

ÍNDICE DE TRANSPARENCIA POLICIAL (INTRAPOL)



© Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido escrito de esta publicación siempre y cuando se cite la fuente y se haga sin fines de lucro. El texto se puede consultar y descargar en: causaencomun.org.mx

Contenido

Introducción	4
Objetivo de la Investigación	5
Metodología del INTRAPOL	6
Transparencia Gubernamental	7
Resultados nacionales del INTRAPOL	9
Carrera policial	12
Profesionalización	15
Régimen Disciplinario	19
Certificación	22
Seguridad Social	25
Presupuesto federal y Desarrollo Policial	28
Conclusiones	31

1. Introducción

El desarrollo policial en México es un tema de gran relevancia, dado el papel fundamental que desempeñan las instituciones de seguridad en la preservación del orden público y la protección de los derechos de los ciudadanos. Sin embargo, este desarrollo se ha visto afectado por diversas problemáticas que han generado la necesidad de implementar reformas y políticas que fortalezcan las capacidades de las corporaciones policiales en el país.

En el marco legal, México cuenta con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la cual establece las bases para el funcionamiento y la coordinación de las instituciones de seguridad a nivel nacional. Asimismo, existen marcos normativos a nivel estatal y municipal que complementan esta legislación y establecen lineamientos específicos para el desarrollo policial en cada entidad. No obstante, a pesar de contar con un marco legal sólido, existen carencias importantes en el desarrollo policial en México. Uno de los principales desafíos es la falta de profesionalización y capacitación de los elementos policiales, lo cual limita su eficacia y afecta la confianza de la ciudadanía en las instituciones de seguridad.

Adicionalmente, el gobierno federal retomó la política de militarizar al país, profundizando la acción de las Fuerzas Armadas en materia de seguridad pública, a través de la Guardia Nacional, y ampliando el radio de acción de las Fuerzas Armadas para participar en otros ámbitos que corresponden a la esfera civil. De hecho, las Fuerzas Armadas se han convertido en una de las principales herramientas del actual gobierno para atender distintas prioridades. Ello ha significado que se les otorguen más funciones y responsabilidades, más recursos, y mayor poder político, en detrimento de las corporaciones de policía en el país.

Dentro de este panorama, *Causa en Común* ha desempeñado un papel destacado en el impulso del desarrollo policial en México, promoviendo la participación ciudadana en temas de seguridad y justicia y trabajando de cerca con instituciones gubernamentales, sociedad civil y organismos internacionales para abordar los desafíos que enfrentan las corporaciones de policía en México.

2. Objetivo de la Investigación

Causa en Común elaboró el Índice de Transparencia Policial (INTRAPOL), como parte de sus programas y proyectos enfocados en la rendición de cuentas de las corporaciones policiales, buscando fortalecer la transparencia en el ámbito policial.

La disparidad que existe en términos de capacidades operativas y profesionales entre las policías municipales, estatales y la federal refleja, en gran medida, la falta de interés que se ha prestado en México al desarrollo de estas corporaciones. Para dimensionar este problema, *Causa en Común* diseñó el Índice de Transparencia Policial que evaluó el cumplimiento en 2022 de lo que la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad pública establece como mínimo en esta materia para todas las policías del país.

3. Metodología del INTRAPOL

El diseño de la metodología de investigación de *Causa en Común* partió de cuestionarse si las corporaciones de policía cuentan con los instrumentos normativos e institucionales para cumplir con los requisitos mínimos que estipula la LGSNSP en materia de desarrollo policial.

Para responder a esta pregunta, el INTRAPOL se diseñó como un tablero de puntuaciones que incluye, precisamente, los cuatro ejes del desarrollo policial: carrera policial, profesionalización, régimen disciplinario y certificación, y uno adicional sobre seguridad social. La calificación final del INTRAPOL para cada corporación policial, así como los puntajes de cada eje, se presentan en números negativos, con el fin de reflejar, en su caso, la brecha que existe entre lo que tiene cada corporación policial sobre el desarrollo policial y lo que debería de tener conforme a la ley. El rango de calificaciones va desde -100 puntos hasta cero puntos. (Anexo 1: Guía Metodológica).

La información evaluada se obtuvo a través de las respuestas a las 229 Solicitudes de Acceso a la Información Pública enviadas por *Causa en Común*, junto con información recabada de fuentes abiertas, como los sitios web de las Secretarías de Seguridad Pública, el Diario Oficial de la Federación, comunicados oficiales publicados en redes sociales de las instituciones, notas periodísticas con información oficial y publicaciones de organismos federales y estatales relacionados con el desarrollo policial.

La calificación más alta del INTRAPOL es, por lo tanto, cero, lo que en su caso implicaría que la corporación tiene los instrumentos normativos e institucionales para dar cumplimiento a los requisitos mínimos de ley sobre el desarrollo policial. Debe tomarse en cuenta que el INTRAPOL no mide si las policías son mejores o peores, sino que identifica el grado de cumplimiento de las obligaciones legales por parte de las corporaciones, a partir de la información pública, por lo tanto, este ejercicio de investigación es también una evaluación de transparencia. En este sentido, la disponibilidad para ofrecer información por parte de las corporaciones inevitablemente altera los puntajes obtenidos, independientemente de avances o insuficiencias en cada uno de los ejes.

4. *Transparencia Gubernamental*

La transparencia gubernamental desempeña un papel fundamental en una sociedad democrática, ya que promueve la rendición de cuentas y fortalece la confianza ciudadana en las instituciones. En el contexto del desarrollo policial en México, la transparencia gubernamental adquiere una importancia aún mayor, debido a la relevancia y sensibilidad del tema de seguridad pública.

