

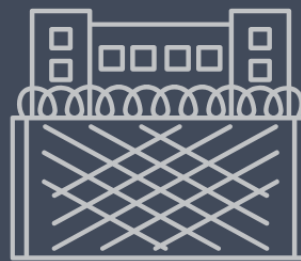
COORDINA:



INFORME DE TRANSPARENCIA

sobre el desarrollo de las instituciones de
Seguridad Pública, Penitenciarias y de
Procuración de Justicia

2025



ESTADO DE MÉXICO

Índice

¿Qué son los índices de transparencia sobre el desarrollo de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias en México?..... 1

Resultados del Índice de Transparencia del Desarrollo Policial (INTRAPOL) . 7

Eje 1. Carrera policial.	7
Eje 2. Profesionalización.	10
Eje 3. Régimen disciplinario.	13
Eje 4. Seguridad social.	18
Eje 5. Certificación.	20
Eje 6. Perspectiva de género.	23
Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.	27
Conclusión.	32

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de los Centros Penitenciarios (INTRAPEN)..... 37

Eje 1. Carrera policial.	37
Eje 2. Profesionalización.	39
Eje 3. Régimen disciplinario.	42
Eje 4. Seguridad social.	45
Eje 5. Certificación.	47
Eje 6. Perspectiva de Género.....	50
Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.	53
Eje 8. Capacidades institucionales e infraestructura.	58
Conclusión	60

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de las Instituciones de Procuración de Justicia (INTRAPRO)..... 64

Eje 1. Carrera.....	64
Eje 2. Profesionalización.	64
Eje 3. Régimen disciplinario.	66
Eje 4. Seguridad social.	67
Eje 5. Certificación.	69
Eje 6. Autonomía.	71
Conclusión.	73

¿Qué son los índices de transparencia sobre el desarrollo de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias en México?

El INTRAPOL es un instrumento creado por Causa en Común para reunir, sistematizar y analizar información de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno.

El INTRAPEN es un instrumento creado por Causa en Común y Pertenece para reunir y sistematizar información que permita analizar las capacidades institucionales de los centros penitenciarios y detectar elementos que contribuyan a garantizar a sus integrantes una vida profesional digna, acorde con sus responsabilidades legales.

INTRAPRO, creado por Causa en Común e Impunidad Cero, es un instrumento que reúne y sistematiza información sobre el sistema profesional de carrera, los esfuerzos de profesionalización, el régimen disciplinario, la provisión de seguridad social y el grado de autonomía de las Fiscalías Generales de los Estados.



INTRAPOL

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) y la Ley Nacional del Uso de la Fuerza (LNUF).



INTRAPEN

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP).



INTRAPRO

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP) y la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Metodología de los índices.

Los índices se componen de ejes, indicadores y variables. Cada eje se compone de varios indicadores y cada indicador de una o más variables, por ejemplo en el caso de INTRAPOL, se compone de un total de 7 ejes, 36 indicadores y 136 variables. La siguiente tabla ejemplifica cómo se estructuran los índices.

Eje	Indicador	Variable
Carrera	Sistema de promociones	Perfiles de puestos
Profesionalización	Capacidad directiva	Escolaridad de los mandos
Régimen disciplinario	Promoción de la disciplina	Base normativa
Seguridad Social	Prestaciones de ley	Seguro de salud
Certificación	Prestaciones de ley	Plan de evaluación
Perspectiva de género	Capacitación	Porcentaje de elementos capacitados en perspectiva de género.
Uso progresivo de la fuerza	Práctica de tiro	Estándar de prácticas

La calificación se calcula con los puntajes obtenidos por cada eje.

- El valor que tiene cada eje dentro del índice es 15% y 10% en perspectiva de género.
- El puntaje de cada eje se reparte entre el número de indicadores.
- El puntaje de cada indicador se reparte entre el número de variables.

Eje	Indicador	Variable
15 %	7.5 %	2.5 %
		5 %
	7.5 %	7.5 %

En el caso de INTRAPOL, respecto a ejercicios previos, este año se incluyeron dos ejes para evaluar el cumplimiento normativo respecto a la perspectiva de género y el uso de la fuerza dentro de las instituciones policiales.

Método de evaluación.

La calificación global de los índices se presenta con signo negativo para mostrar la distancia que hay entre lo que dice la normatividad que deben tener y lo que informan las instituciones que tienen. La calificación va de -100 a 0 de tal forma que entre más cercana a cero, la calificación indica mayor cumplimiento, y mientras más cercana a -100 más alejada está la institución de cumplir sus obligaciones legales.

La escala es negativa para evidenciar las situaciones de incumplimiento de la ley en las que se encuentran la mayoría de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias. Dentro de la gráfica o polígono de resultados se muestran los resultados por eje y la línea punteada en el borde que indica el cumplimiento de la ley.

Los índices son en sí mismos ejercicios de transparencia de las instituciones de seguridad pública, penitenciarias y de procuración de justicia, pues se depende de la información otorgada por éstas para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Ya que la transparencia es un componente indispensable de la evaluación, se determinó incluir el porcentaje de información que proporcionó cada institución en respuesta a las solicitudes de acceso a la información.

Como se explicó anteriormente cada eje se compone de indicadores y variables, y cada variable corresponde a una pregunta que se hizo a las instituciones (policiales, penitenciarias y de procuración de justicia) mediante los mecanismos de transparencia. Cuando no responden la información debido a que se clasifica como reservada o es omitida la respuesta de la variable se queda en cero, por lo tanto, el resultado de transparencia se obtiene del número de variables de cada eje que cuentan con información obtenida de las solicitudes de transparencia. Por ejemplo, de las 14 variables del eje de carrera policial, la institución reservó el estado de fuerza, quedando 13 con información, lo que equivale al 93 por ciento de la información solicitada para evaluar este eje.¹

Contenido del informe.

El presente informe estatal se divide en tres secciones independientes en las cuales se exponen los principales resultados obtenidos por el INTRAPOL, el INTRAPEN y el INTRAPRO en cada uno de los ejes del desarrollo institucional.

Al final de cada sección se presenta la gráfica que contiene la calificación global de cada índice, la calificación de cada eje del desarrollo institucional, y el porcentaje de información obtenida. En el documento también se describen los hallazgos de la evaluación en cada eje

¹ Esta evaluación se basa en la información que proporcionan las instituciones de seguridad pública a través de los mecanismos de transparencia y acceso a la información pública establecidos en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, ambas abrogadas mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo del 2025.

del desarrollo institucional para subrayar, tanto las fortalezas como las debilidades. La información que se evaluó en el presente ejercicio corresponde al periodo 2024.

Ejes de la evaluación de las policías y los penales.

Los mecanismos y procedimientos del desarrollo de las instituciones policiales y penitenciarias están regulados por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) en lo que respecta a la carrera policial: profesionalización, régimen disciplinario, seguridad social y certificación; en aquellos relativos al uso de la fuerza por la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza (LNUF); para el caso de los penales, lo que respecta a profesionalización, equipamiento e instalaciones se encuentra regulado por la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP).



Carrera:

Es el sistema de procedimientos de reclutamiento, formación, permanencia, así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales.



Profesionalización:

Es un proceso permanente y progresivo de formación dividido en etapas con el fin de desarrollar las competencias, capacidades y habilidades policiales.



Régimen disciplinario:

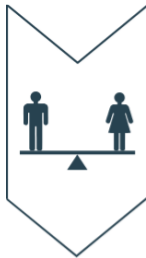
Es el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la conducta y el desempeño de los elementos policiales.

**Seguridad social:**

Es el conjunto de derechos y prestaciones que se otorgan a los elementos policiales y a sus familias, con el objetivo de proteger su salud, integridad física y económica, así como de garantizar su bienestar y desarrollo profesional.

**Certificación:**

Proceso integral y obligatorio al que se someten los elementos de las instituciones de seguridad pública para identificar factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales.

**Perspectiva de género:**

La perspectiva de género es esencial para asegurar que las políticas públicas no perpetúen las desigualdades existentes y que, en cambio, contribuyan a construir una sociedad más justa e igualitaria para todos.

**Uso progresivo de la fuerza:**

Comprende las técnicas, procedimientos y protocolos que establecen las normas para el uso y aplicación de la fuerza que lleva a cabo una persona autorizada por el Estado sobre otra.

**Capacidades institucionales del sistema penitenciario:**

Constituyen el material, equipo e infraestructura con la que cuentan los centros penitenciarios y que impacta directamente en el desarrollo policial del personal de seguridad y custodia.

Ejes de la evaluación de las instituciones de procuración de justicia.

El marco normativo que interviene en el desarrollo de las instituciones de procuración de justicia en México está fundamentado en la Constitución y en diversos instrumentos legales que establecen las bases para el funcionamiento del sistema de justicia penal y el papel del Ministerio Público. A nivel de la federación, así como en los estados, las leyes relacionadas con la procuración de justicia son el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), LGSNSP y Ley General de Responsabilidades Administrativas; a nivel local, se cuenta con

los códigos penales, leyes orgánicas de fiscalías, reglamentos y acuerdos administrativos. Los conceptos clave son:



Carrera:

Lineamientos que regulan el servicio profesional de carrera, los procesos de promoción del personal de la fiscalía, y la aplicación de la perspectiva de género en estos ámbitos.



Profesionalización:

Eje orientado a identificar elementos relacionados con cursos y capacitaciones que forman parte del proceso permanente de desarrollo de capacidades de agentes ministeriales, policías de investigación y personal ministerial.



Régimen disciplinario:

Evalúa las disposiciones contenidas en las leyes por las que se inician los procesos administrativos de responsabilidad de los servidores públicos de las fiscalías estatales.



Seguridad social:

Conjunto de prestaciones y derechos que se otorgan a los servidores públicos de las fiscalías con el objetivo de garantizar su bienestar y condiciones laborales óptimas.



Certificación:

Tiene por objeto acreditar que el servidor público es apto para ingresar o permanecer en las instituciones de procuración de justicia, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.



Autonomía:

Este eje tiene el propósito de calificar el grado de autonomía de las instituciones de procuración a nivel estatal considerando los mecanismos de designación y remoción de fiscales, el grado de control legislativo existente y las condiciones en el marco normativo para la selección de los titulares.

Resultados del Índice de Transparencia del Desarrollo Policial (INTRAPOL)

Eje 1. Carrera policial.

Un sistema de carrera proporciona condiciones de estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento, reconocimiento y retiro dignos, lo que aumenta la motivación y el compromiso de los policías con su labor y con la institución. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas Públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de carrera policial. En el sitio web indicado por la autoridad, no se localizaron componentes, evidencias o actividades relacionadas con la Carrera Policial (Promociones, estímulos, retiro digno).²

2. Armonización de la ley estatal.

En este indicador, se revisó que en la normatividad estatal los fines de la carrera policial estipulen que se promueva la proximidad social y se instaure la doctrina policial civil.³ En el artículo 141 de la Ley de Seguridad del Estado de México se establecen los fines de la carrera, tal como lo hace la ley general.

3. Estabilidad laboral.

Uno de los fines de la carrera policial es asegurar la estabilidad en el empleo, por lo anterior, con el propósito de medir el grado de estabilidad laboral en la institución, se solicitó a la institución los siguientes datos:

- El estado de fuerza en enero del 2024.
- El estado de fuerza en diciembre del 2024.
- El número total de bajas en 2024.
- El número total de ingresos en 2024.

Para calcular la estabilidad laboral se obtienen dos factores:

1. El cambio neto: El número de cadetes que ingresó menos la cantidad de policías que dejaron la institución en el periodo evaluado.
2. La media del estado de fuerza: Es el promedio de personal que tuvo la institución en el periodo, que se obtiene sumando la cantidad al inicio del periodo y al final y luego se divide entre dos.

² Se proporcionó el documento "Programa Operativo Anual Basado en Resultados (POA-PBR) 2024 (Gasto Operativo)".

³ De acuerdo con el artículo 79 de la LGSNSP, los fines de la carrera policial son:

- I. Garantizar el desarrollo y asegurar la estabilidad en el empleo...
- II. Promover la proximidad social, responsabilidad, honradez....
- III. Instaurar la doctrina policial civil y fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia...

La policía del Estado de México informó que en enero contaba con 14,362 y en diciembre 14,325 es decir 37 elementos menos. En el mismo periodo informó el ingreso de 650 elementos y la baja de 1,183; es decir, si se restan las altas y bajas y se suman al estado de fuerza inicial, habría pasado de 14,362 a 13,829 elementos.⁴ La información proporcionada es contradictoria, lo que impide determinar el verdadero estado de fuerza de la corporación. A partir de los datos proporcionados, el resultado del índice de estabilidad laboral fue de -3.7 lo que refleja baja capacidad de retención laboral y baja capacidad de reclutamiento en el periodo.

4. Sistema de promociones.

Para evaluar el sistema de promociones se revisó que cuente con los siguientes instrumentos: 1) lineamientos que regulen los procedimientos de promoción; 2) la existencia de un catálogo de perfiles de puesto que describa los requisitos educativos y laborales para acceder al puesto; 3) una estructura jerárquica que cumpla cuando menos ocho grados; 4) un sistema de carrera instaurado; 5) que hayan efectuado cuando menos una promoción general de grados y ésta incluya los mecanismos/procedimientos que se evaluaron para otorgar la promoción además de establecer que la evaluación del desempeño se considera para otorgar la promoción; y 6) la existencia de un sistema de retiro digno que establezca una edad de retiro entre los 55 y 59 años de edad para los integrantes del servicio profesional de carrera policial.⁵

Respecto a los lineamientos que regulan los procedimientos de promoción, se revisó y constató que dispone de una base normativa; sin embargo, no cuenta con lineamientos específicos.⁶

La institución proporcionó información que no corresponde con un catálogo de puestos y perfiles de la policía. No contiene la descripción del puesto, los requisitos educativos ni laborales del puesto, lo que es indispensable para evaluar el desempeño de los policías y determinar sus necesidades de capacitación; además, ello facilitaría la planificación de la carrera policial dentro de la estructura jerárquica de la institución que se compone de 12 grados.

⁴ El cálculo para obtener dichos datos corresponde a la siguiente fórmula: $Ee+(Ni-Nb) = 14,362+650-1183=13,829$, donde:

(Ee)= Estado de fuerza en enero: 14,362

(Ed)= Estado de fuerza en diciembre: 14,325

(Ni)= Número de ingresos : 650

(Nb)= Número de bajas : 1,183

⁵ Se considera que se ha instaurado un sistema de carrera policial en la jurisdicción cuando la institución de seguridad pública ha obtenido el registro ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera policial: reglamento, catálogo de perfiles, manual de organización, manual de procedimientos y la herramienta de seguimiento y control. Secretaría de Seguridad Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (s/f). Guía técnica para la elaboración, validación y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/933588/ANEXO_9_GU_A_T_CNICA_PARA_LA_ELABORA_CI_N_VALIDACI_N_Y_REGISTRO_DE_LOS_INSTRUMENTOS_DEL_SPC.pdf

⁶ En el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México, que regula en su Sección IV De la Promoción del artículo 131 al 143.

De acuerdo con la información otorgada por el SESNSP, la institución cuenta con el registro de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera. Por lo anterior, se puede considerar que se ha instaurado el servicio profesional de carrera policial en su jurisdicción.⁷

Respecto al desarrollo de un concurso para otorgar promoción de grados 2024, se informó que “no existe”, debido a esto, no se pudo verificar que en la convocatoria se incluyeron los requisitos y mecanismos de evaluación.

5. Régimen de estímulos.

En materia de estímulos, se constató que no dispone de lineamientos específicos para su otorgamiento; sin embargo, éstos se encuentran estipulados en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial.⁸

En relación con la existencia de la herramienta de seguimiento y control de la carrera policial, la dependencia proporcionó evidencia que cuenta con ella.

Asimismo, se verificó que dentro de la normatividad se prevé la integración de un órgano colegiado que regula los procedimientos relativos a la entrega de estímulos, y se obtuvo evidencia de que se encuentra en funcionamiento.⁹

6. Sistema de retiro digno.

El retiro es un componente fundamental e integral de la carrera policial, estableciendo el punto final de la trayectoria profesional de un oficial. La relación entre el retiro y la carrera policial es profunda y significativa, influyendo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los agentes.

De este componente, se corroboró que la edad de retiro de los policías es a los 62 años.¹⁰ Debido a los efectos físicos y psicológicos del estrés, se debe optar un esquema que permita el retiro anticipado de los policías en comparación con otras profesiones.

⁷ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000113.

⁸ Los procedimientos se establecen en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.

