de operación, entre otros que tiene como propósito garantizar la efectividad de las tareas de prevención e investigación y desarrollar operaciones policiales conjuntas.

<u>INSTITUCIÓN POLICIAL</u>	Dependencias encargadas de la seguridad pública a nivel federal, local y municipal.
<u>INGRESO</u>	Procedimiento administrativo de integración de los candidatos a la estructura instituciones policiales y tendrá verificativo al terminar el Procedimiento de formación inicial.
<u>INSTANCIA EVALUADORA</u>	Persona física o moral acreditada y certificada debidamente para realizar las evaluaciones de un procedimiento de selección.
<u>INSTITUCIONES DE FORMACIÓN</u>	Establecimientos educativos donde se desarrolla la formación inicial y capacitación continúa en las que se prepara a los integrantes de las instituciones policiales.
<u>JERARQUIZACIÓN TERCIARIA</u>	Esquema de organización operativa de las instituciones policiales que se sustenta en una estructura piramidal multiplicadora de unidades operativas cuya célula básica se compone por tres elementos y un mando.
<u>LGSNSP</u>	Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
<u>ORGANIZACIÓN ACADÉMICA</u>	Coordinación y vinculación de las actividades entre las instituciones responsables de la profesionalización del personal policial, de los tres órdenes de gobierno, para maximizar los recursos humanos, materiales y técnicos, con el objetivo común de profesionalizar al personal de las instituciones policiales.
<u>PROGRAMA RECTOR DE</u> <u>PROFESIONALIZACIÓN</u>	Conjunto de planes y programas encaminados a la preparación Teórico-Práctica de los integrantes de las instituciones policiales del país.

<u>PROFESIONALIZACIÓN</u>	Formación del personal policial que se integra por las etapas de formación inicial y capacitación continua, conforme a los planes y programas de estudio contenidos en el Programa Rector de Profesionalización.
<u>PLAZA DE NUEVA CREACIÓN DENTRO DE LA ESCALA BÁSICA</u>	Posición presupuestaria que respalda un puesto que no puede ser ocupada por más de un policía de carrera a la vez, que tiene una adscripción determinada y que se crea cuando sea estrictamente indispensable desde el punto de vista técnico y funcional para la consecución de los objetivos institucionales.
<u>PRESTACIÓN</u>	Comprende el salario en efectivo y los bienes (prestaciones en especie) que obtiene un elemento de las instituciones policiales.
<u>PROMOCIÓN</u>	Es el Procedimiento de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se prepara a los integrantes de las instituciones policiales en el conocimiento teórico y práctico de las funciones de la jerarquía inmediata superior al que ostentan, y en su caso, el posterior acto de otorgamiento de tal jerarquía.
<u>RECLUTAMIENTO</u>	Procedimiento para captar aspirantes idóneos que cubran el perfil y demás requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el primer nivel de la escala básica de las instituciones policiales.
<u>RECOMPENSA</u>	Remuneración de carácter económico que se otorga para alentar e incentivar las conductas positivas del personal.
<u>RÉGIMEN DE ESTÍMULOS</u>	Mecanismo por el cual las instituciones policiales, otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar.

<u>REGISTRO NACIONAL DE PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA</u>	Base de datos que contiene la información actualizada relativa a los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios.
<u>SELECCIÓN</u>	Procedimiento que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las instituciones policiales.
<u>SEPARACIÓN, REMOCIÓN Y BAJA</u>	Procedimiento mediante el cual se da por concluido el servicio del policía en la institución policial, dando lugar a la terminación de su nombramiento o la cesación de sus efectos legales.
<u>SISTEMA</u>	Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP).
<u>SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL</u>	Sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, profesionalización, certificación, permanencia, evaluación y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales, en las áreas de operación y de servicios.
<u>SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL</u>	Conjunto de reglas y Procedimientos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y los regímenes disciplinarios y de prestaciones de los integrantes de las instituciones policiales.

**LIC. PABLO ELHORE KLEIN
DIRECTOR GENERAL DE PROFESIONALIZACIÓN
Y NORMATIVIDAD DE CARRERA POLICIAL**

El Sistema de Desarrollo Policial fue aprobado por unanimidad en la cuarta sesión extraordinaria del Comité de Mejora Regulatoria Interna de la Secretaría de Seguridad Pública, celebrada el 17 de julio de 2009 y entrará en vigor a partir de su publicación en la Normateca Interna, y queda bajo la guarda y custodia de la Dirección General de Profesionalización y Normatividad de Carrera Policial.