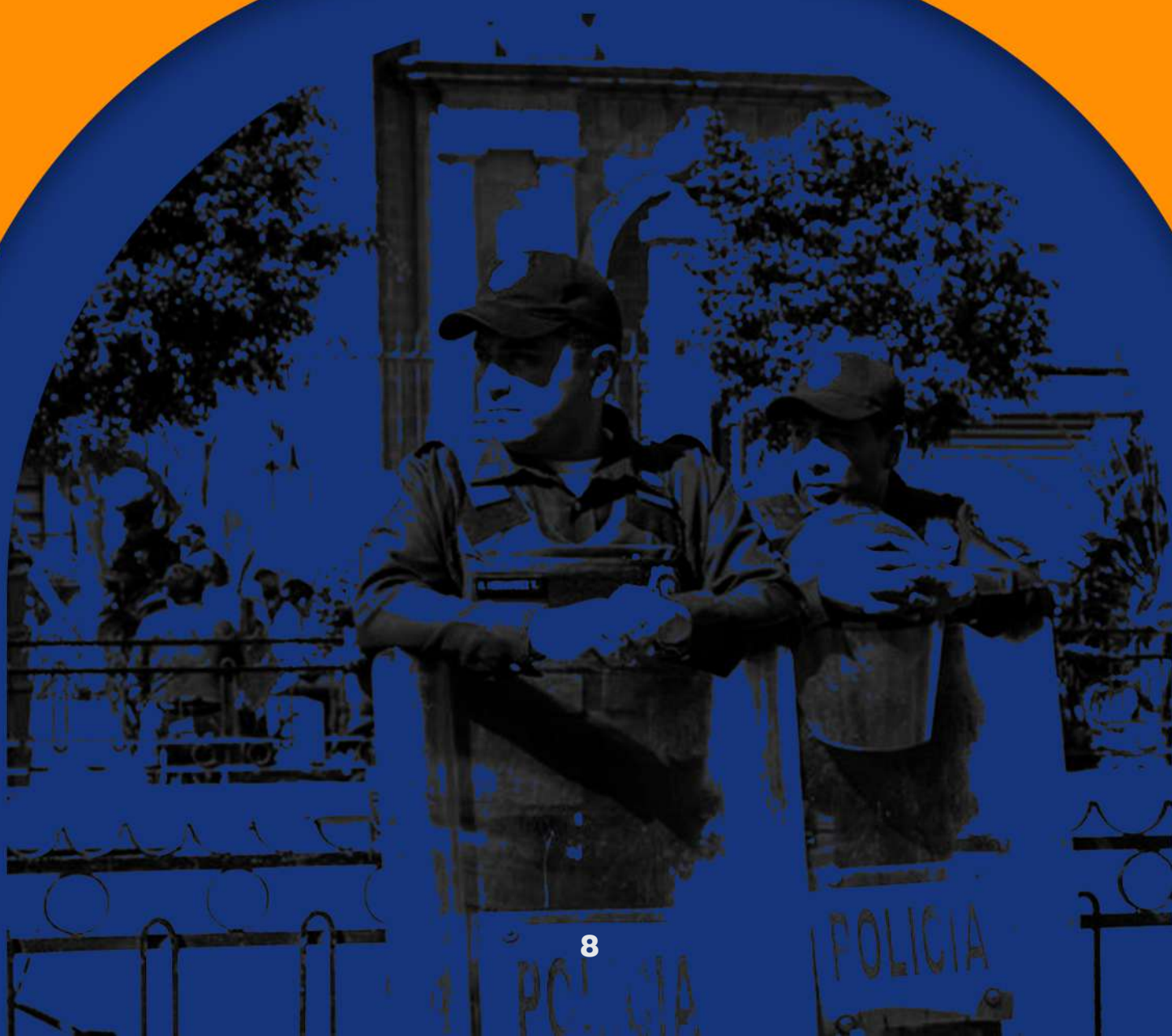
En el marco legal vigente, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece disposiciones relacionadas con el desarrollo policial y la transparencia gubernamental. El artículo 72 de dicha ley define el desarrollo policial como un conjunto integral de reglas y procesos destinados a garantizar la profesionalización, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los integrantes de las instituciones policiales.

En este sentido, la transparencia gubernamental se refiere a la obligación de los organismos públicos de proporcionar información oportuna y accesible al público sobre las actividades de las corporaciones policiales. Esta información debe ser creada y puesta a disposición del público, en formatos de datos abiertos y sin limitaciones para su reutilización, con excepciones limitadas establecidas por la ley.

Los actores gubernamentales, incluyendo las autoridades encargadas de la seguridad pública, tienen la responsabilidad de cumplir con estas obligaciones de transparencia, permitiendo a los ciudadanos tener acceso a datos relevantes y actualizados sobre el desarrollo policial en México. Al hacerlo, se fomenta la participación ciudadana, se fortalece la confianza en las instituciones de seguridad y se promueve una mayor eficiencia y efectividad en la labor policial.

Es importante destacar que la transparencia en el desarrollo policial no solo implica la divulgación de información sobre las acciones y resultados de las corporaciones de policía, sino también sobre los instrumentos normativos e institucionales que rigen su funcionamiento. Esto incluye aspectos como la carrera policial, los esquemas de profesionalización, el régimen disciplinario y la certificación de los integrantes de las instituciones policiales.

En este contexto, el presente informe de investigación tiene como objetivo evaluar el nivel de transparencia gubernamental en el desarrollo policial en México, tomando en cuenta la información obtenida a través de la plataforma nacional de transparencia y datos en fuentes abiertas. Además, se considerarán los resultados de un ejercicio de evaluación que verifica si las corporaciones de seguridad cuentan con los instrumentos normativos e institucionales necesarios para cumplir con los requisitos mínimos de ley en materia de desarrollo policial.



5. Resultados nacionales del INTRAPOL

El siguiente mapa muestra la evaluación para cada uno de los estados respecto de su cumplimiento de la LGSNSP, considerando el promedio de cada uno de los ejes: carrera policial, profesionalización, régimen disciplinario, certificación y seguridad social.

Mapa con resultados generales



Mapa elaborado por Causa en Común con información del INTRAPOL

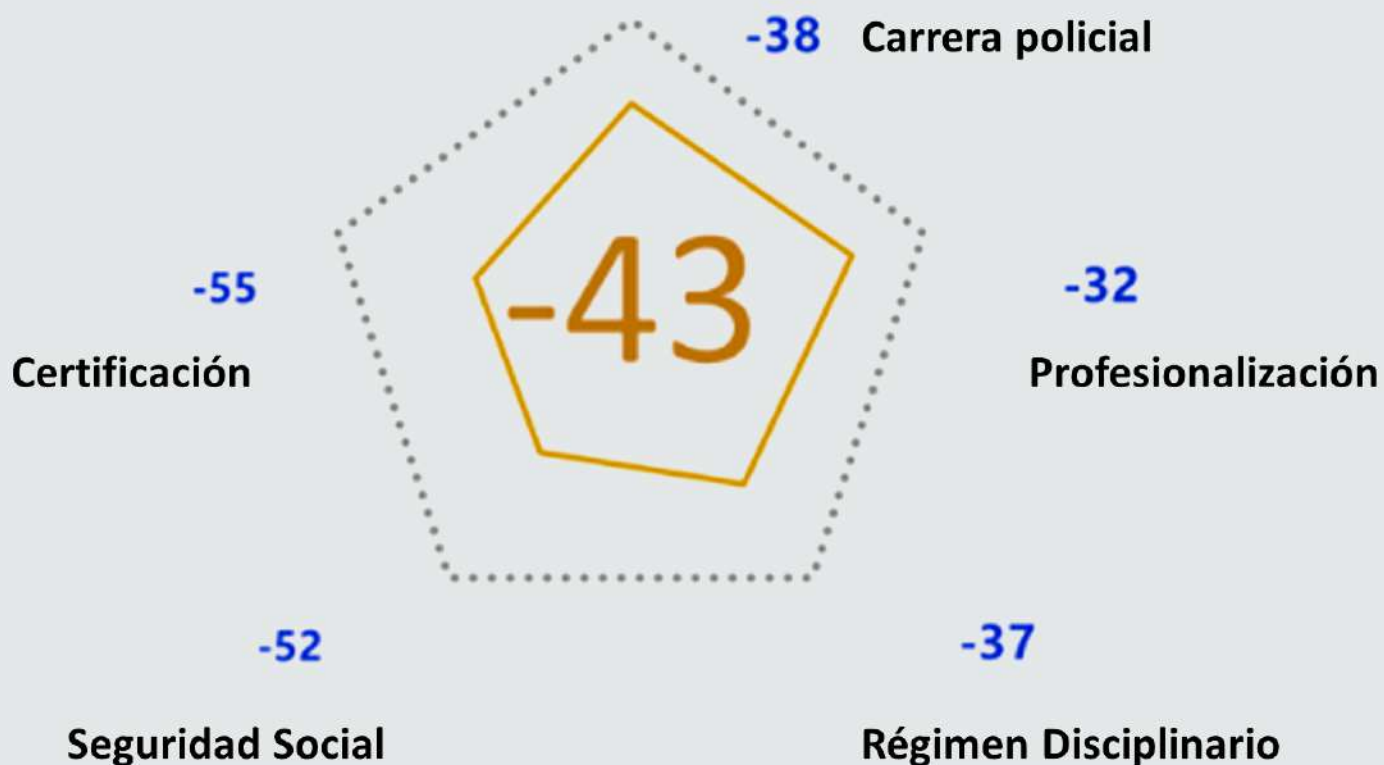
El mapa revela una situación preocupante en todo el país. Ningún estado cumple con los estándares mínimos establecidos por la LGSNSP, lo que pone de manifiesto las deficiencias en materia de desarrollo policial y la necesidad de implementar medidas urgentes para mejorar la situación.