⁹ La institución policial se regula por el artículo 204 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México, que estipula que la Comisión es un órgano colegiado de la Comisión Estatal, encargado de la promoción, profesionalización, desarrollo y permanencia, asegurando la igualdad de oportunidades entre sus integrantes para el ingreso, ascensos, estímulos y beneficios con base en el mérito y la experiencia. Además, se solicitó el acta de instalación de la Comisión de Servicio de Carrera Policial, para verificar que este órgano colegiado se encuentra en funcionamiento en la institución se obtuvo el documento Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial. Sesiones 2024.

¹⁰ Artículo 91 de la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios. La pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se concederá a los servidores públicos que habiendo cumplido 62 años de edad, acrediten ante el Instituto haber laborado cuando menos 17 años, y haber cubierto las cuotas correspondientes a este período.

Eje 2. Profesionalización.

La profesionalización policial garantiza que los oficiales adquieran los conocimientos, las habilidades técnicas, las competencias y una perspectiva ética profesional orientada a brindar un servicio policial más efectivo y apegado a los estándares de actuación. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de profesionalización. En el sitio web indicado por la autoridad, no se localizó evidencia de componentes o actividades relacionadas con la profesionalización (formación policial, academias) o del programa operativo anual de la secretaría de seguridad.

2. Armonización normativa.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal establezca la profesionalización de manera homóloga a la ley general como un proceso permanente y progresivo 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.¹¹ La Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de México no describe la profesionalización en los mismos términos de la ley general.

3. Academias e institutos.

En este aspecto, se solicitó a las academias e instituciones de formación policial indicar, de una lista que se les presentó, el tipo de instalaciones con las que cuentan.

Tabla 1. Instalaciones de la institución de formación policial.	
1. Aulas	Sí cuenta
2. Dormitorios	Sí cuenta
3. Stand de tiro real	Sí cuenta
4. Stand de tiro virtual	Sí cuenta
5. Gimnasio	Sí cuenta
6. Comedor	Sí cuenta
7. Sala de cómputo	Sí cuenta
8. Auditorio	Sí cuenta

¹¹ Artículo 98 de la LGSNSP.

9. Servicio médico	Sí cuenta
10. Pista de Manejo policial	Sí cuenta
11. Biblioteca	Sí cuenta
12. Pista del infante	Sí cuenta
13. Casa táctica	Sí cuenta
14. Sala de juicios orales	Sí cuenta
15. Sala con equipo audiovisual	Sí cuenta
16. Cocina	Sí cuenta

La autoridad informó que cuenta con todas las instalaciones.

4. Capacidad directiva.

En materia de capacidad directiva se adoptó como parámetro el porcentaje de mandos que cuentan con nivel de escolaridad bachillerato o superior. En ese sentido, se informó que cuentan con 327 mandos desde la escala de oficial, de los cuales 278 tienen nivel bachillerato o más, 48 secundaria y 1 primaria. El porcentaje de mandos con nivel de escolaridad bachillerato o superior es 85%.

5. Sistema de Justicia Penal Acusatorio.

En este componente se evaluó si cuenta con los cuatro protocolos de seguridad publicados por las Conferencias Nacionales Conjuntas de Procuración de Justicia y de Secretarios de Seguridad Pública.¹² En relación a este punto, se proporcionaron los cuatro instrumentos.

Por otra parte, se revisó que en la normatividad estatal se establezca la obligación de que los policías registren los datos de sus actividades e investigaciones en el Informe Policial Homologado, tal como lo estipula la LGSNSP.¹³

En el artículo 75 de la Ley Seguridad del Estado de México se contempla ésta obligación.

6. Formación policial.

En este indicador se evaluaron los siguientes aspectos:

Primero, la institución de formación policial cuenta con el Programa de Formación Inicial de Policía de Proximidad para Aspirantes.¹⁴ Con relación a este rubro, se obtuvo el programa

¹² Protocolo Nacional de Actuación. Traslados; 2) Protocolo Nacional de Policía con Capacidades para Procesar; 3) Guía Nacional de Cadena de Custodia; 4) Protocolo Nacional de Primer Respondiente.

¹³ Artículo 41 de la LGSNSP.

¹⁴ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). *Actualización Programa Rector de Profesionalización.*

de formación inicial para policía de proximidad actualizado e indican que el número de horas es 1,080, la misma cantidad que establece el Programa Rector de Profesionalización.

En segundo lugar, como parte de sus funciones, las academias e instituciones de formación deben realizar un estudio para identificar las necesidades de capacitación de las policías para proponer los cursos correspondientes.¹⁵ La institución de formación policial respondió con una tabla de necesidades de capacitación que concentra información por el nombre del curso, número de personas a capacitar, tipo de curso, área de adscripción y número de oficio. No obstante, el documento no indica con base en qué criterios y/o metodología se establecieron las necesidades de capacitación, y si estas corresponden con los resultados de evaluaciones de los elementos. En todo caso el documento corresponde al resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación, pero no al diagnóstico en sí.

La institución no cumple con esta obligación ya que el artículo 47, fracción XI de la LGSNSP establece que las academias deberán realizar estudios para detectar las necesidades de capacitación de los servidores públicos y proponer los cursos correspondientes. De lo anterior resulta que el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores públicos de la Dirección General de Administración no corresponde con dicha obligación. En cuanto a “La programación de necesidades respecto a capacitaciones en las metas concertadas con el SESNSP” no suplen el deber de las academias de realizar estudios para detectar necesidades de capacitación de los policías. En todo caso, la programación es un paso posterior al diagnóstico de necesidades de capacitación.

Tercero, cabe recordar que las instituciones de formación policial en los estados se encargan de proporcionar los cursos correspondientes de las etapas de formación que establece el Programa Rector de Profesionalización vigente, tanto a las policías estatales como a las municipales, por esta razón es importante que cuenten con una planeación detallada de sus actividades académicas. Con base en lo anterior, se solicitó a la institución proporcionar una estrategia o programa de formación policial que contenga el calendario y la planificación de los cursos de formación.¹⁶ Al respecto, la institución de formación policial no proporcionó información.

Cuarto, con el propósito de evaluar la eficiencia terminal, la cual mide el porcentaje de aspirantes que concluyó satisfactoriamente la capacitación para ser policía, se requirió información sobre el número de aspirantes y cadetes que egresaron del programa de formación inicial. El criterio de calificación es que en el rango de 90 a 100% de eficiencia se asignan 100 puntos. De acuerdo con los datos proporcionados, ingresaron 922 aspirantes y egresaron 667 cadetes, equivalentes a 72.3% de eficiencia terminal.

Para determinar el costo de formación inicial por estado y realizar una comparación a nivel nacional, se solicitó información sobre el presupuesto ejercido por etapa de formación y el número de cadetes que concluyeron satisfactoriamente el programa.¹⁷ El instituto de

¹⁵ Artículo 47, fracción XI de la LGSNSP.

¹⁶ Artículo 47, fracción IV de la LGSNSP.

¹⁷ Para calificar esta variable se promediaron los datos que pudieron ser obtenidos a nivel nacional y a partir de la media se estableció un rango de tolerancia de más/menos 15%. Los estados que se encuentran en este rango obtuvieron los puntos correspondientes. Cabe mencionar que se optó por este criterio en lugar de asignar los puntos a los estados con el costo más bajo, ya que con la información disponible, no se puede determinar qué cantidad de dinero es idealmente la necesaria para lograr una formación policial inicial óptima y de calidad; puede haber casos en los que con menos dinero se logren mejores resultados, o viceversa casos en los que más dinero no se traduce en mejores resultados, no obstante contar con este dato es importante para comparar

formación policial informó que se graduaron 667 cadetes con un presupuesto ejercido de formación inicial de \$7,776,320.00, equivalente a \$11,658.00 por cadete, que se encuentra por debajo del rango de la media obtenida (\$13,913 a \$18,823.43), de acuerdo con el criterio de puntuación.¹⁸

7. Actualización de policías en activo.

En la Actualización del Programa Rector de Profesionalización 2024, se estableció que las instituciones de formación policial tuvieron que elaborar un Programa Especial de Actualización para homologar los conocimientos de los policías que se formaron como policías preventivos con los conocimientos, competencias y habilidades que incorporó el Programa de Formación Policial para Policía de Proximidad.¹⁹ En relación con ésta obligación la institución de formación policial refirió que no ha impartido ningún programa con el nombre "Programa de Actualización Especial para integrantes de las instituciones policiales que cursaron el programa de formación inicial para policía preventivo."

Eje 3. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario es fundamental para el correcto funcionamiento de la policía, pues contribuye al orden interno, la conducta ética, la protección de los derechos ciudadanos, la eficacia policial y la confianza pública. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

En materia de políticas públicas, se verificó que dentro del Plan Estatal de Desarrollo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades relacionadas con el mantenimiento de la disciplina, el orden y el combate a la corrupción dentro de las instituciones policiales. En el Plan Estatal de Desarrollo mexiquense se identificó la línea de acción T 2.3.1

los resultados obtenidos y contar con una base para evaluar la calidad de la formación que proporcionan en cada institución de formación policial.

¹⁸ En la primera solicitud ingresada a la Secretaría de Seguridad la respuesta del presupuesto fue que se programaron para la etapa de formación inicial fue \$7,776,320.00 y el presupuesto ejercido, la institución informó que se encontraba en proceso. En la segunda solicitud se pidió nuevamente el presupuesto programado y ejercido para la etapa de formación inicial y la respuesta de la institución fue que no cuentan con dicha información y se sugiere dirigir el cuestionamiento a la Universidad Mexiquense de Seguridad. Finalmente la respuesta de la Universidad Mexiquense de la Seguridad fue "esta unidad no cuenta con la información procesada como la requiere el solicitante; no obstante, en atención al principio de máxima publicidad, hago de su conocimiento que el presupuesto asignado a esta Universidad que se ejerce en el proyecto Formación profesional especializada para servidores públicos de instituciones de seguridad pública teniendo para 2024 un presupuesto de \$376,757,562.00 de los cuales se ejerció \$344,490,356.81.

La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana informó lo siguiente "Derivado de lo anterior, después de una búsqueda minuciosa, exhaustiva y razonable en los archivos de esta Unidad, no existe información alguna respecto a los temas mencionados en la tabla anterior, pero se cuenta con información de cursos de competencias básicas para personal custodio y preventivo en 2024 por un monto programado de \$3,000,000 y ejercido al mes de septiembre del mismo año, por un monto de 1,500,000 del recurso FASP 2024".

¹⁹ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). Actualización Programa Rector de Profesionalización. pág. 42. "En tal sentido, las academias, institutos y universidades de las Instituciones de Seguridad Pública deberán formular un Programa de Actualización Especial para Integrantes de Instituciones Policiales, que cursaron el Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo, con la finalidad de incluir los contenidos que coadyuvan en la consolidación de los componentes de atención a la violencia de género, policía de proximidad y Justicia Cívica acordes al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica."

“Incrementar el número de policías, mejor capacitados y equipados, bien remunerados, disuadiendo y erradicando la corrupción”, sin embargo, no se establece cómo se lograría disuadir y erradicar la corrupción en la policía.

2. Armonización normativa.

En la ley general se establece que la actuación de los integrantes de las instituciones policiales se regirá por los principios previstos en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6 de esta ley.²⁰ Se verificó que en la normatividad estatal se establecen los principios del 21 constitucional. Asimismo, la ley general establece el deber de llevar un registro de integrantes de las instituciones de seguridad que deberán ser integrados al Sistema Nacional de Información.²¹ En la normatividad estatal se revisó si se encuentra estipulada esta obligación.

En relación con la primera obligación, se encontró que el régimen disciplinario se encuentra armonizado en el artículo 182 de la Ley de Seguridad del Estado de México respecto a la ley general. En cuanto a la segunda obligación, no se encontró en la normatividad estatal.

3. Promoción de la disciplina.

Se verificó la existencia de un código de ética o de conducta que regule la disciplina de los elementos de la corporación policial y que en el código se establezcan los seis principios de ética y conducta policial: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Se proporcionó el Código de Conducta y Reglas de Integridad de la Secretaría de Seguridad, que contiene los seis principios.

Además, se preguntó si llevaron a cabo las siguientes acciones para la difusión del código de ética: impartición de cursos y entrega de códigos de ética al personal, y aplicación de rótulos o carteles en instalaciones. La dependencia proporcionó evidencia de campañas de difusión interna del código de ética y conducta; de la difusión del código de conducta en el sitio web oficial y en redes sociales de la dependencia. En cuanto a la impartición de cursos o talleres y la aplicación de rótulos o carteles en las instalaciones de los principios éticos y de conducta policial no se obtuvo información.

4. Detección de conductas indebidas.

Este indicador es esencial para el mantenimiento de la disciplina policial, pues en la medida en que se incentiva la denuncia de conductas que contravienen la ética de la corporación, se pueden fortalecer los mecanismos de control y disciplina. Al respecto de este indicador, se evaluó lo siguiente.

En cuanto a la captación de las denuncias en contra de integrantes de la institución se evaluó si existen oficinas al interior de la dependencia, oficinas al exterior o itinerantes. Cuanto más se facilite la denuncia a la ciudadanía, mejor calificación. Sobre este punto, la dependencia informó que cuenta una unidad móvil para la recepción de quejas y denuncias.

En relación con la existencia de mecanismos de denuncia, también se revisó y calificó que se usen medios alternos para la recepción de denuncias tales como línea telefónica, página

²⁰ Artículo 99 de la LGSNSP.

²¹ Artículo 105 de la LGSNSP.

de internet, redes sociales o aplicaciones en teléfonos móviles. Se informó que cuentan con cuatro canales para interponer quejas y denuncias que también permiten hacerlo de manera anónima: página web, línea telefónica de denuncia, redes sociales y aplicación para teléfono móvil.

Además, se requirió información del tipo de acciones que llevó a cabo para difundir los medios de contacto de la Unidad de Asuntos Internos (UAI)²². Se presentó evidencia de una campaña en redes sociales. No se presentó evidencia de otros mecanismos como la rotulación del número de denuncia en las patrullas, la colocación de letreros en instalaciones de la policía.

Por otra parte, los policías pueden temer represalias, hostigamiento o discriminación si denuncian irregularidades a través de canales abiertos y públicos. Un mecanismo interno dedicado ofrece mayor confidencialidad y protección, incentivando la denuncia y permite una atención expedita y más efectiva, facilitando la investigación y resolución de casos internos sin que queden dilatados en procesos administrativos o judiciales externos. Con la finalidad de evaluar que exista una regulación específica para la recepción de quejas internas se solicitaron lineamientos específicos para estos casos. La dependencia respondió que se encuentra regulado en el Manual General de Organización de la Unidad de Asuntos Internos específicamente del Órgano Interno de Control, que tiene como objetivo fiscalizar, revisar y evaluar que las funciones encomendadas a la UIA se realicen de conformidad con las disposiciones jurídico-administrativas que las regulan. Sin embargo, en estos no se estipulan lineamientos o procedimientos especiales para la recepción de quejas internas.

La recepción y tratamiento de denuncias requiere confidencialidad y la adopción de mecanismos de protección para el denunciante, como la protección de su identidad. Con base en esto, se evaluó que los mecanismos de denuncia posibiliten el anonimato para presentar quejas internas y denuncias ciudadanas. La dependencia informó que dispone de cuatro mecanismos de denuncia anónima: página web, línea telefónica de denuncia, redes sociales y aplicación de teléfono móvil.

Otro aspecto relevante es que las instituciones de seguridad cuenten con mecanismos y procedimientos precisos y claros para el inicio y desarrollo de investigaciones por presuntas faltas, por esta razón se solicitó evidencia de que las unidades de asuntos internos o sus homólogas cuenten con un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones. Se revisó si la normatividad proporcionada por la autoridad describe el procedimiento para el inicio de la investigación y su desarrollo. Sin embargo, la institución no cuenta con un protocolo que guíe la actuación de la autoridad respecto a dar trámite a la causa del proceso disciplinario.²³

Por otra parte, respecto a la actuación de las unidades de asuntos internos, se revisó y evaluó que presentaran evidencia de sus actividades de investigación, inspección y supervisión para las que están facultadas. La dependencia respondió que “No existe”.

En cuanto al número de inspecciones y supervisiones efectuadas, se estableció como criterio que el número sea igual o superior a 25 inspecciones por cada 100 elementos. Para

²² Cabe destacar que es la única unidad de asuntos internos que se encontró constituida como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio en el país.

²³ Artículo 205 de la Ley de Seguridad del Estado de México artículo y el artículo 11 del Reglamento Interior de la Unidad de Asuntos Internos, los cuales establecen las atribuciones de la unidad de asuntos internos.

alcanzar un porcentaje de la calificación, la tasa debe ser al menos de 5 inspecciones por cada 100 elementos. Se informó que realizaron 1,488 inspecciones durante 2024, equivalentes a una tasa de 10.4 inspecciones por cada 100 policías, superior al estándar establecido.