El desarrollo policial adecuado es fundamental para garantizar la seguridad y protección de los ciudadanos, así como para fortalecer el Estado de derecho en México. Es imperativo que las autoridades federales, estatales y municipales trabajen en conjunto para abordar estas deficiencias y mejorar la situación en todos los estados.

La implementación de políticas y estrategias efectivas, así como la asignación adecuada de recursos y capacitación, son elementos clave para lograr avances significativos en el desarrollo policial.

Considerando cada uno de los valores obtenidos por cada eje evaluado, el promedio nacional es de -43.

Promedio nacional por eje del desarrollo policial



Elaborado por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la figura, se observa que el eje con menor cumplimiento es el de certificación, seguido por seguridad social, carrera policial, régimen disciplinario y profesionalización. La conclusión de que las corporaciones de policía hayan obtenido la peor evaluación en certificación conlleva graves implicaciones para la seguridad ciudadana. Esta situación indica que muchas de estas instituciones no cumplen con los estándares mínimos de calidad y eficiencia exigidos por la ley, lo que pone en riesgo la confianza de la población en las corporaciones de policía.

Con la finalidad de conocer la realidad nacional para cada uno de los ejes evaluados, el presente estudio profundizará en los resultados obtenidos en cada uno.



6. Carrera policial

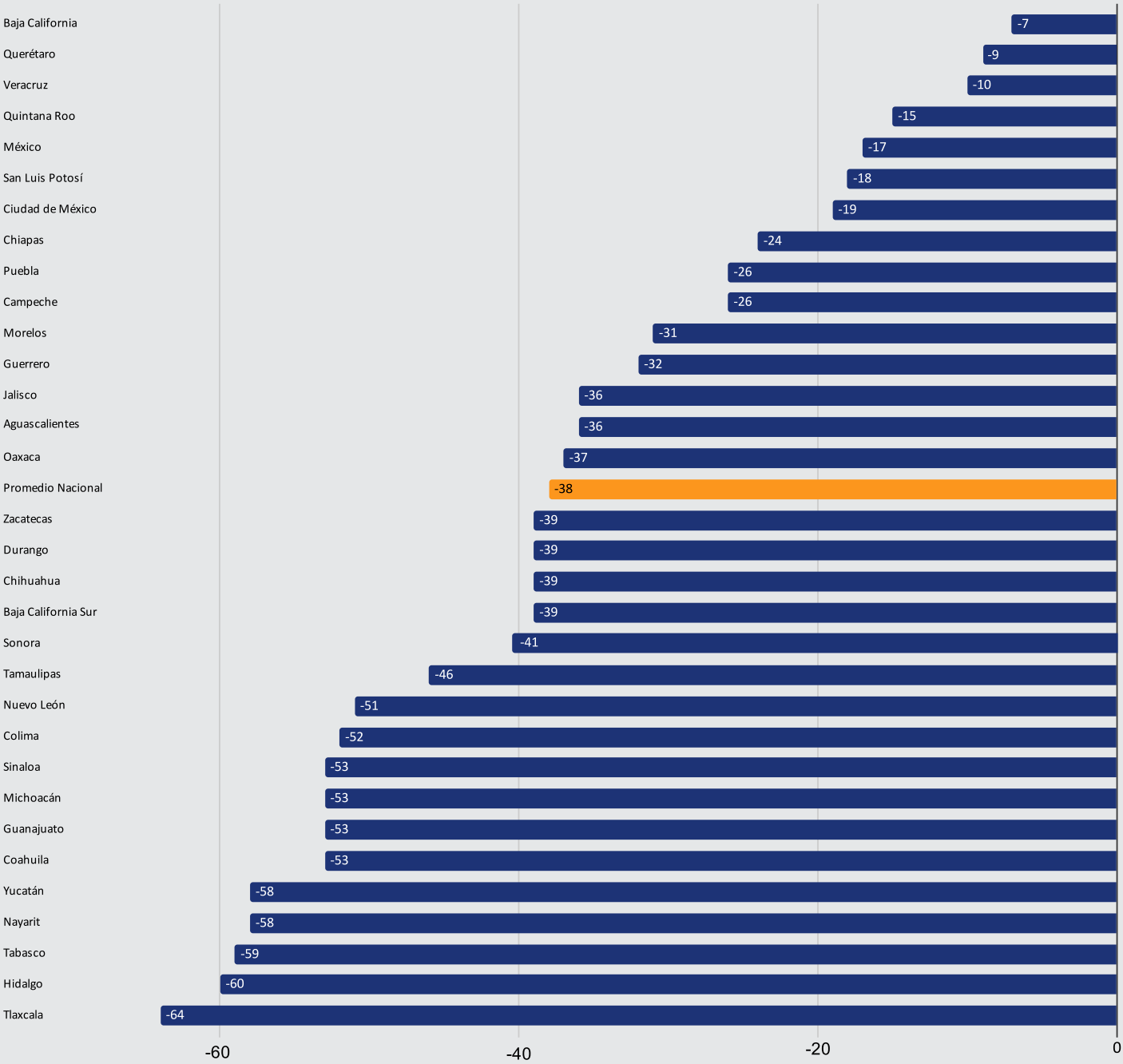
La carrera policial se define como el conjunto de procesos, normas y oportunidades que regulan la formación, promoción, profesionalización y desarrollo de las y los policías. En el marco legal federal mexicano, la carrera policial está respaldada por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública donde se establecen los requisitos, competencias y lineamientos para el ingreso, ascenso y permanencia en las instituciones de seguridad.

Al ofrecer una estructura clara de progreso profesional, la carrera policial promueve la meritocracia, la profesionalización y el desarrollo de habilidades específicas necesarias para el desempeño efectivo de las funciones de seguridad.

La adecuada implementación de la carrera policial contribuye a la construcción de instituciones de seguridad más eficientes y confiables, con agentes capacitados y comprometidos. Además, fomenta la transparencia en los procesos de selección y promoción, reduciendo así la posibilidad de corrupción y garantizando que los miembros de las corporaciones de policía sean idóneos y respeten los derechos humanos en el ejercicio de sus funciones.

Los resultados para cada entidad son:

Gráfica 1: Carrera policial por estado



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la gráfica se observa que hay un mayor número de estados por debajo del promedio nacional. Además, que existe una gran disparidad en los resultados, que van del -7 al -64. Estos números reflejan la distancia que existe entre el nivel actual de desarrollo policial y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Los indicadores evaluados en este eje corresponden a las políticas públicas existentes en cada corporación; la normatividad; el nivel de estabilidad laboral en la corporación; el sistema de promociones; el régimen de estímulos y el sistema de retiro digno.

Los principales hallazgos:

- 14 entidades reservaron la información sobre su estado de fuerza y sus bajas.
- Sólo 10 entidades cuentan con perfiles de puesto: Aguascalientes, Baja California, Campeche, Ciudad de México, Durango, Morelos, Puebla, San Luis Potosí, Veracruz y Zacatecas.
- Sólo siete entidades mostraron evidencia de contar con los instrumentos normativos para el sistema de promociones: Baja California, Campeche, Ciudad de México, Querétaro, Quintana Roo, Zacatecas y Veracruz.
- Destacan los casos de Hidalgo y Sinaloa que no cuentan con instancias para otorgar estímulos.
- Hay siete entidades que no proporcionan seguro para el retiro a sus elementos: Baja California Sur, Ciudad de México, Chihuahua, Durango, Jalisco, Nuevo León y Tabasco.