Con el fin de verificar que el área encargada de asuntos internos cuente con dispositivos para prevenir conductas contrarias a la disciplina y a la normatividad que les aplica a los policías, se solicitó que proporcionara evidencia de los siguientes instrumentos: un protocolo de alerta temprana, áreas de contrainteligencia, usuarios simulados o análisis de faltas recurrentes. La dependencia respondió “No existe”. Se estudió la normatividad que regula la unidad de asuntos internos, y se encontró un mecanismo o sistema preventivo. En vista de lo anterior, este departamento no presentó evidencia de la adopción de medidas de prevención y detección de conductas indebidas. Tampoco se tuvo conocimiento de otros mecanismos para fortalecer la prevención de conductas contrarias a la ética y la legalidad.²⁴

Por otra parte, existen conductas en las instituciones policiales que son clasificadas como faltas a la disciplina, el orden y las normas que les aplican, que pueden estar asociadas a problemas de salud mental. Se ha reconocido que la profesión policial puede afectar el bienestar y la salud de la persona, ya que, se enfrentan de manera constante a entornos de violencia extrema que los expone a factores de riesgo psicosocial.

Estos factores también derivan de los problemas en las organizaciones policiales y los conflictos en las relaciones profesionales, como la falta de medidas preventivas en las condiciones laborales, conductas de abuso laboral y relaciones profesionales conflictivas, la percepción de falta de reconocimiento profesional, la falta de recursos humanos y materiales para ejercer el trabajo entre otras.²⁵ La atención psicológica ayuda a manejar los efectos de estos factores y a contener un comportamiento que derive en un mal desempeño y conductas como violencia excesiva, abusos, agresiones verbales, farmacodependencia, alcoholismo, ausentismo laboral, fallas en la actuación e incluso el suicidio.

Con la finalidad de evaluar la capacidad para brindar atención psicológica a los policías se solicitó que informara el número de psicólogos con los que cuenta. Si bien no existe un estándar nacional que establezca un número óptimo, se adoptó el criterio de que cuenten con un mínimo de 1 psicólogo por cada 100 elementos. La institución informó que cuentan con la Unidad de Prevención y Atención Institucional de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, que opera con 7 psicólogos, para un total de 14,325 elementos, equivalentes a 0.05 psicólogos por cada 100 policías o 1 psicólogo por cada 2000 elementos, dato que se encuentra por debajo del mínimo de 1 psicólogo por cada 100 policías.²⁶ Evidentemente, la corporación carece del personal necesario para brindar atención psicológica a sus elementos.

Por otra parte, se evaluó el número de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por elementos de la institución, para lo cual se calculó la media

²⁴ De acuerdo con la fracción X del artículo 205 de la Ley de Seguridad del Estado de México que establece las atribuciones de la Unidad de Asuntos Internos, ésta podrá coordinar y realizar acciones específicas, así como de usuarios simulados, que aseguren la obtención y análisis de la información en el desarrollo de las investigaciones sobre las faltas.

²⁵ Asepeyo. (s.f.). Manual de buenas prácticas en salud y bienestar policial (ISBN 978-84-09-63047-9). Recuperado de https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/Manual-de-buenas-practicas-en-salud-y-bienestar-policial-ISBN-978_84_09_63047_9.pdf

²⁶ En la primera solicitud se informó que contaban con 12 psicólogos y en la segunda con 7. Se toma el resultado de la segunda solicitud ya que es la más reciente.

nacional con los datos disponibles y se determinó un rango de tolerancia de más/menos 15% para dividir los resultados en tres segmentos: por encima de la media la calificación es 0, en el rango de la media es 50 y por debajo es 100. El rango de la media es 1.94 a 2.62 por cada 100 elementos. Se informó que se presentaron 144 quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, equivalentes a 1 queja por cada 100 elementos, resultado que se coloca por debajo de la media nacional.²⁷

5. Sanción de conductas indebidas.

La sanción de conductas indebidas en la policía involucra a diversos órganos y procedimientos internos de investigación para el procesamiento y sanción de dichas conductas. Al respecto de este indicador se evaluaron los siguientes rubros: 1) La existencia de un marco normativo que regule las funciones del Consejo de Honor y Justicia (CHyJ); 2) que la dependencia cuente con un catálogo de faltas y sanciones.

Respecto al primero rubro, la institución cuenta con el Reglamento del Servicio Profesional de Normatividad que rige la Comisión o Carrera de la Comisión Estatal de Seguridad Consejo de Honor y Justicia Ciudadana del Estado de México. En cuanto al segundo rubro, se encuentra normado en la Ley de Seguridad del Estado de México, pero no existe como catálogo independiente a éste.²⁸

En relación con la integración del órgano colegiado que tiene la facultad de aplicar el régimen disciplinario se evaluó que los policías estén representados en el CHyJ y que se prevea la participación de ciudadanos. De acuerdo con la normatividad consultada, los policías tienen representación en este órgano y no se contempla la representación ciudadana, por lo que cumplió con sólo un criterio.²⁹

En el procedimiento sancionatorio que inicia en contra de policías por el presunto incumplimiento de un deber o la comisión de una falta, se evaluó lo siguiente: 1) que los resultados de las investigaciones se presenten directamente ante el CHyJ, evitando la intervención de otra autoridad; 2) que se estipule el deber de notificar a los policías; 3) que se garantice su derecho de audiencia; 4) que tengan acceso a defensoría pública y 5) la existencia de medidas cautelares.

De la revisión a la normatividad que proporcionó la autoridad se constató que, no existen intermediarios entre la Unidad de Asuntos Internos, encargada de la investigación, y el Consejo de Honor y Justicia³⁰, que los elementos son notificados³¹, cuentan con derecho

²⁷ Ver informe nacional de resultados.

²⁸ En el artículo 187 de la Ley de Seguridad del Estado de México, se establecen las sanciones. Mientras que el artículo 100, apartado B establece las obligaciones de los integrantes de la institución.

²⁹ Los policías están representados de acuerdo con el Capítulo Sexto de la Comisión de Honor y Justicia, artículo 161 de la Ley de Seguridad del Estado de México, que estipula: III. Un representante de la unidad operativa de investigación, prevención o reacción según sea el caso.

³⁰ De acuerdo con el artículo 163 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de México, que faculta a la Unidad de Asuntos Internos para integrar el expediente que sustente la irregularidad y remitirlo a la brevedad a la Comisión de Honor y Justicia.

³¹ Artículo 214 de la Ley de Seguridad del Estado de México y 179 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México.

de audiencia³², tienen acceso a un defensor público³³, y se contempla la imposición de medidas cautelares.³⁴

Eje 4. Seguridad social.

Debido a que la labor policial implica riesgos constantes para la integridad física y mental, la existencia de un sistema de seguridad social garantiza atención médica, indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, y pensiones por invalidez, brindando protección esencial a los agentes y sus familias.

Un régimen complementario puede agregar beneficios adicionales, como seguros de vida más amplios, coberturas médicas especializadas, acceso a becas para los policías y sus familias y atención psicológica entre otros.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los dos indicadores que componen el eje.

1. Prestaciones.

En el indicador de seguridad social se evaluó que la institución le garantice a sus integrantes cuando menos las siguientes prestaciones: seguro de salud, seguro de retiro, licencia por maternidad y paternidad, seguro de riesgos de trabajo, seguro de vida, seguro de invalidez, aguinaldo, préstamos personales, servicios funerarios, días de vacaciones y días de descanso.

En el estado de México cuentan con 11 prestaciones como parte del régimen de seguridad social de los integrantes de las instituciones policiales. (Ver tabla 2)

Tabla 2. Régimen de seguridad social para los integrantes de las instituciones de seguridad pública del Estado de México.

Seguro de salud	Gaceta del Gobierno de fecha 03 de enero de 2002, denominada Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios (última reforma el 31 de enero de 2022).
-----------------	--

³² El artículo 162 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México, estipula la garantía de audiencia al integrante de la institución sujeto a procedimiento.

³³ De acuerdo con el artículo 214 de la Ley de Seguridad del Estado de México y 194, fracción II de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México.

³⁴ El artículo 160 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México establece que antes, al inicio o durante la tramitación del procedimiento administrativo, la Comisión de Honor y Justicia de la Comisión Estatal podrá determinar como medida precautoria, la suspensión temporal del Integrante de que se trate, hasta en tanto se resuelva el procedimiento correspondiente, con el objetivo de salvaguardar el interés social y el orden público, derivado de las funciones que realiza, de así convenir para el mejor cumplimiento del servicio de seguridad pública.

Seguro de retiro	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en su capítulo 111: De las pensiones, sección cuarta: De la pensión por jubilación Sección Quinta: De la pensión de retiro por edad y tiempo de servicio.
Maternidad y paternidad	Ley de seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en su Título Tercero de las prestaciones de carácter obligatorio capítulo I de los servicios de salud, Sección Cuarta, de las enfermedades no profesionales, maternidad y rehabilitación. Manual de Normas y Procedimientos de desarrollo y administración de personal, procedimiento 061, norma 20301/061-04 inciso d.
Seguro de riesgos de trabajo	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y municipios Título Tercero de las prestaciones de carácter obligatorio, en su Capítulo 11. De los Riesgos de trabajo.
Seguro de vida	Ley de Seguridad del Estado de México, Título Quinto Capítulo primero, Artículo 100 Fracción X. Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en su Capítulo IV: Seguro por fallecimiento. Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, Procedimiento 290: Seguro de Vida. Gaceta de Gobierno de fecha 18 de junio de 2002 mediante la que se estipula el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se constituye el Seguro Institucional para servidores públicos de Enlace y Apoyo Técnico, mandos medios y superiores del Poder Ejecutivo del Estado de México.
Seguro de invalidez	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios en su Capítulo 111. De las pensiones, Sección Sexta: De la pensión por inhabilitación.
Aguinaldo	Procedimiento: 300 Cálculo de pago de aguinaldo, prima vacacional y gratificación especial, contenido en el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal.
Préstamos personales	Créditos personales otorgados a través del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios ISSEMYM.
Servicios funerarios	Procedimiento 291, servicio integral funerario, contenido en el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal.
Días de vacaciones	Procedimientos: 300 Cálculo de pago de aguinaldo, prima vacacional y gratificación especial, contenido en el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal.
Días de descanso	De conformidad con la Ley Federal del Trabajo y la Ley de

2. Régimen complementario de seguridad social.

En este indicador se evaluó la existencia de un régimen complementario de seguridad social para los integrantes de la institución que deberá ser establecido en las entidades federativas y municipios de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos.³⁵ Cabe mencionar que únicamente se solicitó a la institución proporcionar el fundamento normativo, por lo que no se cuenta con información sobre el presupuesto destinado al pago de éstas obligaciones.

La autoridad no respondió sobre la existencia de este componente.

Eje 5. Certificación.

La certificación de los elementos de la policía es un proceso crucial para garantizar la profesionalización, la integridad y la eficacia de las fuerzas de seguridad. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

En materia de certificación se requirió la programación anual, para determinar si ésta contiene estrategias, líneas de acción o actividades sobre los procesos de certificación de la policía. Se revisó el sitio web indicado por la autoridad, no obstante, no proporcionó instrucciones precisas para encontrar la información dentro de este; por lo que se carece de evidencia del programa operativo anual de la secretaría de seguridad.

2. Armonización normativa.

En lo referente al proceso de certificación se evaluó que en la normatividad estatal se encuentre estipulado el objeto de la certificación tal como lo está en la ley general.³⁶ El objeto de la certificación se encontró establecido en el artículo 110 de la Ley de Seguridad del Estado de México.

3. Habilidades y destrezas (competencias básicas de la función policial).

³⁵ De acuerdo con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

³⁶ En los artículos 96 y 97 de la LGSNSP se establece el objeto

A.- Reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional;

B.- Identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos de los integrantes de las Instituciones Policiales:

La certificación de los elementos de la policía abarca la evaluación de sus competencias para desarrollar la función. Este proceso debe ser permanente para garantizar un mejor desempeño y en la medida que se detecten debilidades, se deben implementar programas de capacitación y adiestramiento para resarcirlas. Al respecto de este indicador se solicitó a la corporación información sobre los siguientes rubros.

Primero, se revisó que permita a los sustentantes descansar 12 horas previas a la evaluación de competencias básicas.³⁷ No se cuenta con información.³⁸

En segundo lugar, se verificó que se solicitó un certificado médico a los sustentantes de la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función policial. La institución no entregó evidencia del certificado médico.

Tercero, se revisó si cuenta con las condiciones necesarias de infraestructura y equipo para realizar las evaluaciones. La respuesta se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Equipamiento e instalaciones proporcionados por la sede para realizar la evaluación de competencias básicas de la función policial.	
Equipos para realizar la evaluación de armamento y tiro policial	Sí cuenta
Equipos para realizar la evaluación de detención y conducción de probables responsables	Sí cuenta
Área de 40m (plana, horizontal y sin obstáculos) para realizar la evaluación de manejo de bastón policial y evaluación de defensa personal.	Sí cuenta
Equipos de radio comunicación suficientes y adecuados para realizar la evaluación de operación de equipos de radio comunicación.	Sí cuenta
Vehículos policiales suficientes y adecuados para realizar la evaluación de conducción de vehículo policial.	Sí cuenta
Pista de 400m planos y barra de dominadas para la evaluación de	Sí cuenta

³⁷El requisito de que los sustentantes tengan un descanso de 12 horas previo a la evaluación se estipuló en el manual para la Evaluación de Habilidades Destrezas y Conocimientos de la Función para el Personal de las Instituciones de Seguridad Pública 2011, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2011, Junio). Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el personal de las instituciones de seguridad pública 2011. México, D. F.: SEGOB, SSP. En el en el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, el requisito desapareció, no obstante, el manual establece que "...las Instituciones de Seguridad Pública tendrán la obligación, a partir de la vigencia del presente Manual, de proporcionar el tiempo necesario para que los elementos adquieran y conserven un estado físico óptimo que les permita obtener un resultado positivo en las evaluaciones de competencias básicas. A pesar de que ya no se menciona la obligación de las 12 horas de descanso, sí prevalece el deber de proporcionar el tiempo necesario para tener un estado físico óptimo al momento de las evaluaciones, por lo que, para la valoración de este indicador se consideró el estándar marcado con anterioridad de 12 horas de descanso como el necesario para lograr un estado físico óptimo.

³⁸ La respuesta de la Comisión Estatal es que es incompetente y derivó la solicitud al Centro de Control de Confianza, la respuesta del Centro de Control de Confianza fue que no está entre sus competencias realizar las evaluaciones de competencias y derivó la solicitud a la Universidad Mexiquense de la Seguridad, que omitió responder al requerimiento de información.

4. Evaluaciones de desempeño.

La evaluación del desempeño es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina que rige la actuación y su contribución a los objetivos institucionales.³⁹

En lo concerniente a este indicador, se revisó si la corporación policial cumplió con los siguientes parámetros.

Primero, cuenta con el órgano colegiado que administra, diseña y ejecuta los lineamientos que definen los procedimientos de la carrera policial y procura que se cumplan los fines de la carrera policial. Se obtuvo como evidencia el documento “Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial. Sesiones 2024”, en el cual se describen las sesiones realizadas, el número y el orden del día.

Segundo, se evaluó que cuente con el manual y/o lineamientos para la evaluación del desempeño. La institución proporcionó el Manual para la Evaluación del Desempeño de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública publicado en el 2017.

Tercero, en relación con la evaluación del desempeño, se revisó si la dependencia cuenta con un plan o programación, que contenga la meta de evaluación por año.⁴⁰ La autoridad entregó los lineamientos para la emisión del certificado único policial e indicó la meta de evaluaciones de desempeño a practicar durante el 2024, pero no proporcionó la planeación o cronograma respectivo para efectuar las evaluaciones.⁴¹

Cuarto, en cuanto al registro de los resultados, se verificó si existe un sistema de registro de las evaluaciones de desempeño apegado al del manual del SESNSP.⁴² La autoridad proporcionó una captura de pantalla del sistema de registro de evaluaciones de control de confianza S-EVAL.

³⁹ Secretaría de Gobernación. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237941/Manual_para_eva_del_desempe_o_de_los_integrant_es_de_las_inst.pdf

⁴⁰ El artículo 6, fracción II del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, establece que el área del Servicio Profesional de Carrera deberá “Definir el calendario de evaluación, estableciendo los tiempos y elementos necesarios para dar cumplimiento a las metas programadas en el anexo técnico correspondiente.” Además, de acuerdo con el artículo 72 las instituciones de seguridad pública deberán reportar trimestralmente a la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los avances alcanzados en relación con la meta programada, en materia de evaluaciones del desempeño.

⁴¹ Las evaluaciones del desempeño se aplican de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de los Lineamientos para la emisión del certificado único Policial. Metas para evaluación de desempeño: Policía Preventivo 5,000 Custodio Penitenciario 1,000.

⁴² El artículo 67 del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública establece que las instituciones deberán realizar la carga de la información en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Con base en lo anterior las instituciones deben contar con una interfaz de usuario y módulo para la carga de los datos en el registro.

5. Resultados de la evaluación de desempeño.

En este indicador se evaluó el porcentaje de cumplimiento respecto a la meta de evaluaciones de desempeño establecidas en el anexo técnico del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) y/o en el plan de evaluación del personal de la institución.

La institución presentó las metas de evaluación del desempeño durante el 2024, lo que permitió calcular el porcentaje de cumplimiento-

- Meta: 5,000
- Evaluados: 5,060
- % de alcance de la meta: 101.2%

Adicionalmente se solicitó información sobre el número de elementos que aprobaron la evaluación de desempeño y se calculó el porcentaje de aprobación.⁴³ La institución informó que presentaron evaluación de desempeño 5,060 elementos de los cuales el 100% aprobó.

6. Resultados de la evaluación de control de confianza.

Este indicador se evaluó con base en el porcentaje de personal operativo aprobado y vigente en la institución policial.⁴⁴ De acuerdo con la información obtenida el 82% del personal del servicio profesional de carrera de las instituciones de seguridad pública del Estado de México cuenta con controles de confianza aprobados y vigentes, lo que equivale a 75 de calificación.

El segundo parámetro a evaluar es el porcentaje de bajas de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Para calcular ésta variable se solicitó informar el número de bajas de elementos por no acreditar los controles de confianza y el número de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Se asignan 100 puntos cuando se dio de baja entre el 85 y 100% de los elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza y 0 puntos cuando el porcentaje es inferior. Se informó que el número de elementos con resultado no aprobatorio fue 1 y el número de bajas de elementos por no acreditarlo fue 0.

Eje 6. Perspectiva de género.

La adopción de la perspectiva de género en las instituciones policiales es un requisito para el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁴⁵

⁴³ El porcentaje de aprobación no está contemplado dentro del instrumento de evaluación, sin embargo, a partir del hecho de que la mayor parte de las instituciones de seguridad pública reportan una aprobación del 100% o porcentajes cercanos, se deduce que, o bien el instrumento de la evaluación es deficiente o no está siendo aplicado correctamente por las instituciones de seguridad pública.

⁴⁴Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000076.

⁴⁵ De acuerdo con el artículo 2 inciso e) de la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados parte se comprometen a "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la

Al interior de las instituciones policiales, impulsar una cultura organizacional con perspectiva de género fomenta un ambiente laboral más inclusivo, respetuoso y equitativo. Respecto a su actuación, permite diferenciar las necesidades de seguridad de mujeres, hombres, así como de la diversidad sexual y de género lo que facilita la creación de estrategias y políticas más eficaces y equitativas, mejorando la calidad del servicio policial.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas se basó en dos parámetros:

El primero fue revisar que la perspectiva de género está incorporada de manera transversal en el programa de formación inicial de la policía. La institución de formación policial proporcionó el Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad 2024 el cual contiene la perspectiva de género de manera transversal.

El segundo consistió en verificar si cuenta con un protocolo de actuación especial para atender casos de violencia de género. Los documentos recibidos consisten en:

- Protocolo Nacional para la Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Femicidio
- Protocolo de Actuación Policial con Perspectiva de Género para Casos de Violencia contra las Mujeres.⁴⁶

Ambos cumplen con lo solicitado.

2. Armonización normativa.

En cuanto a este indicador se evaluó que en la normatividad estatal se establezca que la doctrina policial civil debe regirse por la perspectiva de género, tal como lo establece la ley general. En el artículo 140 de la Ley de Seguridad del Estado de México se incluyó la perspectiva de género.

El segundo parámetro es que la normatividad que regula el servicio profesional de carrera se rija por la perspectiva de género. Se analizó el contenido Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México con la finalidad de determinar si se encuentra plasmada la perspectiva de género

discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas". Asimismo, el artículo 7 inciso b) establece que los estados parte deberán garantizar el derecho de las mujeres a "Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;"

⁴⁶ El protocolo nacional fue publicado en 2022 y el estatal el 22 de abril del 2016.

en éste, sin embargo, no se mencionan políticas o acciones específicas dirigidas a abordar las desigualdades de género que puedan existir dentro de la institución policial.

3. Capacitación en materia de perspectiva de género.

En cuanto a este indicador se solicitó información sobre el número de elementos que fueron capacitados en perspectiva de género. El mínimo para obtener calificación es 21% del estado de fuerza. El total de elementos capacitados fue de 1,169, cifra que equivale al 8.2% del estado de fuerza, compuesto por 14,325 policías.

4. Políticas de igualdad de género.

Estas políticas son un conjunto de medidas, estrategias o programas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Ejemplo de éstas, son las políticas de conciliación de la vida personal y laboral, los programas de prevención y atención de la violencia de género y los presupuestos con perspectiva de género. La evaluación de este indicador se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se evaluó que el Consejo o Comisión de Honor y Justicia se componen de manera paritaria y se califica con base en el porcentaje de mujeres que tienen participación en el colegiado. La institución respondió lo siguiente: “[...] de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 212 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Comisión Estatal de Seguridad Ciudadana del Estado de México.” En el artículo referido no se estipula que debe existir paridad en la integración de la Comisión de Honor y Justicia y la institución no entregó evidencia del género de quienes integran actualmente dicha comisión.

El segundo parámetro que se evaluó es si existe un área u oficina para atender casos de violencia en razón de género en la institución policial. La institución indicó que son funciones que desempeña la Unidad de Prevención y Atención Institucional de la Secretaría de Seguridad del Estado de México, pero no se localizó en el acuerdo de creación funciones relacionadas con la atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la institución policial. No obstante, al revisar el Manual General de Organización de la Secretaría de Seguridad, se halló que dos áreas tienen funciones relacionadas con la prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la institución: la secretaría técnica y la dirección de atención a conferencias nacionales.⁴⁷ Por lo anterior, se considera que la institución dispone de una oficina o área especial para la atención de casos de violencia de género en la policía.

⁴⁷ Se revisó el Manual General de Organización de la Secretaría de Seguridad y se halló que la Secretaría tiene la función de establecer y dar seguimiento a estrategias, mecanismos y acciones de prevención y atención de la violencia de género al interior y exterior de la Secretaría de Seguridad. Asimismo, la secretaría técnica debe desarrollar e implementar acciones que permitan promover una cultura de prevención de la violencia de género entre el personal de la Secretaría de Seguridad... así como "Coadyuvar con las instituciones correspondientes en la prevención y atención de casos detectados en materia de violencia de género, a través de la implementación de acciones al interior y exterior de la Secretaría de Seguridad." Además, la dirección de atención a conferencias nacionales. Tiene el objetivo de: "Impulsar y ejecutar mecanismos y acciones de prevención y atención de la violencia contra las mujeres al interior y exterior de la Secretaría de Seguridad, así como promover la implementación de actividades que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres;" y la función de "Establecer los mecanismos de seguimiento de las acciones para atender y erradicar la violencia de género al interior y exterior de la Secretaría de Seguridad, de conformidad a lo establecido por la normatividad en la materia."

Tercero, se requirió evidencia de la existencia de una o varias salas de lactancia en la dependencia. La institución respondió que cuenta con espacio utilizado para sala de lactancia.

Por último, se solicitó evidencia de que los policías cuentan con servicio de guardería. No se obtuvo evidencia idónea al respecto.

5. Disminución de la brecha de género en la institución policial.

La disminución de la brecha de género se mide a través de tres indicadores cuantitativos que permiten evaluar el progreso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Porcentaje de elementos femeninos del total del estado de fuerza.⁴⁸

Total de elementos femeninos: 3,053.

Estado de fuerza: 14,325.

El porcentaje de mujeres en la policía es de 21.3%

- La proporción de mujeres policías en funciones operativas respecto a los hombres.⁴⁹

El porcentaje de mujeres en funciones operativas: 100%

El porcentaje de hombres en funciones operativas: 100%

Los porcentajes anteriores denotan que en la institución la carga de funciones es proporcional para las mujeres y los hombres.

- La proporción de mujeres policías en función de mando respecto a los hombres.⁵⁰

El porcentaje de mujeres en funciones de mando: 9%

El porcentaje de hombres en funciones de mando: 91%

⁴⁸ Se califica con 100 cuando el porcentaje de mujeres es igual o superior a 21% del estado de fuerza, con 50 cuando se sitúa entre el 11 y 20% y con 0 cuando es igual a 10% inferior. Se tomó como orientación para definir el criterio de calificación el que se plantea en Denney, L. (2019). Género y labores policiales (Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Herramienta 2). DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres. pág. 26 “En todo esfuerzo por introducir medidas de acción afirmativa se debe considerar qué metas son apropiadas y realistas al contexto. La mayoría de las cuotas en la policía y otras instituciones se fijan entre el 20% y el 50%, considerándose el 33% como la “masa crítica” en la cual la representación de un grupo pasa a ser más que meramente simbólica.”

⁴⁹ Este indicador compara la carga del trabajo operativo y administrativo entre hombres y mujeres, ya que, si bien en las instituciones policiales se ha incrementado el número de mujeres, a estas últimas se les asigna con frecuencia a labores administrativas dejando el trabajo operativo a los hombres. Se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual a la de los hombres y 0 cuando es menor.

⁵⁰ Se compara la proporción que hay de mujeres en función de mando respecto a la de los hombres y se califica con 100 si la proporción es igual y con 0 si es inferior. Se sugiere que el porcentaje de mujeres en función de mando sea equivalente al porcentaje de mujeres en posiciones operativas.

Los porcentajes anteriores denotan que en la institución las posiciones de mando son proporcionalmente mucho mayores para los hombres que para las mujeres, por una diferencia de 82%. El porcentaje de mujeres en posiciones de mando debería ser proporcional al total de mujeres en posiciones operativas, es decir, al menos de 21% del total de mandos.

Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.

La regulación del uso de la fuerza brinda certidumbre y seguridad jurídica a la actuación de los policías, pues establece reglas claras sobre cuándo y cómo pueden usarla. Además promueve la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando la supervisión y la investigación de incidentes donde se ha empleado, lo que es fundamental para garantizar el respeto de los derechos humanos. La regulación exige una formación y capacitación adecuada para los oficiales en el uso de la fuerza, incluyendo el conocimiento de los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y no discriminación.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas relativo al uso de la fuerza se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se revisó el plan estatal de desarrollo para identificar objetivos, metas y líneas de acción relativos a la regulación, capacitación y profesionalización de los cuerpos policiales en el uso de la fuerza, la protección de los derechos humanos así como, el tipo de equipamiento de protección y armamento no letal que poseen, en concordancia con la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza (LNUF).

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2023-2029 se encontró la línea de acción: T 2.3.1.2 Implementar mecanismos de actualización y capacitación obligatoria para la permanencia en el servicio de seguridad, en ámbitos como: uso de la fuerza, rendición de cuentas, derechos humanos, género, ética pública, seguridad ciudadana, acercamiento a la comunidad, protocolos de atención a la comunidad LGBTTTIQ+, y prevención de la violencia y la delincuencia.

En cuanto al segundo parámetro, con base en el artículo 34 de la LNUF, se requirió información del programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza. La institución de formación policial informó que lleva a cabo la programación de capacitación de materias sobre el uso de la fuerza, no obstante, ésta no es evidencia de que elaboró un programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza que indica la ley.⁵¹

⁵¹ Se informa que, dentro de las funciones establecidas en el Manual General de Organización de la Secretaría de Seguridad, se lleva a cabo la programación de capacitación temas sobre uso de la fuerza, mismos que se desglosan a continuación: -Curso Formación Inicial para Policía de Proximidad (Activos). -Detención y Conducción de Personas Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa. -Protocolo para el uso

2. Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza.

Con base en el artículo 40 de la LNUF, se solicitó información sobre las capacitaciones brindadas a los elementos en las materias que se indican en la siguiente tabla. Se calificó con 100 si se brindó capacitación, sin importar el número de elementos, y 0 cuando no se proporcionó

Indicador	Materia	No. de elementos capacitados
Capacitación y en el uso de la fuerza.	1. Derechos humanos	721
	2. No discriminación	125
	3. Principios del uso de la fuerza	671
	4. Adiestramiento en medios, métodos y técnicas para el control físico	721
	5. Adiestramiento en el empleo de armas menos letales	365
	6. Responsabilidades jurídicas derivadas del uso de la fuerza	257
	7. Actuaciones previas, durante y posteriores al uso de la fuerza	257
	8. Actuación policial en caso de detenciones	132
	9. Primeros auxilios y asistencia médica de emergencia	225
	10. Medios y métodos de solución pacífica de conflictos	308
	11. Manejo y control de multitudes	125
	12. Manejo y traslado de personas detenidas o sujetas a proceso	257
	13. Manejo de crisis, estrés y emociones	192

De acuerdo con la información proporcionada se impartió capacitación en las trece materias estipuladas en la LNUF.

3. Uso progresivo de la fuerza.

El uso de la fuerza en la policía se regula por un conjunto de normas y principios que buscan garantizar que su aplicación sea legal, necesaria, proporcional y responsable. Para evaluar su regulación se adoptaron los siguientes indicadores:

Primero, se verificó que la policía cuente con un protocolo para el uso de la fuerza. No obstante, la autoridad no proporcionó un protocolo para el uso de la fuerza.⁵²

legítimo de la fuerza (Aplicación de la ley nacional sobre el uso de la fuerza). -Uso de la fuerza y legítima defensa. -Protocolo para el uso legítimo de la fuerza en el Sistema Penitenciario (Aplicación de la ley nacional sobre el uso de la fuerza). Todos ellos impartidos por la Universidad Mexiquense de Seguridad, como formación continua.

⁵² La institución respondió:

Por otro parte, el uso de cámaras corporales está relacionado con la regulación del uso de la fuerza, y generalmente se considera que tiene un impacto positivo en la transparencia, la rendición de cuentas y la reducción de incidentes donde se utiliza.⁵³ Por esta razón, se evaluó si la policía cuenta con un protocolo para el uso de cámaras corporales. La autoridad respondió “No Aplica”; sin embargo, informó que sí cuenta con cámaras policiales. Además, se encontró que la Unidad de Asuntos Internos dispone de una Manual de Políticas y Procedimiento para el Uso de Cámaras Corporales que establece las políticas y el procedimiento a seguir para el correcto uso de las cámaras corporales del personal que integra a la Unidad de Asuntos Internos.

Respecto a la disponibilidad de armas incapacitantes menos letales, cuyo uso está permitido a las policías, se evaluó con cuantos tipos cuenta. En la medida que se dispone de alternativas para hacer uso de la fuerza se disminuye la probabilidad de incidentes letales.⁵⁴ Se informó que cuenta con cuatro tipos de arma incapacitante menos letal. (Ver tabla 5)

Bastón tonfa (PR-24)	Sí cuenta
Bastón policial	Sí cuenta
Irritantes químicos de uso manual	Sí cuenta
Irritantes químicos lanzados a distancia	Sí cuenta
Pistolas de descarga eléctrica (táser)	No cuenta
Proyectiles de impacto cinético	No cuenta
Armas deslumbrantes	No cuenta
Armas y equipos acústicos	No cuenta

El cuarto parámetro para evaluar el uso progresivo de la fuerza es la existencia de un manual de técnicas que describa las habilidades físicas, técnicas y tácticas específicas que los oficiales deben emplear al utilizar los instrumentos de la fuerza. Debe proporcionar instrucciones detalladas sobre cómo realizar diferentes técnicas y cómo utilizarlas de manera segura y efectiva. Un ejemplo de lo anterior sería un manual con instrucciones

<https://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/normateca/protocolos/Informedelusodelafuerza.pdf>

acceso al documento “Informe del Uso de la Fuerza” que consiste en el formato que deben llenar los uniformados cuando hacen uso de la fuerza, es decir el formato del informe pormenorizado del uso de la fuerza.

⁵³ Mediante una revisión sistemática “...se respaldó la hipótesis de que las cámaras corporales pueden afectar el uso de la fuerza por parte de la policía y la cantidad de denuncias presentadas por los ciudadanos contra los agentes policiales. El efecto medio encontrado para estos dos resultados ha sido de -9,6% y -16,9%, respectivamente.” Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Cámaras corporales. Plataforma de Evidencias. Recuperado de <https://plataformadeevidencias.iadb.org/es/tipos-soluciones/camaras-corporales>

⁵⁴ El artículo 11, fracción IV de la LNUF establece los niveles de la fuerza según el orden en el que deben agotarse.

precisas sobre el uso de un bastón o un táser, de forma segura, tanto para el agente como para el agresor.⁵⁵

La autoridad respondió que “no existe”.