Las recomendaciones generales para fortalecer la carrera policial a nivel nacional:

- Homologar cualquier normatividad o marco legal estatal a la LGSN, en su capítulo segundo sobre Carrera Policial y Profesionalización.
- Diseñar o en su caso mejorar el diseño de los instrumentos que integran el sistema de promociones, tales como el catálogo de perfil de puesto, convocatorias de ascenso, manual de organización, manual de procedimientos internos, lineamientos para el otorgamiento de estímulos.
- Integrar una instancia colegiada encargada del otorgamiento de estímulos.
- Instaurar una Comisión de Carrera policial que sesione, al menos, dos veces por año.
- Promover que el índice de rotación de las corporaciones sea bajo.
- Asegurar que los elementos se puedan retirar antes de los 65 años.

7. *Profesionalización*

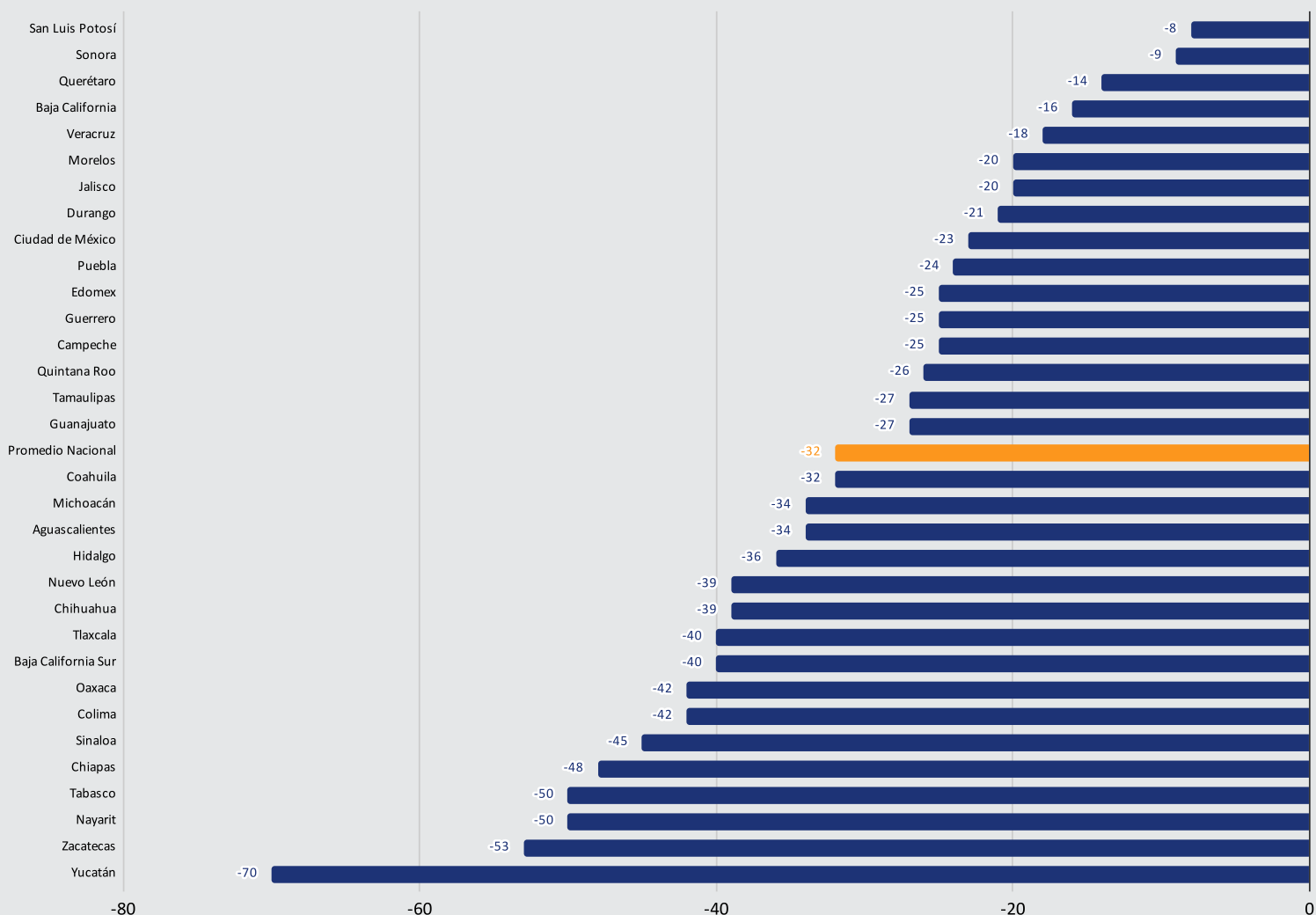
Es el proceso de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales. La importancia de contar con policías capacitados y profesionales radica en que son el primer contacto de la ciudadanía con las instituciones de seguridad y desempeñan un papel fundamental en la prevención y combate del delito, así como en la protección de los derechos humanos. Un cuerpo policial profesional tiene la capacidad de responder de manera efectiva y respetuosa a las necesidades y demandas de la sociedad, generando confianza y colaboración entre la policía y la comunidad.

Para llevar a cabo la profesionalización de las policías, es esencial contar con academias de policía aptas y en buenas condiciones. Estas instituciones son responsables de formar y capacitar a los futuros elementos policiales y constituyen el punto de partida para la carrera de los policías, ya que son el lugar donde adquieren los fundamentos de la seguridad pública, aprenden las técnicas de investigación, manejo de armas, control de multitudes, entre otras habilidades específicas.

No obstante, en México existen importantes carencias en la profesionalización de los cuerpos policiales. Estas carencias se manifiestan en la falta de inversión suficiente en formación y capacitación, la insuficiente actualización de conocimientos y técnicas policiales, la ausencia de una carrera policial clara y promociones basadas en mérito. Además, la falta de instalaciones adecuadas y equipamiento actualizado dificulta el aprendizaje y limita las prácticas necesarias para desarrollar las habilidades requeridas

Los resultados para cada entidad son:

Gráfica 2: Profesionalización por estado



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la gráfica se observa que no hay ningún estado que cumpla con la totalidad de los requisitos mínimos en materia de profesionalización. Sin embargo, es el eje que registró un mayor cumplimiento, con relación a los ejes de Carrera policial, Certificación, Seguridad Social y Régimen Disciplinario.

Los indicadores más relevantes contemplados en este eje corresponden a las condiciones en que se encuentran las Academias; las capacitaciones que se llevan a cabo sobre uso de la fuerza y derechos humanos; la existencia de equipo de protección necesario; la capacidad directiva de los mandos y los lineamientos referentes al sistema de justicia.

Los principales hallazgos:

- Sólo doce entidades cuentan con Academias equipadas con stand de tiro, pista de manejo, casa táctica, aulas, auditorio, salas de cómputo, dormitorios, comedor, servicio médico, gimnasio y pista del infante. Esto significa que menos de la mitad de los policías en México se pueden capacitar de manera integral en sus corporaciones.
- Sólo once corporaciones cuentan con protocolos estatales sobre uso de la fuerza: Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Tlaxcala y Veracruz.
- En Puebla, San Luis Potosí, Tabasco, Veracruz, Baja California, Baja California Sur, Guerrero, Morelos y Oaxaca hay, al menos un mando de extracción militar.
- En 17 corporaciones no se les brinda transporte a prueba de balas, chaleco antibalas, escudos y cascos a sus elementos: Aguascalientes, Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala y Yucatán.
- Sólo Nayarit, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Veracruz y Zacatecas proporcionan arma incapacitante a sus elementos.

Las recomendaciones generales para fortalecer la carrera policial a nivel nacional:

- Homologar cualquier normatividad o instrumento legal estatal en materia de profesionalización, a la LGSNSP en su capítulo quinto referente al tema.
- Mejorar las condiciones de las academias. Si bien, la construcción o remodelación de los espacios representan un gasto considerable de las partidas presupuestales en cada entidad, las corporaciones pueden explorar opciones de convenios de colaboración con otras academias o espacios aptos para capacitar a sus elementos.
- Diseñar protocolos estatales sobre Uso de la fuerza, considerando la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza, publicada en 2019.

- Brindar el equipo de protección necesario (transporte a prueba de balas, chaleco a prueba de balas, escudos, cascos y armas incapacitantes).
- Promover que los mandos policiales provengan del ámbito civil y no militar.
- Asegurar que las capacitaciones de los elementos consideren los señalamientos incluidos en el Protocolo Nacional de Traslados, Protocolo Nacional de Policía con Capacidades para Procesar, Guía Nacional de Cadena de Custodia y Protocolo Nacional de Primer respondiente.
- Mantener las capacitaciones sobre Uso de la Fuerza y Derechos Humanos.

8. Régimen Disciplinario

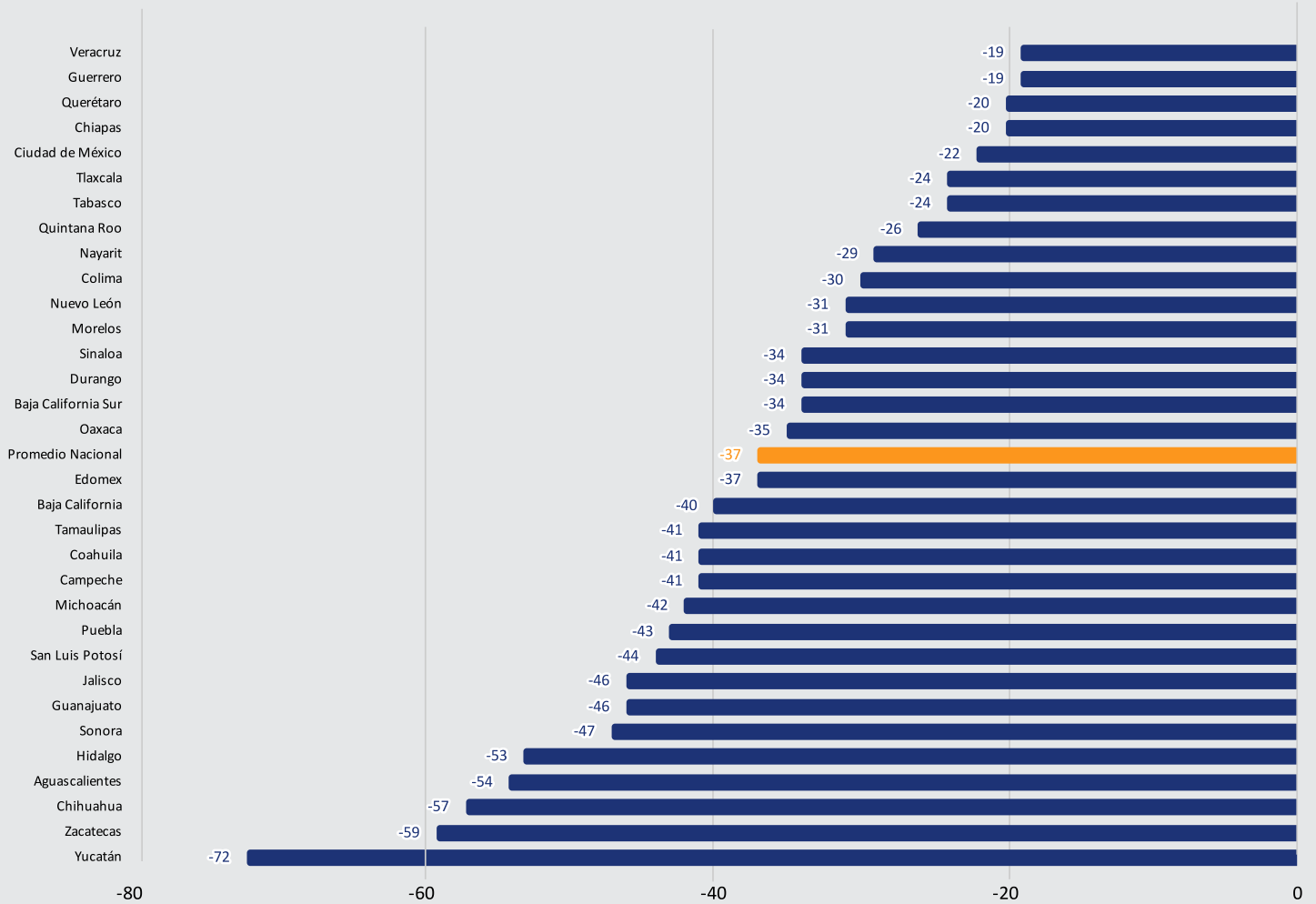
Se refiere al conjunto de normas, procedimientos y mecanismos establecidos para regular el comportamiento y la conducta de los miembros de las fuerzas policiales. Este régimen tiene como objetivo mantener la disciplina, la integridad y la ética dentro de la institución policial, promoviendo así un desempeño profesional y responsable en el ejercicio de sus funciones

En el marco legal federal, se establecen los códigos, reglamentos y disposiciones que deben regir el régimen disciplinario en las corporaciones de policía. Estas normativas definen las faltas y sanciones aplicables, así como los procedimientos para llevar a cabo investigaciones internas y aplicar medidas disciplinarias correspondientes. También se establece la importancia de contar con unidades de asuntos internos, encargadas de supervisar y controlar la conducta de los miembros de la institución, investigando posibles faltas o conductas indebidas.

Las unidades de asuntos internos desempeñan un papel fundamental en el régimen disciplinario, ya que son responsables de recibir y analizar las denuncias o quejas presentadas contra los policías, así como de realizar investigaciones imparciales y objetivas. Estas unidades garantizan la transparencia y la rendición de cuentas dentro de la institución policial, fomentando la confianza de la ciudadanía en el accionar de la policía.

Los resultados por cada entidad fueron:

Gráfica 3: Régimen Disciplinario por estado



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la gráfica se observa que ningún estado cumple con la totalidad de requisitos mínimos en materia de régimen disciplinario. A pesar de que es el segundo eje mejor evaluado, el promedio nacional indica que sólo se cumple con la tercera parte de los mínimos requeridos por Ley en materia de régimen disciplinario.

Los indicadores más relevantes considerados en este eje se relacionan con las acciones que llevan a cabo las corporaciones para promover los principios básicos de disciplina; la existencia de una base normativa de principios; los medios con que cuentan las corporaciones para detectar conductas indebidas y los medios para prevenirlas; los instrumentos normativos para investigar y sancionar conductas indebidas y los derechos que se otorgan a los elementos que se encuentran en procesos disciplinarios.

Los principales hallazgos:

- En 17 corporaciones no existen códigos de ética y conducta específicos para el ámbito policial: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Querétaro, Tamaulipas, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas.
- La mitad de las corporaciones compartieron evidencia de acciones para difundir la ética policial y las actividades de las Unidades de Asuntos Internos.
- Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila, Sonora, Tamaulipas y Veracruz no cuentan con protocolos de investigación.
- Sólo Querétaro, Veracruz, Michoacán y Morelos cuentan con protocolos de alerta temprana.
- Sólo Tabasco, Tamaulipas, Colima, Campeche, Hidalgo y Jalisco no aplica medidas cautelares a los elementos que están en un proceso disciplinario.