4. Protección de los derechos humanos.

Este indicador se basa en los siguientes parámetros:

Primero, de acuerdo con la LNUF, las instituciones policiales deben llevar registros detallados sobre el uso de la fuerza y las armas por parte de sus elementos, incluyendo aquellos casos en los que se presuma una violación a los derechos humanos. Se evaluó que cuente con un registro de quejas de presuntas violaciones a los derechos humanos.⁵⁶ Al respecto de este parámetro se constató que la institución lleva a cabo un registro de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos.

En segundo lugar, la LNUF estipula que las instituciones de seguridad deben contar con un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.⁵⁷ La autoridad proporcionó el “Protocolo de Actuación Policial con Perspectiva de Género para Casos de Violencia contra las Mujeres del Estado de México.” El documento recibido, no corresponde con el de un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños y adolescentes y protección de los derechos humanos.

5. Protección de la integridad física.

Con el fin de evaluar la obligación de proteger la integridad física de los elementos de la policía, se revisó que proporcione cuando menos cuatro equipos de protección balística a los policías.⁵⁸

Tabla 6. Disponibilidad de equipo de protección balística y no balística.

Balística		No balística	
Tipo	Cuenta	Tipo	Cuenta

⁵⁵ El artículo 16 de la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad emitirán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza y la descripción de las conductas a realizar por los agentes. Asimismo, en su Transitorio Segundo, se establece que las instituciones de seguridad revisarán y actualizarán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza, la descripción de las conductas a realizar por parte de los agentes y los cursos de capacitación para el efecto de incorporar la finalidad del uso de la fuerza y los principios de proporcionalidad y racionalidad.

⁵⁶ El artículo 32 de la Ley Nacional Sobre Uso de la Fuerza, estipula que los elementos de la policía tienen la obligación de realizar el reporte pormenorizado del uso de la fuerza.

⁵⁷ El artículo 16 de la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad pública deben desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.

⁵⁸ Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 15 de la LNUF es un deber de las instituciones de seguridad pública dotar a los agentes con el equipo de protección y vehículos con o sin blindaje a fin de proteger su integridad, por esta razón, en esta evaluación ciudadana se verifica que se cumpla con la obligación de dotar a los agentes de la policía con el equipo de protección, pues de ello depende su integridad personal.

Chalecos antibalas	Sí	Equipo corporal de protección para control de multitudes	Sí
Placas balísticas	Sí	Máscaras antigás	Sí
Cascos balísticos	Sí	Escudos anti motín	Sí
Patrullas blindadas	Sí	Candados/Cinchos	Sí
Escudos balísticos	Sí	Cámaras policiales	Sí

La institución proporciona además cinco equipos de protección no balística (Equipo corporal de protección para control de multitudes, candados de mano, máscara antigás, escudos y cámaras policiales)

6. Práctica de tiro policial.

La práctica de tiro policial es esencial para garantizar que los agentes estén preparados para enfrentar situaciones de riesgo, proteger su vida y la de otros, además de actuar dentro de los límites legales y éticos. Para evaluar este indicador se adoptaron los siguientes criterios.

En primer lugar, se solicitó copia del programa, manual o reglamento de tiro para evaluar dos parámetros: de periodicidad con la que los elementos deben acudir a prácticas de tiro real y de cantidad de cartuchos percutidos por arma en cada práctica.⁵⁹ La institución proporcionó el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función Para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, el cual no establece el estándar de periodicidad y cantidad de cartuchos para realizar prácticas de tiro real.⁶⁰

En vista de lo anterior, no cuenta con un programa, manual o reglamento de tiro en donde se establezca la periodicidad y regularidad con la que los elementos deben acudir a practicar tiro, una herramienta fundamental para evaluar el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades como la precisión, la velocidad de reacción, el control del arma y la toma de decisiones bajo presión. Estas habilidades son cruciales para responder eficazmente a situaciones de riesgo y proteger la vida de las personas.

El segundo criterio que se evaluó fue el número de elementos que acudieron al menos una vez a prácticas de tiro de precisión y tiro de reacción en el curso de un año. Al respecto se informó que acudieron 177 policías a tiro de precisión equivalente al 1%. En el caso de tiro de reacción acudieron 0. Lo anterior significa que de mantenerse estable esta cifra y rotar a todos los elementos, pueden acudir a práctica de tiro cada 100 años.

⁵⁹ De acuerdo con el artículo 16 de la LNUF, las instituciones de seguridad emitirán (...) manuales de técnicas para el uso de la fuerza, así como la periodicidad del entrenamiento para el uso de las armas permitidas.

⁶⁰ Si bien en este manual se contempla la evaluación de armamento y tiro policial y se establece el estándar de 20 cartuchos para el proceso de capacitación, este manual regula una evaluación para establecer en qué grado el personal operativo posee las competencias básicas que lo habilitan para su ejercicio profesional, que tiene vigencia de tres años. Si este es el parámetro que tiene la institución se deduce que los elementos únicamente acuden a práctica de tiro cada tres años para realizar un curso con una duración de 3 horas prácticas de acuerdo con el manual, un estándar.

7. Rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza.

Para evaluar la obligación de rendir cuentas sobre el uso de la fuerza se adoptaron los siguientes parámetros:

En primer lugar, la LNUF estipula en el artículo 32 que siempre que los miembros de las instituciones de seguridad hagan uso de la fuerza deberán realizar un reporte pormenorizado. Respecto al cumplimiento de esta obligación la autoridad proporcionó el formato “Informe del Uso de la Fuerza”, que corresponde al reporte solicitado.⁶¹

En segundo lugar, se revisó si la institución cumplió con la elaboración de un informe público anual sobre el uso de la fuerza.⁶² Se informó lo siguiente: “Con fundamento en el Artículo 35 de la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza, se remite el informe de los datos requeridos según los requisitos de la norma, cabe precisar que el informe que se remite no es público ya que el texto del Artículo no precisa donde debe ser publicada la información. (Anexo 3)”⁶³

Derivado de lo anterior el informe otorgado no cumple con lo establecido en la LNUF, en primera instancia que sea público, y carece de la información estipulada en las fracciones II y IV del artículo 35.

Conclusión.

La evaluación de la policía estatal del Estado de México permitió identificar tanto fortalezas como áreas de oportunidad significativas en su desarrollo institucional. La calificación de -41 (en una escala de 0 a -100) indica que persisten áreas de incumplimiento normativo que es preciso subsanar. En materia de transparencia, el porcentaje de información proporcionada (95%) se estima dentro de un margen tolerable.

En el eje de carrera policial, se observó una discrepancia respecto al estado de fuerza: se informó que ingresaron 650 elementos y causaron baja 1,183, lo que equivale a una reducción de 533 efectivos; sin embargo, también se reportó una disminución de solo 37 elementos entre enero (14,362) y diciembre (14,325). Debido a lo anterior, el índice de

⁶¹ La institución respondió: “Se cuenta únicamente con el informe relativo a Uso de la Fuerza del personal perteneciente a la Subsecretaría de Policía Estatal.” La información correspondiente al reporte pormenorizado se halló en la pregunta correspondiente al protocolo del uso de la fuerza.

⁶² La Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza establece en el artículo 4 que el uso de la fuerza se rige por numerosos principios, entre los que destaca el señalado en la fracción V, referente a la rendición de cuentas y vigilancia, lo que significa que deben existir controles que permitan la evaluación de acciones del uso de la fuerza. Este principio se materializa en el artículo 35 de la misma ley, que estipula el deber de las instituciones de seguridad pública de presentar informes anuales que permitan conocer el desarrollo de las actividades que involucren el uso de la fuerza.

⁶³ El informe proporcionado presenta una tabla con información cuantitativa sobre el uso de la fuerza en la institución policial sin embargo, de acuerdo con lo estipulado por el artículo 35 de la LNUF sobre la obligación de presentar un informe público anual para conocer el desarrollo de actividades que involucren el uso de la fuerza, la institución no lo hace público. Además, dicho informe debe contener al menos:

I. Datos relacionados con las detenciones. Que sí presenta

II. Resultados de la evaluación corporal que se realice a las personas detenidas. No presenta esta información

III. El número de personas fallecidas desagregadas por sexo. Sí contiene dicha información.

IV. En su caso, recomendaciones que con motivo de estos eventos hayan emitido los organismos públicos de derechos humanos, y la atención que se haya dado a las mismas. No presenta esta información.

estabilidad laboral se situó en -3.9, lo que indica una baja capacidad de retención y reclutamiento.

Por otra parte, con base en la información proporcionada por el SESNSP, la institución cuenta con el registro de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera. Sin embargo, no se obtuvo evidencia idónea respecto al catálogo de puestos, lo que sugiere una posible gestión inadecuada del instrumento. Además, la falta de un concurso para la promoción de grados en 2024 sugiere una posible carencia de oportunidades de crecimiento para los elementos policiales. Se sugiere disminuir la edad de retiro y adoptar un esquema de retiro anticipado.

En el eje de profesionalización, se debe establecer como requisito que todos los mandos cuenten con un nivel mínimo de bachillerato para fortalecer la capacidad directiva. En cuanto a la formación inicial, se alcanzó un nivel de eficiencia terminal del 72.3%, aspecto que se recomienda fortalecer mediante una revisión del perfil de ingreso, mecanismos de preselección y el otorgamiento de becas. Es positivo que el 99% de los cadetes egresados (657) se incorporaron a la policía (650), es decir, solo 7 personas que concluyeron la formación inicial no ingresaron a laborar.

Adicionalmente, es prioritario efectuar un diagnóstico de necesidades de capacitación y elaborar un plan que permita focalizar los recursos en las debilidades detectadas. También es imprescindible adoptar un Programa Especial de Actualización para homologar los conocimientos de los policías en activo.

En el eje del régimen disciplinario, la institución cuenta con un código de conducta y reglas de integridad, aunque su difusión se limita a redes sociales. Un aspecto positivo es la existencia de una unidad de asuntos internos descentralizada, con autonomía para investigar y sancionar faltas. Además, se cuenta con un mecanismo externo (unidad móvil) y otros alternos para la recepción de quejas y denuncias, incluyendo opciones anónimas. Sin embargo, se recomienda elaborar un protocolo de actuación para la Unidad de Asuntos Internos y adoptar un protocolo de alerta temprana. Se observó que, aunque la institución puede implementar "usuarios simulados", esto no se está realizando. La tasa de inspecciones se situó en 10.4 por cada 100 policías, lo que podría reforzarse incrementando el alcance anual al 25%.

Finalmente, aunque existe una unidad de prevención y atención institucional, cuenta con solo 7 psicólogos para 2000 policías, lo que hace necesaria la incorporación de más personal o firmar convenios con universidades para que se brinde atención en sus facultades. Destaca que la tasa de quejas por violaciones a derechos humanos se encuentra por debajo de la media.

En el eje de seguridad social, la institución cuenta con 11 prestaciones básicas, indispensables para garantizar un piso mínimo de protección a sus integrantes y dependientes económicos. Sin embargo, no existe un sistema complementario, por lo que se sugiere desarrollar un instrumento normativo que establezca y garantice beneficios adicionales para los policías y sus familias.

En el eje de certificación, se recomienda desarrollar lineamientos para la aplicación de la evaluación de competencias básicas de la función policial, e incluir un periodo de descanso para los sustentantes y el procedimiento de revisión médica previo. Se constató el funcionamiento de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial. Si bien la

institución refirió los lineamientos para la emisión del certificado único policial e indicó la meta de evaluaciones de desempeño, se considera necesario que exista evidencia de la planeación y el establecimiento de metas. En cuanto a la evaluación de control de confianza, se considera necesario elevar y mantener el porcentaje del personal con controles aprobados y vigentes. Se debe informar con mayor claridad el número de elementos dados de baja por no acreditar la evaluación.

En el eje de género, se observó que el Protocolo de Actuación Policial con Perspectiva de Género para Casos de Violencia contra las Mujeres fue publicado en 2016, mientras que el nacional se publicó en 2022. Se recomienda un análisis y actualización del primer instrumento. Lamentablemente, no se informó la composición por género de los órganos colegiados de la institución, lo anterior con la finalidad de impulsar un mecanismo que garantice la paridad. Destaca que la institución cuenta con dos áreas dentro de la policía para prevenir, atender y sancionar casos de violencia por razón de género, así como con diversos espacios destinados a lactarios.

Se sugiere que la institución constituya un mecanismo propio o subrogado para proporcionar un servicio de guardería para los hijos de sus integrantes. Gracias a que la institución proporcionó el número de mujeres policías, fue posible determinar su participación (21.3%), su participación en labores operativas (respecto a los hombres, 100%) y el porcentaje de mujeres que ejercen mando (9%).

Con base en lo anterior, se sugiere implementar la perspectiva de género en el reglamento de carrera y régimen disciplinario, con la finalidad de adoptar medidas que impulsen una mayor participación en tareas de seguridad, fomenten su inclusión en labores operativas y promuevan su crecimiento profesional.

En el eje del uso progresivo de la fuerza, se carece de un programa de evaluaciones, un protocolo, un manual de técnicas y un protocolo con perspectiva de género para niñas, niños y adolescentes, lo que representa una deficiencia crítica. A pesar de que cuenta con cámaras policiales, no se dispone de un protocolo para su uso, aunque la UAI cuenta con un manual y políticas para el uso de cámaras corporales. En cuanto a equipamiento, se dispone de cuatro tipos de armas menos letales, cuatro equipos de protección balística y cuatro no balística.

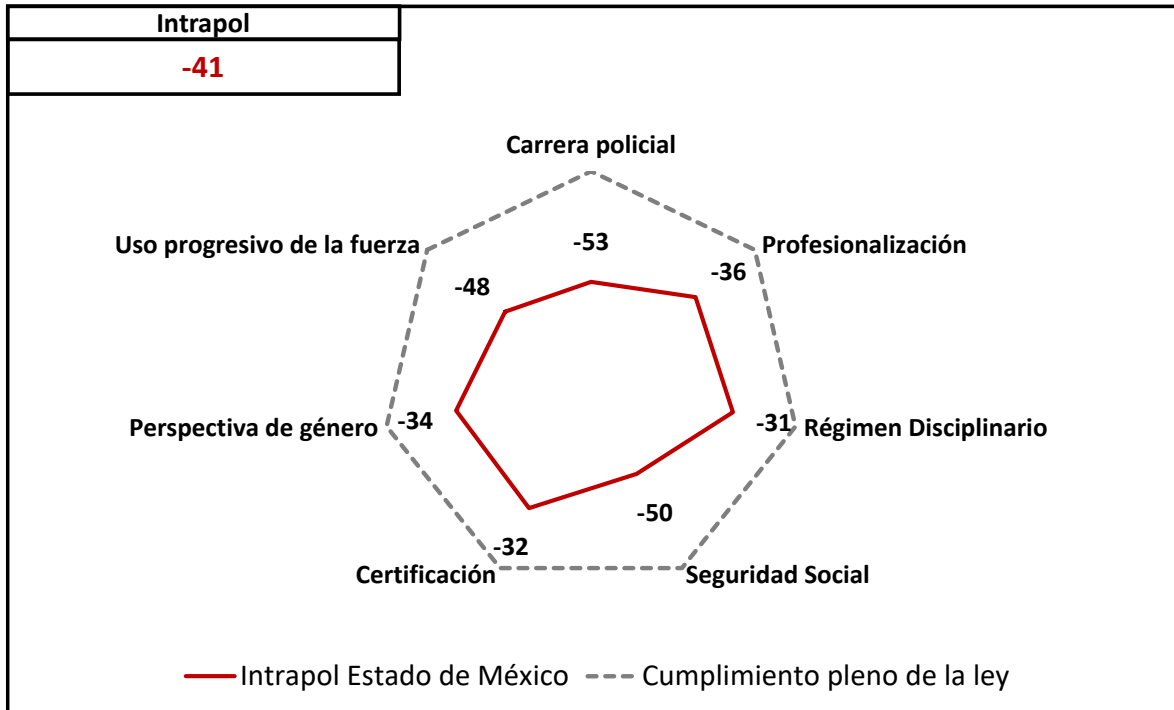
La falta de un programa, manual o reglamento de tiro que establezca la periodicidad y la cantidad mínima de cartuchos percutidos, y que solo el 1% de los elementos acudieron a práctica de tiro de precisión y el 0% de reacción, sugieren una falta de control y seguimiento. El Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función no suple la existencia de un manual específico, ya que establece un estándar de periodicidad de 3 años y 20 cartuchos para reevaluar esta competencia.

Adicionalmente, carecen de un mecanismo que establezca la ley nacional para la rendición de cuentas en relación con el uso de la fuerza: el informe público anual.