Las recomendaciones generales para fortalecer la carrera policial a nivel nacional:

- Homologar cualquier instrumento normativo o política pública estatal, a la LGSNSP en su capítulo tercero sobre régimen disciplinario.
- Diseñar o actualizar los Códigos de Conducta, Catálogos de faltas y Sanciones y cualquier documento que estipule la base normativa de principios de las corporaciones.
- Difundir los principios básicos de la disciplina entre los elementos.
- Ampliar los medios para interponer denuncias y crear espacios fuera de las instalaciones de policía para promover la denuncia.
- Diseñar protocolos de alerta temprana para prevenir las conductas indebidas.
- Crear o actualizar los protocolos de investigación seguidos por las Unidades de Asuntos Internos.
- Asegurar que las Unidades de Asuntos Internos realicen inspecciones de campo.
- Diseñar marcos normativos adecuados para los Consejos de Honor y Justicia.
- Asegurar que los elementos que se encuentran bajo algún proceso disciplinario no sean sometidos a medidas cautelares.

9. *Certificación*

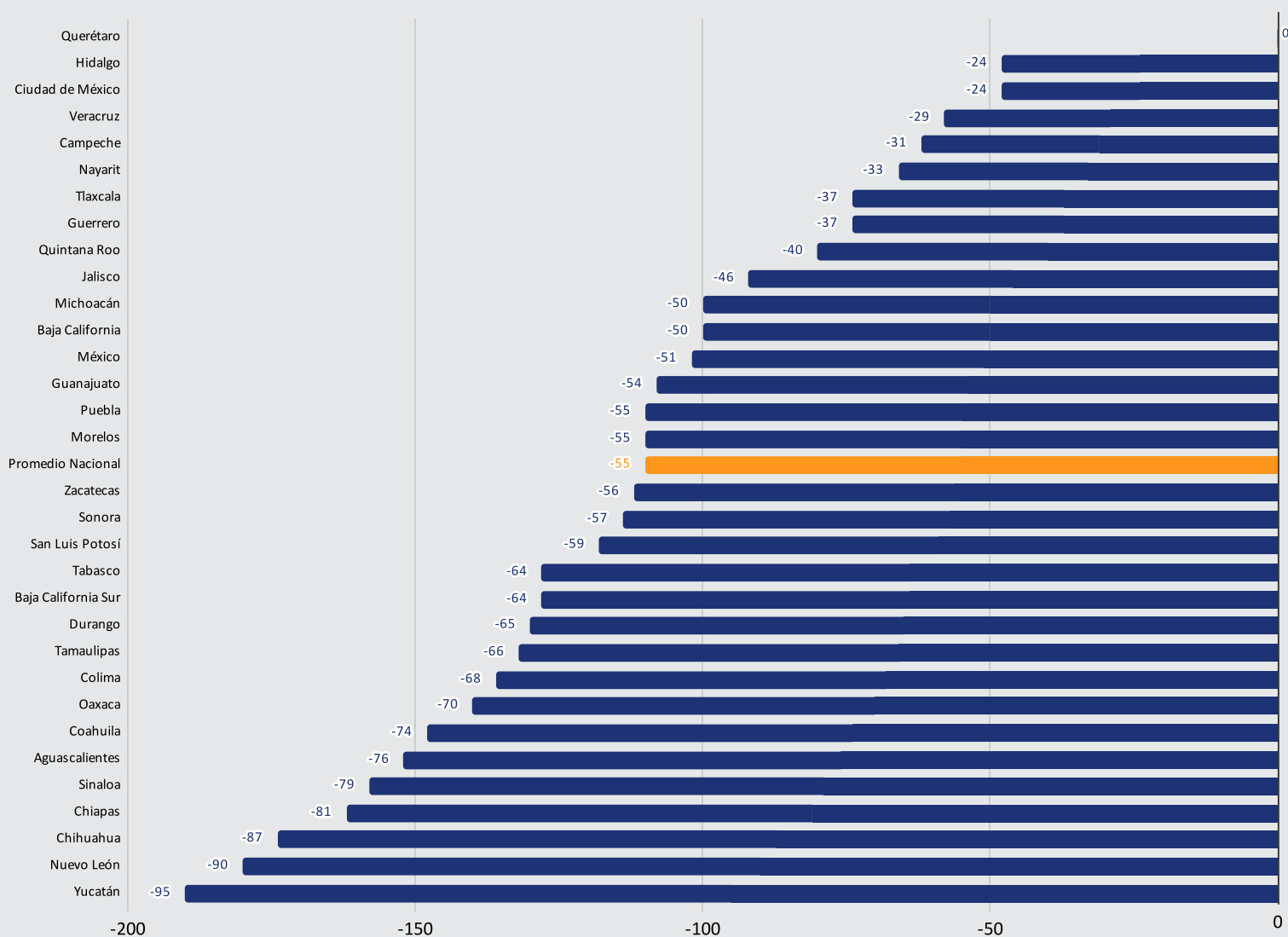
La certificación tiene por objeto acreditar que el servidor público es apto para permanecer en las instituciones y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.

Asimismo, el proceso de certificación en las corporaciones de policía implica la evaluación y verificación del cumplimiento de estándares y requisitos establecidos en el marco legal nacional para garantizar la calidad y la idoneidad de los cuerpos de seguridad. Esta evaluación incluye la evaluación de desempeño, que permite medir la efectividad y el profesionalismo de las y los policías en el ejercicio de sus funciones. También implica la evaluación de habilidades y destrezas, donde se analiza la capacidad de las y los policías para enfrentar diferentes situaciones y responder de manera adecuada y segura.

Además, la certificación involucra la aplicación de los controles de confianza, que comprenden pruebas de integridad, análisis de antecedentes, exámenes médicos y psicológicos, entre otros, con el fin de asegurar la ética de los elementos.

Los resultados por cada entidad:

Gráfica 4: Resultados de Certificación por estado



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la gráfica se observa que sólo el estado de Querétaro compartió la información mínima requerida para el eje de certificación. Sin embargo, el nivel de incumplimiento de la mayoría de las entidades es de los más altos, por lo que este eje es el que reflejó el menor nivel de cumplimiento de todos los evaluados.

Los indicadores contemplados en este eje corresponden a la existencia de políticas públicas y normatividad que regule el proceso conforme a lo que señala la LGSNSP en su capítulo sexto referente a la Certificación; la suficiencia del equipo necesario para llevar a cabo las pruebas de habilidades y destrezas; la existencia de metas de evaluación de desempeño, junto con manuales y lineamientos y los resultados positivos y negativos de esas evaluaciones.

Los principales hallazgos:

- Sólo diez entidades señalaron contar con metas de evaluación: Veracruz, Tlaxcala, Quintana Roo, Querétaro, Nayarit, Michoacán, Guerrero, Estado de México, Ciudad de México y Baja California Sur. Esto significa que en el 70% de las corporaciones no conduce sus evaluaciones conforme a los objetivos dictados por la federación.
- En Aguascalientes, Guanajuato, Campeche, Estado de México, Michoacán, Morelos, Hidalgo, Chiapas, Baja California Sur, San Luis Potosí, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas, hubo elementos no aprobados y no registraron bajas, a pesar de que, el Artículo 65 de la LGSNSP señala que ninguna persona podrá ingresar o permanecer en las instituciones sin contar con su certificación aprobada y vigente.
- En Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán no se proveen todos los elementos necesarios para realizar las pruebas de evaluaciones y destrezas que contemplan detección de responsables, conducción vehicular, pruebas físicas y de radio- comunicación.

Las recomendaciones generales para fortalecer la carrera policial a nivel nacional:

- Homologar cualquier normatividad o instrumento legal estatal a la LGSNSP en su capítulo sexto respecto de los procesos de certificación.
- Asegurar que los elementos llamados a cualquier evaluación cuenten con un día de descanso previo y que presenten un certificado médico, para que estén en un estado óptimo.
- Contar con pista de 400 metros para las pruebas de conducción y con vehículos específicos para las pruebas; con una pista de 40 metros para las pruebas físicas; con equipo de radiocomunicación MATRA o equipos análogos portátiles para las evaluaciones de habilidades y destrezas.
- Establecer metas de personal a evaluar, considerando los lineamientos establecidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) y registrar los resultados.
- Dar de baja a los elementos que resulten no aprobados en las pruebas de control de confianza.

10. Seguridad Social

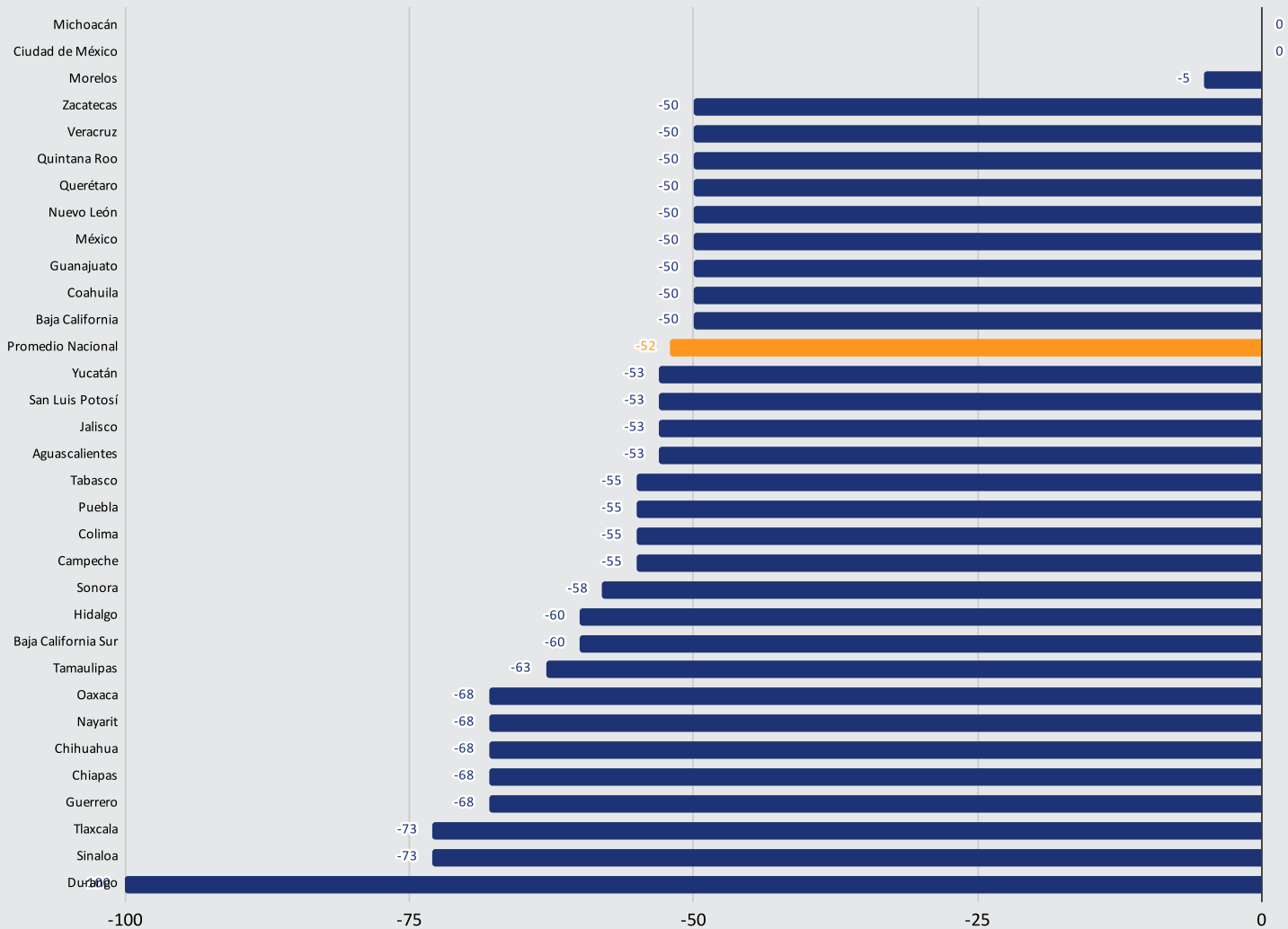
El régimen de seguridad social complementario en las corporaciones de policía se refiere al conjunto de prestaciones y beneficios adicionales que se otorgan a los miembros de las fuerzas policiales, con el fin de complementar y fortalecer su seguridad social más allá de las prestaciones establecidas por el sistema general de seguridad social.

Es importante que los miembros de las corporaciones de policía reciban un régimen de seguridad social complementario debido a las características particulares de su trabajo, que involucra riesgos, exposición a situaciones peligrosas y un alto nivel de estrés. Estas condiciones especiales hacen que los policías enfrenten desafíos y necesidades específicas, tanto durante su servicio activo como en su retiro o jubilación.

Algunos ejemplos de prestaciones complementarias que se deberían otorgar incluyen el pago de gastos funerarios, apoyo a las viudas, programas de asistencia social o seguros de accidentes y enfermedades profesionales.

Los resultados por cada entidad:

Gráfica 5: Seguridad Social por entidad



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

De la gráfica se puede observar que sólo dos estados cumplieron con todos los requisitos mínimos establecidos por la LGSNSP respecto de la seguridad social en las corporaciones. Al mismo tiempo, se observa que un estado incumple con la totalidad de las variables evaluadas en este eje.

Los indicadores considerados en este eje se relacionan con el otorgamiento de las prestaciones mínimas y la existencia de un régimen complementario.

Los principales hallazgos:

- En Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Yucatán no se otorga licencia por paternidad.
- Sólo trece entidades proporcionan la totalidad de prestaciones mínimas por Ley (vacaciones, día de descanso, licencia por maternidad y paternidad, seguro de salud, seguro por riesgo de trabajo, seguro de vida, seguro de invalidez, préstamos, aguinaldo y servicios funerarios).
- Sólo Ciudad de México, Morelos y Michoacán cuentan con normatividad vigente de régimen complementario de seguridad social.

Las recomendaciones generales para fortalecer la carrera policial a nivel nacional:

- Asegurar que los elementos reciban las prestaciones mínimas de Ley.
- Diseñar un esquema de régimen complementario de seguridad social.