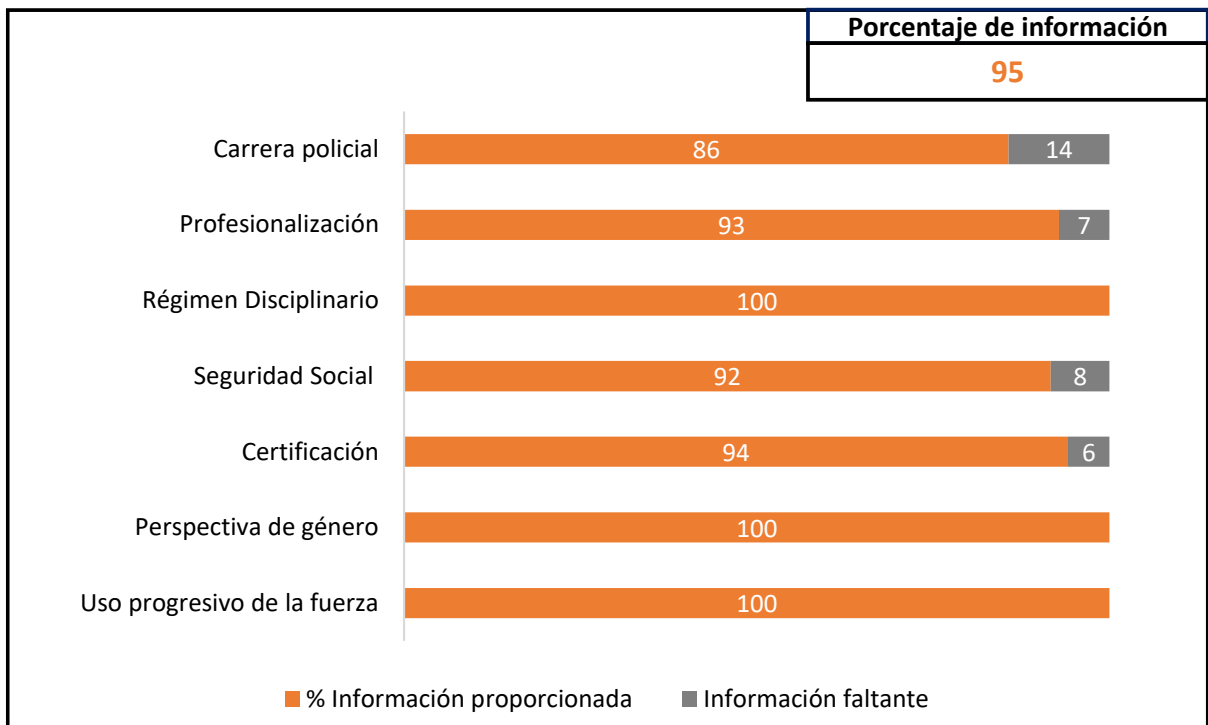
En conclusión, la policía del Estado de México presenta importantes retos en materia de desarrollo institucional. En cuanto al cumplimiento normativo, se hallaron áreas que requieren atención en prácticamente todos los ejes. La implementación de acciones concretas permitirá avanzar hacia una policía más profesional, eficaz y confiable. La transparencia debe ser el eje fundamental para contar con indicadores sobre su progreso.

En las siguientes gráficas se presentan los resultados que obtuvieron las instituciones de seguridad del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo, así como, el porcentaje de información que se obtuvo.

Resultados INTRAPOL 2025



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de las instituciones de seguridad pública del Estado de México que contiene el presente informe se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

- Secretaría de Seguridad (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 624491.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 624492.
- Unidad de Asuntos Internos (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 626460.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública. (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 626461.
- Centro de Control de Confianza del Estado de México (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 632004.
- Secretaría de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 651767.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 651768.
- Unidad de Asuntos Internos (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 651769.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública. (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 651770.
- Centro de Control de Confianza del Estado de México (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 651771.
- Secretaría de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 654154.
- Secretaría de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 660447.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública. (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 660448.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 660449.
- Unidad de Asuntos Internos (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 660450.
- Centro de Control de Confianza del Estado de México (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 660451.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000113.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000076.

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de los Centros Penitenciarios (INTRAPEN)

Eje 1. 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, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio del personal de seguridad y custodia.⁶⁴ En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas Públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de carrera policial enfocado en el personal de seguridad y custodia. La autoridad mencionó que si existe referencia a la carrera policial en el Programa Operativo Anual del sistema penitenciario, sin embargo, no adjuntó documento probatorio.

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la ley general, considerando especialmente que la carrera policial para personal de seguridad y custodia tenga el mismo carácter obligatorio y fines establecidos en la normativa marco. En este rubro la institución aludió que el artículo 140 de la Ley de Seguridad del Estado del Estado de México se encuentra homologada con Ley General.

3. Relación personal de seguridad y custodia – persona privada de la libertad.

El hacinamiento y la falta de infraestructura adecuada tiene un impacto directo en la vida cotidiana al interior de los centros penitenciarios pues afecta la convivencia y el bienestar físico y psicológico de las personas privadas de la libertad. El constante aumento en la cantidad de personas en reclusión, demanda que las instituciones cuenten con el personal profesional suficiente que supervise y atienda las necesidades de seguridad y operatividad de los centros penitenciarios.⁶⁵

Actualmente, no existe una normativa que establezca un estándar o proporción respecto al número de personal de seguridad y custodia necesarios en conformidad con el tamaño de la población privada de la libertad. Sin embargo, idealmente el estado de fuerza tendría que ser conveniente, por lo anterior, se revisó la situación que presenta cada entidad en este rubro.

Para el cálculo de este indicador se revisó el total de personas privadas de la libertad en cada entidad, registradas al cierre del año 2024.⁶⁶ A su vez, se solicitó información sobre el

⁶⁴ Artículo 78 de la LGSNSP.

⁶⁵ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2010). *Manual sobre estrategias para reducir el hacinamiento en las prisiones*. Pág. 16.

⁶⁶ Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Reinserción Social (2024). *Cuaderno mensual de información estadística penitenciaria nacional*.

estado de fuerza de seguridad y custodia. Ambos datos permitieron calcular la tasa del personal de seguridad y custodia, resultando en una media nacional de 7.6 elementos por cada 100 personas privadas de libertad. A partir de los datos, se determinó que la entidad se encuentra cercana a la media con una tasa de 9,4 elementos de seguridad y custodia por cada 100 personas privadas de la libertad.

4. Sistema de promociones.

La promoción es el acto mediante el cual se otorga al personal de seguridad y custodia el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables. Contar con un adecuado sistema de promociones permite satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento del personal de seguridad y custodia.

Por lo anterior se preguntó sobre la existencia de los siguientes instrumentos: 1) lineamientos que regulen el procedimiento de promoción de grado, 2) existencia de un catálogo con perfiles de puesto, 3) una estructura jerárquica que cumpla cuando menos ocho grados,⁶⁷ 4) un sistema de carrera instaurado⁶⁸ y 5) la constancia de la publicación de al menos una promoción de grados que incluya los mecanismos/procedimientos que se evaluaron para otorgar la promoción, además de establecer que la evaluación del desempeño se considera para otorgar la promoción del personal de seguridad y custodia.

En este rubro, la institución señaló que contó con los Lineamientos de la Evaluación de Acondicionamiento Físico para la 5a Promoción de Grados para el Personal de Custodia Penitenciaria de la Secretaría de Seguridad del Estado de México. Además, la institución no contó con Catálogo de puestos de seguridad y custodia de la Secretaría de Seguridad, y la institución refirió no contar con registro de instrumentos del servicio profesional de carrera.

Por otro lado, la institución declaró haber realizado promoción a 12 elementos de seguridad y custodia. Dicha convocatoria promoción de grados incluyó los mecanismos de evaluación e indica como requisito que el elemento cuente con la aprobación de la evaluación de desempeño, sin embargo, la institución no entregó documentos probatorios.

La convocatoria de promoción de grado en el 2024, proporcionada por la institución policial incluye dos plazas de Suboficial de Guardia en el sistema penitenciario, indica los mecanismos y criterios de evaluación, e indica como requisito que el elemento cuente con la aprobación de la evaluación de desempeño.

⁶⁷ Si bien, cada entidad federativa establecerá la organización jerárquica de las diferentes instituciones policiales, la escala contenida en los artículos 80 y 81 de la LGSNSP considera al menos las siguientes categorías: I. Comisarios; II. Inspectores; III. Oficiales, y IV. Escala Básica; así como las siguientes jerarquías: I. Comisarios: a) Comisario General; b) Comisario Jefe, y c) Comisario. II. Inspectores: a) Inspector General; b) Inspector Jefe, y c) Inspector. III. Oficiales: a) Subinspector; b) Oficial, y c) Suboficial. IV. Escala Básica: a) Policía Primero; b) Policía Segundo; c) Policía Tercero, y d) Policía.

⁶⁸ Se considera que se ha instaurado un sistema de carrera policial en la jurisdicción cuando la institución de seguridad pública ha obtenido el registro ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera policial: reglamento, catálogo de perfiles, manual de organización, manual de procedimientos y la herramienta de seguimiento y control. Secretaría de Seguridad Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (s/f). Guía técnica para la elaboración, validación y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/933588/ANEXO_9_GU_A_T_CNICA_PARA_LA_ELABORACION_VALIDACION_Y_REGISTRO_DE_LOS_INSTRUMENTOS_DEL_SPC.pdf

5. Régimen de estímulos.

A nivel constitucional se establece que las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, en el ámbito de su competencia y en los términos de la Ley General, deberán coordinarse para regular los sistemas de reconocimientos, estímulos y recompensas del personal de seguridad y custodia.⁶⁹ Por tal razón se preguntó a la autoridad sobre la existencia de alguna institución colegiada que regule los procedimientos en este rubro, la existencia de lineamientos para el otorgamiento de estímulos, así como la existencia de registro del personal de seguridad y custodia.

La institución omitió su respuesta respecto a la institución colegiada que regula los procedimientos relativos a los estímulos para el personal de seguridad y custodia. No obstante, contó con los Lineamientos de la “Evaluación de Acondicionamiento Físico para la 5a Promoción de Grados para el Personal de Custodia Penitenciaria de la Secretaría de Seguridad del Estado de México” y adjuntó evidencia del registro del personal de seguridad y custodia.

6. Sistema de retiro digno.

En este indicador se indagó la existencia de un sistema de retiro digno para el personal de seguridad y custodia,⁷⁰ así como las condiciones y edad que establece la normativa de cada entidad para el retiro de este personal. De este tema, se informó que la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, en su artículo 88 se establece la edad para el retiro de los elementos a los 62 años.

Eje 2. Profesionalización.

La profesionalización policial garantiza que el personal de seguridad y custodia adquiera los conocimientos, las habilidades técnicas, las competencias y una perspectiva ética profesional orientada a brindar un servicio efectivo y apegado a los estándares de actuación considerados para el personal integrante del sistema penitenciario. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de profesionalización enfocado en el personal de seguridad y custodia. Respecto a este punto, la autoridad no adjuntó un documento probatorio.

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la Ley General, considerando que la profesionalización es un proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización,

⁶⁹ Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁷⁰ Artículo 84 de la LGSNSP.

promoción, especialización y alta dirección para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales, debiendo tener un carácter de especialización en el caso del personal de seguridad y custodia.⁷¹ Al respecto del punto anterior, la autoridad declaró que la Ley de Seguridad del Estado del Estado de México no se encuentra homologada con la ley general.

3. Academias o institutos.

En este aspecto, se solicitó a las academias o instituciones de formación policial indicar, de una lista que se les presentó, el tipo de instalaciones con las que cuentan.

Tabla 1. Instalaciones de la institución de formación policial.	
1. Aulas	Sí cuenta
2. Dormitorios	Sí cuenta
3. Stand de tiro real	Sí cuenta
4. Stand de tiro virtual	Sí cuenta
5. Gimnasio	Sí cuenta
6. Comedor	Sí cuenta
7. Sala de cómputo	Sí cuenta
8. Auditorio	Sí cuenta
9. Servicio médico	Sí cuenta
10. Pista de Manejo policial	Sí cuenta
11. Biblioteca	Sí cuenta
12. Pista del infante	Sí cuenta
13. Casa táctica	Sí cuenta
14. Sala de juicios orales	Sí cuenta
15. Sala con equipo audiovisual	Sí cuenta
16. Cocina	Sí cuenta

La autoridad informó que de las 16 instalaciones mencionadas en la lista cuentan con la totalidad de estas.

4. Capacidad directiva.

⁷¹ Artículo 98 de la LGSNSP

En cuanto a la capacidad directiva de la institución, se consideró el número total de mandos de seguridad y custodia, así como su escolaridad. Posteriormente se calculó el porcentaje de mandos que contaron con nivel bachillerato o superior. Cabe señalar que, solamente en los casos en que todos los mandos contaron con el nivel educativo, se asignan 100 puntos en su calificación. De acuerdo con los datos proporcionados por la institución, los 35 mandos de seguridad y custodia con los que contó el estado de fuerza, el 34% (12 elementos) tienen una escolaridad de al menos bachillerato.

5. Capacidad de la institución de formación policial.

Para conocer el aprovechamiento de la matrícula de la institución de formación, se indagó el número de elementos de seguridad y custodia que era capaz de atender la institución durante el 2024 y el total de elementos egresados de cursos en el mismo periodo. El criterio de calificación es que en el rango de 81 a 100% de aprovechamiento de la capacidad de la academia se asignan 100 puntos. En este sentido, de acuerdo con los datos proporcionados por la institución, mencionó tener capacidad para atender a 1900 funcionarios, sin embargo, en 2024 no registraron personal aprobado en formación inicial

6. Formación policial.

En este indicador se evaluaron aspectos fundamentales para la formación del personal de seguridad y custodia:

En primer lugar, se indagó la existencia de un programa de formación inicial vigente para los elementos de seguridad y custodia y si cumplen con las 610 horas establecidas en el Programa Rector de Profesionalización.⁷² En este rubro, la institución proporcionó una copia del Anexo C. Programa de Formación Inicial para Policía Penitenciario, en cual se identifica, que da cumplimiento a las 610 horas establecidas.

En segundo lugar, se constató si el instituto de formación realizó un estudio para identificar las necesidades de capacitación de los elementos de seguridad y custodia para proponer los cursos correspondientes.⁷³ La institución de formación indicó que si realizó estudios para identificar las necesidades de capacitación a cargo de la Dirección General de Prevención y Reinserción Social.

En tercer lugar, se verificó si el instituto de formación contó con una estrategia o programa general de formación policial para el personal de seguridad y custodia en el que incluyera un calendario de actividades y la planificación de los cursos de formación.⁷⁴ Al respecto la institución únicamente informó que no cuenta con estrategia o programa general de formación policial.

Con el propósito de evaluar la eficiencia terminal de los aspirantes que concluyeron satisfactoriamente la capacitación para ser personal de seguridad y custodia, se requirió el número de personas que ingresaron a la formación inicial y el número de personas que egresaron de la misma. Cabe señalar que se asignan 100 puntos en la calificación siempre

⁷² Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). *Anexo C. Programa de formación inicial para policía penitenciario. Aspirantes*. pág. 11. "El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a Policía Penitenciario deberá desarrollarse en seis trayectos formativos con una duración de 610 horas de enseñanza-aprendizaje."

⁷³ Artículo 47, fracción XI de la LGSNSP.

⁷⁴ Artículo 47, fracción IV de la LGSNSP.

y cuando hayan egresado la totalidad de aspirantes reportados. De acuerdo con los datos proporcionados por la institución de formación policial, el nivel de eficiencia terminal fue de 100% con un total de 79 elementos.

Para determinar el costo de formación inicial por estado y realizar una comparación a nivel nacional, se solicitó información sobre el presupuesto ejercido por etapa de formación y el número de cadetes que concluyeron satisfactoriamente el programa.⁷⁵ El instituto de formación policial no proporcionó información respecto al presupuesto ejercido en los cursos de formación inicial.

7. Cumplimiento de protocolos.

Se preguntó por el cumplimiento de los protocolos que garantizan las condiciones de internamiento dignas y seguras para la población privada de la libertad, la seguridad y bienestar del personal y de visitantes que ingresen a los centros penitenciarios.⁷⁶ A lo que la institución policial informó que contó solo con 19 protocolos mencionados en la lista, careciendo del “Protocolo de protección”, “Protocolo de revisión de la población del Centro”, “Protocolo de revisión del personal” y “Protocolo de solicitud de audiencias, presentación de quejas y formulación de demandas”.

Eje 3. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario es fundamental para el correcto funcionamiento del personal de seguridad y custodia, pues contribuye al orden interno, la conducta ética, la protección de los derechos de las personas privadas de la libertad, la eficacia policial y la confianza pública. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje:

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del Plan Estatal de Desarrollo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de régimen disciplinario enfocado al personal de seguridad y custodia. La institución menciona que el régimen disciplinario se encuentra considerado en el Plan de Desarrollo Estatal 2023-2029, el Eje transversal 2 "Construcción de la paz y seguridad" en los objetivos T2.7, T2.7.1 y T2.7.2.