11. Presupuesto federal y Desarrollo Policial

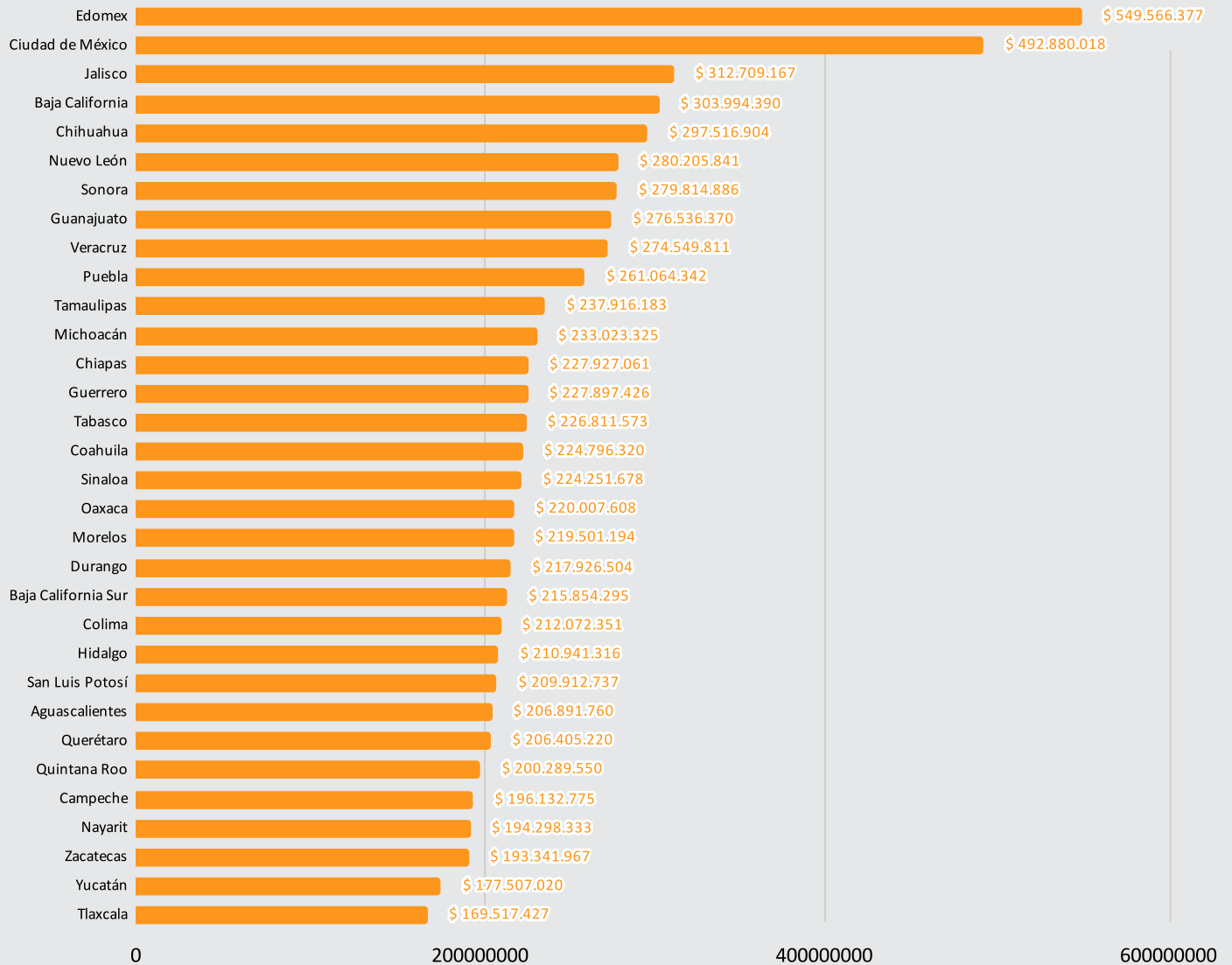
El Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) juega un papel fundamental en el desarrollo policial en México. Este fondo se concibe como un mecanismo de financiamiento destinado a fortalecer las capacidades de las instituciones de seguridad pública en el país. A través del FASP, se busca mejorar la infraestructura, equipamiento, tecnología, capacitación y profesionalización de los cuerpos policiales, entre otros aspectos relevantes para el desarrollo de una policía eficiente y confiable.

El FASP ha sido utilizado para implementar programas prioritarios en el ámbito de la seguridad pública, como la certificación de los cuerpos policiales, la mejora de las condiciones laborales de los elementos, la adquisición de equipamiento y tecnología de punta, y el fortalecimiento de las capacidades investigativas y de inteligencia. Estas acciones tienen como objetivo central elevar la calidad y efectividad de las instituciones encargadas de brindar seguridad a la ciudadanía. El FASP se estableció en el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, promulgada en 2009. A través de este fondo, se canalizan recursos económicos a los estados, con el propósito de apoyar programas y acciones prioritarios en materia de seguridad pública.

La asignación de recursos del FASP a cada estado se realiza con base en una fórmula establecida por la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) en coordinación con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Dicha fórmula considera diversos factores, como la población, el índice delictivo, la tasa de homicidios dolosos y otros indicadores de violencia y criminalidad.

En 2020, el FASP ascendió a \$7,444 MDP y en 2021 fue de \$7,696 MDP. Para el 2022, se asignaron \$7,982 MDP que se distribuyeron de la siguiente manera:

Gráfica 6: Distribución FASP por entidad



Gráfica elaborada por Causa en Común con información del INTRAPOL

Los estados que reciben la mayor cantidad de ingresos no son necesariamente los que demuestran una mayor evolución en el desarrollo policial de sus corporaciones, considerando los resultados nacionales del INTRAPOL.

La distribución general de los recursos, se enfoca en los programas con prioridad nacional, tales como apoyo al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica y la Profesionalización, certificación y capacitación de los elementos policiales y las instituciones de Seguridad Pública en el ámbito del desarrollo policial.

En el contexto del desarrollo policial y la seguridad pública, es fundamental comprender que la cantidad de recursos asignados no es el único factor determinante. Más allá de contar con una alta o baja inversión en este ámbito, es crucial enfocarse en una adecuada administración y utilización de dichos recursos. La eficacia radica en saber gestionar los fondos de manera estratégica, asignándolos de manera óptima a programas y proyectos que promuevan el fortalecimiento y profesionalización de las corporaciones policiales. La planificación, la transparencia y la rendición de cuentas son elementos clave para garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente, maximizando su impacto en la seguridad ciudadana y el desarrollo policial.

Sin embargo, es importante considerar que la actual administración ha incrementado recursos y poder en el ámbito militar, por lo que las corporaciones de seguridad civil se ven afectadas presupuestal y estructuralmente.

12. Conclusiones

El desarrollo policial en México enfrenta importantes desafíos que limitan su eficacia y afectan la confianza de la ciudadanía en las instituciones de seguridad. Estos desafíos incluyen la falta de profesionalización y capacitación de los elementos policiales, así como la militarización del país y el mayor énfasis en las Fuerzas Armadas en lugar de las corporaciones de policía.

El Índice de Transparencia Policial (INTRAPOL) elaborado por *Causa en Común* ha revelado una situación preocupante en todo el país. Ningún estado cumple con los estándares mínimos establecidos por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, lo que demuestra las deficiencias en el desarrollo policial y la necesidad de implementar medidas urgentes para mejorarlo.

La calificación más baja en el INTRAPOL se encuentra en el eje de certificación, lo que implica que muchas corporaciones de policía no cumplen con los estándares mínimos de calidad y eficiencia exigidos por la ley. Esto pone en riesgo la confianza de la población en las instituciones de seguridad y tiene graves implicaciones para la seguridad ciudadana.

La transparencia gubernamental juega un papel fundamental en el desarrollo policial, ya que promueve la rendición de cuentas y fortalece la confianza ciudadana en las instituciones. Es necesario que las autoridades cumplan con su responsabilidad de proporcionar información oportuna y accesible al público sobre las actividades y los instrumentos normativos e institucionales que rigen el funcionamiento de las corporaciones policiales.

Es necesario implementar recomendaciones específicas para fortalecer cada uno de estos aspectos a nivel nacional, homologando normativas, diseñando protocolos y estableciendo metas claras que garanticen un desempeño ético, profesional y seguro por parte de los cuerpos policiales en México.

Causa en Común

Junio 2023

DIRECTORIO

María Elena Morera

Presidenta de Causa en Común

José Antonio Polo Oteyza

Director de Causa en Común

Pilar Déziga Velázquez

Coordinadora del Proyecto

Fernando Rodríguez San Miguel Pedroza

Investigador