⁷⁵ Para determinar el costo de formación se calculó dividiendo el presupuesto ejercido entre el número de egresados del curso de formación inicial. Una vez obtenido el costo de la formación por persona en cada entidad se calculó el promedio nacional que es de \$21,099.01 por persona. La evaluación satisfactoria corresponde a los estados que se ubicaron por debajo de la media. Cabe mencionar que se optó por este criterio en lugar de asignar los puntos a los estados con el costo más bajo, ya que con la información disponible, no se puede determinar qué cantidad de dinero es idealmente la necesaria para lograr una formación policial inicial óptima y de calidad; puede haber casos en los que con menos dinero se logren mejores resultados, o viceversa casos en los que más dinero no se traduce en mejores resultados, no obstante contar con este dato es importante para comparar los resultados obtenidos y contar con una base para evaluar la calidad de la formación que proporcionan en cada institución de formación policial.

⁷⁶ Artículo 33 de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

2. Normatividad.

La LGSNSP, en su artículo 105, establece la responsabilidad de las autoridades responsables del establecimiento de instancias colegiadas para conocer y resolver controversias con relación a los procedimientos de la carrera policial y el régimen disciplinario; además de contar con Comisiones del servicio profesional de carrera policial y de honor y justicia que lleven un registro de los integrantes de sus instituciones de seguridad que deberán ser integrados al Sistema Nacional de Información.⁷⁷ Se constató que el régimen disciplinario de la institución policial se encuentra armonizado con la Ley general en el artículo 182 de la Ley de Seguridad del Estado de México.

3. Promoción de la disciplina.

Se verificó la existencia de un código de ética o de conducta que regule la disciplina de los elementos de seguridad y custodia y en el que se establezcan los seis principios de ética y conducta policial: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Finalmente se evaluaron las acciones institucionales tendientes a su difusión y socialización.

La institución informó que cuenta con el Código de Conducta y Reglas de Integridad de la Secretaría de Seguridad, mismo que aplica para el personal de seguridad y custodia e incluye cinco principios básicos de ética y conducta policial. Respecto a las acciones para difusión, la institución declaró que se repartió el código de conducta y Reglas de Integridad de la Secretaría de seguridad, adjuntando un enlace web como evidencia de dichas acciones.

4. Detección de conductas indebidas.

Este indicador es esencial para el mantenimiento de la disciplina del personal de seguridad y custodia, pues en la medida en que se fortalecen la denuncia de conductas que contravienen la ética de la corporación, se pueden fortalecer los mecanismos de control y disciplina. Al respecto de este indicador, se evaluó lo siguiente:

Respecto a los espacios de captación de las denuncias en contra de integrantes de la institución se evaluó si esta cuenta con oficinas al interior o exterior de la dependencia y de los centros penitenciarios. Cuanto más se facilite la denuncia a la ciudadanía, la dependencia es mejor calificada. Sobre este punto la dependencia se declaró incompetente a dar respuesta a los espacios de captación de las denuncias.

En relación con la existencia de mecanismos alternos de denuncia, también se revisó y calificó que la institución cuente con medios alternos para la recepción de denuncias tales como línea telefónica, página de internet, redes sociales o aplicaciones en teléfonos móviles. Además, ya que la recepción y tratamiento de denuncias requiere confidencialidad y la adopción de mecanismos de protección para el denunciante, se evaluó que los mecanismos de denuncia posibiliten el anonimato para presentar quejas internas y denuncias ciudadanas. También se requirió a la institución que informara qué tipo de acciones llevó a cabo para difundir los medios de contacto de la Unidad de Asuntos

⁷⁷ Adicionalmente, se considera lo establecido en el artículo 99 de la LGSNSP, donde se especifica que el régimen disciplinario también incluye el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos.

Internos. En este indicador la autoridad se declaró incompetente de dar respuesta para dicha información

Por otra parte, los elementos de seguridad y custodia pueden temer represalias, hostigamiento o discriminación si denuncian irregularidades a través de canales abiertos y públicos. Un mecanismo interno dedicado ofrece mayor confidencialidad y protección, incentivando la denuncia y permite una atención expedita y más efectiva, facilitando la investigación y resolución de casos internos sin que queden dilatados en procesos administrativos o judiciales externos. Con la finalidad de evaluar que exista una regulación específica para la recepción de quejas internas se solicitaron lineamientos específicos para estos casos. En este tema, la institución se declaró incompetente.

Otro aspecto relevante es que las instituciones de seguridad cuenten con mecanismos y procedimientos precisos y claros para el inicio y desarrollo de investigaciones por presuntas faltas, por esta razón se solicitó evidencia de que las unidades de asuntos internos o sus homólogas cuenten con un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones. En este rubro, la institución señaló que es incompetente para dar dicha información.

Por otra parte, respecto a la actuación de las unidades de asuntos internos, se revisó y evaluó que presentaran evidencia de sus actividades de investigación, inspección y supervisión para las cuales están facultadas. En este tema, la institución se declaró incompetente.

Con el fin de verificar que el área encargada de asuntos internos cuente con mecanismos para prevenir conductas contrarias a la disciplina y la normatividad que les aplica, se solicitó que proporcionara evidencia de un protocolo de alerta temprana, o bien, de acciones de prevención de conductas indebidas. En este rubro, nuevamente la institución se declaró incompetente.

El personal de seguridad y custodia se expone constantemente a riesgos psicológicos en su entorno laboral. La constante hipervigilancia, el estrés, la presión por reaccionar de forma inmediata y el contacto con situaciones de alta tensión pueden provocar trastornos que no solo afectan la salud individual de los elementos, sino que también pueden traducirse en faltas disciplinarias como el uso excesivo de la fuerza, agresiones y mal desempeño.⁷⁸ A través del acompañamiento profesional es posible prevenir y tratar estos padecimientos, promover el bienestar integral del personal, fortalecer las capacidades de afrontamiento emocional, mejorar el clima laboral y reducir los conflictos interpersonales.

Con la finalidad de evaluar la capacidad para brindar atención psicológica a los elementos de seguridad y custodia se solicitó que informara el número de psicólogos con los que cuenta. Si bien no existe un estándar nacional que establezca un número óptimo, se adoptó el criterio de que cuenten con un mínimo de 1 psicólogo por cada 100 elementos, derivado de lo anterior, se identificó una media nacional de 0.17 psicólogos por cada 100 elementos de seguridad y custodia. Derivado de lo anterior, la institución informó que sólo cuenta con 5 psicólogos para un estado de fuerza de 3326 elementos de seguridad y custodia, ubicándose por debajo de la media nacional con una tasa de 0.15 psicólogos por cada 100 elementos de seguridad y custodia.

⁷⁸ Franco Idárraga, S. (2021). Síndrome de burnout y salud mental en personal penitenciario de centro de privación de libertad en Manizales. [Tesis de maestría, Universidad de Caldas]. Repositorio Universidad de Caldas.

Por otra parte, se evaluó el número de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por elementos de la institución del sistema penitenciario, para lo cual se solicitó el número de quejas y se contrastó con el estado de fuerza. Finalmente, se obtuvo una tasa de 5 quejas por cada 100 elementos de seguridad y custodia. A partir de los datos proporcionados por la institución, se informó que presentaron 1,051 quejas por presuntas violaciones a los Derechos Humanos para un estado de fuerza de 3,326 elementos de seguridad y custodia, ubicándose por encima de la media nacional con una tasa de 31.6 quejas por cada 100 policías penitenciarios.

5. Sanción de conductas indebidas.

La sanción de conductas indebidas para el personal de seguridad y custodia involucra a diversos órganos y procedimientos internos de investigación para el procesamiento y sanción de dichas conductas. Al respecto de este indicador se evaluaron los siguientes rubros.

En primer lugar, se evaluó la existencia de un marco normativo que regule las funciones del Consejo de Honor y Justicia (CHyJ) y que la dependencia cuente con un catálogo de faltas y sanciones. A lo que la institución refirió que se regula por lo establecido en la Ley de Seguridad del Estado de México en su Capítulo Sexto. Por otro lado, el catálogo de faltas y sanciones se estipula en la Ley de Seguridad del Estado de México y en el Reglamento de los Centros Penitenciarios y de Reinserción Social.

En segundo lugar, en relación con la integración del órgano colegiado que tiene la facultad de aplicar el régimen disciplinario se evaluó que el personal de seguridad y custodia esté representado en el CHyJ y que se prevea también la representación ciudadana. En este tema, la institución indicó que no cuenta con representación ciudadana y, en el tema de representación de personal de seguridad y custodia, refiere que sí conforme a lo establecido en el artículo 161 de la Ley de Seguridad del Estado de México.

Finalmente, respecto al procedimiento sancionatorio que inicia en contra de un elemento de seguridad y custodia por el presunto incumplimiento de un deber o la comisión de una falta, se evaluó lo siguiente: 1) que los resultados de las investigaciones se presenten directamente ante el CHyJ, evitando la intervención de otra autoridad; 2) que se estipule el deber de notificar a los elementos; 3) que se garantice su derecho de audiencia; 4) que tengan acceso a defensoría pública y 5) la existencia de medidas cautelares, cuando se aplique la suspensión se mantiene el sueldo del elemento.

De la revisión a la normatividad que proporcionó la autoridad se constató que las investigaciones que se realizan al personal de seguridad y custodia llegan directamente a la Consejo de Honor y Justicia sin intermediarios.⁷⁹ Sin embargo, la institución se declaró incompetente de dar respuesta a los siguientes puntos.

Eje 4. Seguridad social.

Debido a que la labor policial y de seguridad y custodia implica riesgos constantes para la integridad física y mental, la existencia de un sistema de seguridad social garantiza atención

⁷⁹ Artículo 205, fracción III y XI de la Ley de Seguridad del Estado de México

médica, indemnizaciones por accidentes y enfermedades, y pensiones por invalidez, brindando protección esencial a los elementos y sus familias.

Un régimen complementario puede agregar beneficios adicionales, como seguros de vida más amplios, coberturas médicas especializadas, acceso a becas para los policías y sus familias y atención psicológica entre otros.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los dos indicadores que componen el eje.

1. Prestaciones.

En el indicador de seguridad social se evaluó que la institución garantice a sus integrantes cuando menos las siguientes prestaciones: seguro de salud, seguro de retiro, licencia por maternidad y paternidad, seguro de riesgos de trabajo, seguro de vida, seguro de invalidez, aguinaldo, préstamos personales, servicios funerarios, días de vacaciones y días de descanso.

En el Estado de México informan que contaron con 10 prestaciones (ver tabla 2) como parte del régimen de seguridad social de los integrantes de las instituciones de seguridad y custodia.

Tabla 2. Régimen de seguridad social para los integrantes de las instituciones de seguridad pública del estado del Estado de México.	
Seguro de salud	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Art. 11
Seguro de retiro	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Art. 11
Maternidad y paternidad	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Art. 65
Seguro de riesgos de trabajo	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Art. 62
Seguro de vida	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Art. 132
Seguro de invalidez	No cuenta.
Aguinaldo	Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, Procedimiento 300
Préstamos personales	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Art. 11
Servicios funerarios	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Art. 156

Días de vacaciones	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Art. 66
Días de descanso	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Art. 70

2. Régimen complementario.

En este indicador se evaluó la existencia de un régimen complementario de seguridad social para el personal de seguridad y custodia que deberá ser establecido en las entidades federativas y municipios de acuerdo con sus necesidades y con cargo a sus presupuestos.⁸⁰ Cabe mencionar que únicamente se solicitó a la institución proporcionar el fundamento normativo, por lo que no se cuenta con información sobre el presupuesto destinado al pago de estas obligaciones. En este rubro, la institución indicó que el personal de seguridad y custodia no contó con dicha prestación.

Eje 5. Certificación.

La certificación de los elementos de seguridad y custodia es un proceso crucial para garantizar la profesionalización, la integridad y la eficacia de las fuerzas de seguridad al interior de los centros penitenciarios. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de certificación enfocado en el personal de seguridad y custodia. La autoridad proporcionó el ejercicio fiscal para el año 2024 en el cual la certificación se encuentra contemplada.⁸¹

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la Ley General, considerando que la certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza, y que se incluye como requisito para la contratación.⁸² Al respecto del punto anterior, la institución mencionó que la Ley de Seguridad del Estado de México no se encuentra homologada con la Ley General.

⁸⁰ De acuerdo con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁸¹ Formato "PbR-09a 2024" del Ejercicio Fiscal del 2024

⁸² En el artículo 97 de la LGSNSP se establece el objeto de la certificación que incluye el reconocimiento de habilidades para desempeñar sus funciones, identificación de riesgos en el desempeño, cumplimiento de requisitos de edad, perfil físico, médico y de personalidad, observación del desarrollo patrimonial, ausencia de

3. Habilidades y destrezas.

La certificación de los elementos de seguridad y custodia abarca la evaluación de sus competencias para desarrollar la función. Este proceso debe ser permanente para garantizar un mejor desempeño y en la medida que se detecten debilidades, se deben implementar programas de capacitación y adiestramiento para resarcirlas. Al respecto de este indicador se solicitó a la corporación informar lo siguiente:

Se evaluó que la institución permita a los sustentantes descansar 12 horas previas a la evaluación de competencias básicas.⁸³ Asimismo, se verificó que la institución haya solicitado un certificado médico a los sustentantes de la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función policial. En este rubro, la institución se declaró incompetente para dar respuesta a la información acerca del descanso antes de presentarse a la evaluación. También, mencionó que el personal debe presentar certificado médico al Centro de Control y Confianza, sin embargo, no adjuntó un documento probatorio.

Respecto a la infraestructura y equipos para la evaluación, se solicitó a la institución informar si cuenta con el equipamiento y las instalaciones necesarias para realizar las evaluaciones. La respuesta se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Equipamiento e instalaciones proporcionados por la sede para realizar la evaluación de competencias básicas de la función policial.	
Equipos para realizar la evaluación de detención y conducción de probables responsables	Si cuenta
Vehículos policiales suficientes y adecuados para realizar la evaluación de conducción de vehículo policial.	Si cuenta
Área de 40m (plana, horizontal y sin obstáculos) para realizar la evaluación de manejo de bastón policial y evaluación de defensa personal.	Si cuenta
Equipos de radio comunicación suficientes y adecuados para realizar la evaluación de operación de equipos de radio comunicación.	Si cuenta
Pista de 400m planos y barra de dominadas para la evaluación de capacidad física.	Si cuenta

alcoholismo o no uso de sustancias, ausencia de vínculos con organizaciones delictivas, notoria buena conducta y cumplimiento de los deberes establecidos en la ley.

⁸³ El requisito de que los sustentantes tengan un descanso de 12 horas previo a la evaluación se estipuló en el manual para la Evaluación de Habilidades Destrezas y Conocimientos de la Función para el Personal de las Instituciones de Seguridad Pública 2011, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2011, Junio). Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el personal de las instituciones de seguridad pública 2011. México, D. F.: SEGOB, SSP. En el en el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, el requisito desapareció, no obstante, el manual establece que "...las Instituciones de Seguridad Pública tendrán la obligación, a partir de la vigencia del presente Manual, de proporcionar el tiempo necesario para que los elementos adquieran y conserven un estado físico óptimo que les permita obtener un resultado positivo en las evaluaciones de competencias básicas. A pesar de que ya no se menciona la obligación del descanso, no se puede lograr un estado físico óptimo en una persona sin el descanso necesario.

4. Evaluaciones de desempeño.

La evaluación del desempeño es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las instituciones de seguridad pública que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como institucionales.⁸⁴ En lo concerniente a este indicador, se revisó si la institución del sistema penitenciario cumplió con los siguientes parámetros.

Primero, se solicitó a la institución señalar si la Comisión de Servicio de Carrera Policial se instaló al menos dos veces en el año; a lo que la institución no presentó evidencia.

En segundo lugar, se evaluó que la institución cuente con Manuales de organización y funcionamiento de la evaluación del desempeño. En este rubro la institución omitió su respuesta.

En relación con la evaluación del desempeño, se revisó si la dependencia cuenta con un plan o programación, que contenga la meta de evaluación por año.⁸⁵ En este rubro, la institución omitió su respuesta.

Respecto al registro de los resultados, se verificó si existe un sistema de registro de las evaluaciones de desempeño apegado al del manual del SESNSP.⁸⁶ En este tema, la institución no contó con la herramienta de seguimiento y control de la carrera policial.

5. Resultado de evaluaciones de desempeño.

En este indicador se evaluó el porcentaje de cumplimiento de la institución respecto a las metas de evaluaciones de desempeño establecidas en el anexo técnico del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) y/o en el plan de evaluación del personal de seguridad y custodia. Para el cálculo se solicitó el número de elementos planeados para evaluación y el total de evaluados durante el 2024. En esta materia, la institución no entregó información para el año 2024, por lo cual no fue posible realizar el cálculo.

Adicionalmente, se solicitó información sobre el total de elementos que aprobaron la evaluación de desempeño y de este modo se calculó el porcentaje de aprobación.⁸⁷ La

⁸⁴ Secretaría de Gobernación. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237941/Manual_para_eva_del_desempe_o_de_los_integrant_es_de_las_inst.pdf

⁸⁵ El artículo 6, fracción II del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, establece que el área del Servicio Profesional de Carrera deberá "Definir el calendario de evaluación, estableciendo los tiempos y elementos necesarios para dar cumplimiento a las metas programadas en el anexo técnico correspondiente." Además, de acuerdo con el artículo 72 las instituciones de seguridad pública deberán reportar trimestralmente a la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los avances alcanzados en relación con la meta programada, en materia de evaluaciones del desempeño.

⁸⁶ El artículo 67 del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública establece que las instituciones deberán realizar la carga de la información en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Con base en lo anterior las instituciones deben contar con una interfaz de usuario y módulo para la carga de los datos en el registro.

⁸⁷ Esta información no está contemplada dentro del instrumento de evaluación, sin embargo, a partir del hecho de que la mayor parte de las instituciones de seguridad pública reportan una aprobación del 100% o porcentajes

institución no proporcionó información para el 2024, por lo tanto, no es posible realizar el cálculo necesario.

6. Resultado de evaluaciones de control de confianza.

Este indicador se evaluó con base en el porcentaje del personal de seguridad y custodia pendiente de renovación (no aprobados) en la evaluación de control de confianza, por lo que fue necesario solicitar la información sobre el total de evaluados y aprobados en dicho examen. No obstante, para este tema la institución no entregó información para el 2024.

El segundo parámetro para evaluar este rubro es el porcentaje de bajas de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Para calcular esta variable se solicitó a la institución informar el número de bajas de elementos por no acreditar los controles de confianza y el total de elementos que acreditaron la evaluación. En este rubro nuevamente la institución no entregó información para el 2024.

Eje 6. Perspectiva de Género.

La adopción de la perspectiva de género en las instituciones policiales y penitenciarias es un requisito para el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁸⁸

Al interior de los centros penitenciarios, impulsar una cultura organizacional con perspectiva de género fomenta un ambiente laboral más inclusivo, respetuoso y equitativo. Además, la implementación de la perspectiva de género no se limita a las consideraciones que debe de tomar el sistema penitenciario para garantizar la estancia de las mujeres privadas de su libertad, sino que se extiende hasta el espacio laboral de las mujeres que forman parte del estado de fuerza y se desempeñan diariamente en los centros penitenciarios.

En este apartado se describe cómo se miden los cinco indicadores que componen el eje, así como los resultados.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas se basó en dos parámetros. El primero fue revisar que la perspectiva de género está incorporada de manera transversal en el programa de formación inicial del personal de seguridad y custodia. En este sentido, la institución mencionó que en el programa de formación inicial del personal de seguridad y custodia no se contempló la perspectiva de género.

cercanos, se deduce que, o bien el instrumento de la evaluación es deficiente o no está siendo aplicado correctamente por las instituciones de seguridad pública.

⁸⁸ De acuerdo con el artículo 2 inciso e) de la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados parte se comprometen a "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas". Asimismo, el artículo 7 inciso b) establece que los estados parte deberán garantizar el derecho de las mujeres a "Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;"

El segundo indicador consistió en verificar si la institución cuenta con un protocolo de actuación especial para atender casos de violencia de género. En este rubro, la institución omitió su respuesta.

2. Normatividad.

En cuanto a este indicador se evaluó que en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública esté establecido que el sistema penitenciario debe regirse por la perspectiva de género, así como el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera. En este sentido, en la Ley de Seguridad del Estado de México ni en el Reglamento proporcionado existe información o mención sobre la perspectiva de género.

3. Capacitación en materia de perspectiva de género.

Para este indicador se solicitó a la institución señalar que la perspectiva de género estuviera incorporada en el contenido curricular de los programas rectores de formación para el personal de seguridad y custodia. La institución presentó el Anexo C. Programa de Formación Inicial para Policía penitenciario donde la perspectiva de género se incluye con 20 horas clase.

También se solicitó información sobre el número de elementos de seguridad y custodia que fueron capacitados en perspectiva de género y se contrastó con el estado de fuerza reportado por la institución; posteriormente, se calculó la media nacional, que corresponde al 4% del personal capacitado, en el caso de los estados ubicados por encima de la media reciben una calificación de 100 puntos. En este rubro, la Secretaría de Seguridad Pública reportó un porcentaje de elementos capacitados por encima de la media con un 10.5% (358 elementos) para un estado de fuerza de 3,326 elementos.

4. Acciones afirmativas en materia de perspectiva de género.

Estas políticas son un conjunto de medidas, estrategias o programas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Ejemplo de éstas, son las políticas de conciliación de la vida personal y laboral, los programas de prevención y atención de la violencia de género y los presupuestos con perspectiva de género. La evaluación de este indicador se basó en conocer las acciones afirmativas implementadas en el sistema penitenciario de la entidad, según los siguientes criterios:

En primer lugar, se evaluó que el Consejo o Comisión de Honor y Justicia se compone de manera paritaria, calificándose con base en el porcentaje de mujeres que tienen participación en el colegiado. En este rubro la institución respondió que el CHyJ no se compuso de manera paritaria.

En segundo lugar, se solicitó evidencia de que la institución adquirió o entregó uniformes y/o equipamiento para elementos mujeres. A lo que la institución refirió que no entregó uniformes y equipamiento especializado para mujeres.

El tercer parámetro que se evaluó es si la institución cuenta con un área u oficina para atender casos de violencia en razón de género en la institución. En este tema la institución respondió que cuentan con la Secretaría Técnica e Igualdad de Género.

También se indagó la existencia de salas de lactancia y servicio de guardería para elementos mujeres. A lo que la institución refiere contar con salas de lactancia en 5 de los 21 centros penitenciarios declarados, mientras que ningún centro penitenciario cuenta con servicio de guardería.

5. Disminución de la brecha de género en la institución policial.

Desde su origen, el sistema penitenciario fue pensado para y desde los hombres, lo cual trae consigo consecuencias no solamente para población privada de la libertad, hablando específicamente del tema de la infraestructura especializada para mujeres, sino que también repercute en las condiciones laborales de las mujeres que forman parte del estado de fuerza de la corporación.

A nivel internacional se ha identificado que en el ambiente penitenciario las mujeres pueden vivir competencia laboral injusta e incluso sobreprotección; suelen tener menos autoridad y poder de decisión, así como ser víctimas de acoso sexual y discriminación en su lugar de trabajo. Adicionalmente pueden enfrentar obstáculos para acceder a ascensos debido a estereotipos y, sobre todo, están expuestas a altos niveles de presión por las demandas de combinar su familia y trabajo.⁸⁹

La disminución de la brecha de género en una institución policial se mide a través de tres indicadores cuantitativos que permiten evaluar el progreso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Porcentaje de elementos mujeres del total del estado de fuerza en la institución del sistema penitenciario.⁹⁰
- La tasa de elementos mujeres de seguridad y custodia en funciones operativas respecto a los hombres.⁹¹ En donde se obtuvo una media nacional de 2.2 mujeres por cada 10 hombres.
- La tasa de elementos mujeres de seguridad y custodia en función de mando respecto a los hombres.⁹² En donde se obtuvo una media nacional de 0.6 mujeres por cada 10 hombres.

⁸⁹ Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (2014). *Administración de las prisiones para mujeres*. Serie de manuales de justicia penal. Pág. 29.

⁹⁰ Se califica con 100 cuando el porcentaje de mujeres es igual o superior a 21% del estado de fuera, con 50 cuando se sitúa entre el 11 y 20% y con 0 cuando es igual a 10% inferior. Se tomó como orientación para definir el criterio de calificación el que se plantea en Denney, L. (2019). Género y labores policiales (Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Herramienta 2). DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres. pág. 26 “En todo esfuerzo por introducir medidas de acción afirmativa se debe considerar qué metas son apropiadas y realistas al contexto. La mayoría de las cuotas en la policía y otras instituciones se fijan entre el 20% y el 50%, considerándose el 33% como la “masa crítica” en la cual la representación de un grupo pasa a ser más que meramente simbólica.”

⁹¹ Este indicador se compara la carga del trabajo operativo y administrativo entre hombres y mujeres, ya que, si bien en las instituciones policiales se ha incrementado el número de mujeres, a estas últimas se les asigna con frecuencia a labores administrativas dejando el trabajo operativo a los hombres. Se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual o mayor a la media (2.2 mujeres por cada 10 hombres).

⁹² Se compara la proporción que hay de mujeres en función de mando respecto a la de los hombres y se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual o mayor a la media (0.6 mujeres por cada 10 hombres). Se sugiere que el porcentaje de mujeres en función de mando sea equivalente al porcentaje de mujeres en posiciones operativas.

Para el primer tema, se calculó que el 24% (811 elementos) del estado de fuerza del personal de seguridad y custodia son mujeres.

En la entidad en funciones operativas se contó con una tasa de 2.9 mujeres por cada diez hombres, ubicándose por encima de la media nacional.

Finalmente, con los datos del estado de fuerza proporcionados por la institución, se evidenció que la entidad cuenta con una tasa de 2 mujeres por cada diez hombres en posiciones de mando y funciones operativas.

Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.

La regulación del uso de la fuerza brinda certidumbre y seguridad jurídica a la actuación del personal de seguridad y custodia, pues establece reglas claras sobre cuándo y cómo pueden usarla. Además, promueve la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando la supervisión y la investigación de incidentes donde se ha empleado la fuerza, lo que es fundamental para garantizar el respeto de los derechos humanos. La regulación exige una formación y capacitación adecuada para las y los custodios penitenciarios en el uso de la fuerza, incluyendo el conocimiento de los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y no discriminación.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas relativo al uso de la fuerza se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción relativos a la regulación, capacitación y profesionalización del personal de seguridad y custodia en el uso de la fuerza, así como, el tipo de equipamiento de protección y armamento no letal que poseen, en concordancia con la Ley Nacional del Uso de la Fuerza (LNUF). En este tema, la institución menciona que el uso progresivo de la fuerza si se encuentra considerado en el Programa Operativo Anual, sin embargo, no adjuntan documento probatorio.

Además, con base en el artículo 34 de la LNUF, se requirió información del programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza. Para este tema la institución afirmó que no contó con un programa de evaluación para el uso de la fuerza.

2. Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza.

Con base en el artículo 40 de la LNUF, se solicitó al instituto de formación que informara sobre las capacitaciones brindadas a los elementos de seguridad y custodia en las materias que se indican en la siguiente tabla. Se calificó con 100 cada materia si se brindó capacitación, no importando el número de elementos, y 0 cuando no se proporcionó.

Tabla 4. No. de elementos que recibieron capacitación en materias para el uso de la fuerza

Indicador	Materia	No. de elementos capacitados
Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza	1. Derechos Humanos	721
	2. No discriminación	125
	3. Principios del uso de la fuerza	981
	4. Adiestramiento en medios, métodos y técnicas para el control físico	981
	5. Adiestramiento en el empleo de armas menos letales	1089
	6. Responsabilidades jurídicas derivadas del uso de la fuerza	981
	7. Actuaciones previas, durante y posteriores al uso de la fuerza	981
	8. Actuación policial en caso de detenciones	856
	9. Primeros auxilios y asistencia médica de emergencia	949
	10. Medios y métodos de solución pacífica de conflictos	1032
	11. Manejo y control de multitudes	849
	12. Manejo y traslado de personas detenidas o sujetas a proceso	981
	13. Manejo de crisis, estrés y emociones	192

De acuerdo con la información proporcionada por el instituto de formación se impartieron las trece materias estipuladas en la LNUF.

3. Uso progresivo de la fuerza.

El uso de la fuerza en el personal de seguridad y custodia se regula por un conjunto de normas y principios que buscan garantizar que su aplicación sea legal, necesaria, proporcional y responsable. Para evaluar su regulación se adoptaron los siguientes indicadores:

En primer lugar, se verificó que la institución cuente con un protocolo para el uso de la fuerza en los centros penitenciarios y/o que al menos refiere seguir lo establecido por la LNUF. En este rubro, la institución reservó su respuesta respecto al protocolo.⁹³

Por otra parte, el uso de cámaras corporales está relacionado con la regulación del uso de la fuerza, y generalmente se considera que tiene un impacto positivo en la transparencia, la rendición de cuentas y la reducción de incidentes donde se utiliza.⁹⁴ Por esta razón, se evaluó si el personal cuenta con un protocolo para el uso de cámaras corporales. La institución reportó que no cuenta con un protocolo para el uso de cámara corporal policía.

Respecto a la disponibilidad de armas incapacitantes menos letales, cuyo uso está permitido a las policías y personal de seguridad y custodia, se evaluó con cuantos tipos cuenta. En la medida que la institución dispone de alternativas para hacer uso de la fuerza se disminuye la probabilidad de incidentes letales.⁹⁵ (Ver tabla 5)

Tabla 5. Disponibilidad de armas incapacitantes menos letales.	
Bastón tonfa (PR-24)	-
Bastón policial	-
Irritantes químicos de uso manual	-
Irritantes químicos lanzados a distancia	-
Pistolas de descarga eléctrica (táser)	-
Proyectiles de impacto cinético	-
Armas deslumbrantes	-
Armas y equipos acústicos	-

La institución reservó su respuesta respecto a este rubro.⁹⁶

El cuarto parámetro para evaluar el uso progresivo de la fuerza es la existencia de un manual de técnicas para el uso de la fuerza, que describa las habilidades físicas, técnicas y tácticas específicas que el personal de seguridad y custodia debe emplear al utilizar los instrumentos de la fuerza. Este instrumento, proporciona instrucciones detalladas sobre cómo realizar diferentes técnicas y cómo utilizarlas de manera segura y efectiva. Un ejemplo de lo anterior sería un manual con instrucciones precisas sobre el uso de un bastón o un

⁹³ Reservada mediante la resolución PRS/CT/048/2022 emitida por la coordinación General de Centros Federales

⁹⁴ Mediante una revisión sistemática "...se respaldó la hipótesis de que las cámaras corporales pueden afectar el uso de la fuerza por parte de la policía y la cantidad de denuncias presentadas por los ciudadanos contra los agentes policiales. El efecto medio encontrado para estos dos resultados ha sido de -9,6% y -16,9%, respectivamente." Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Cámaras corporales. Plataforma de Evidencias. Recuperado de <https://plataformadeevidencias.iadb.org/es/tipos-soluciones/cameras-corporales>

⁹⁵ El artículo 11 fracción IV de la LNUF establece los niveles de la fuerza según el orden en el que deben agotarse.

⁹⁶ Reservada mediante la resolución SS/CT/EXT/XXVII/001/2024

taser, de forma segura, tanto para el agente como para el agresor.⁹⁷ Sin embargo, la institución policial señaló que contó con el Protocolo de Actuación para el Uso de la Fuerza por parte de los Integrantes del Servicio de Protección Federal.

4. Protección de los Derechos Humanos.

De acuerdo con la LNUF, las instituciones policiales y del sistema penitenciario deben llevar registros detallados sobre el uso de la fuerza y las armas por parte de sus elementos, incluyendo aquellos casos en los que se presuma una violación a los derechos humanos. Por ello, se evaluó que la institución contara con un registro de quejas de presuntas violaciones a los derechos humanos.⁹⁸ En este rubro la institución mencionó que contó con el registro, sin embargo, no adjuntó un documento probatorio.

Asimismo, la LNUF estipula que las instituciones de seguridad deben contar con un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos,⁹⁹ por esta razón se verificó que la institución cumpla con este requisito de ley. Sin embargo, la institución reservó esta información.¹⁰⁰

5. Protección de la integridad física.

Con el fin de evaluar la obligación de proteger la integridad física de los elementos de seguridad y custodia, se revisó que la institución proporcione cuando menos cuatro equipos de protección balística al personal.¹⁰¹

Tabla 6. Disponibilidad de equipo de protección balística y no balística.			
Balística		No balística	
Tipo	Cuenta	Tipo	Cuenta
Chalecos antibalas	-	Equipo corporal de protección para control de multitudes	-

⁹⁷ El artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad emitirán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza y la descripción de las conductas a realizar por los agentes. Asimismo, en su Transitorio Segundo, se establece que las instituciones de seguridad revisarán y actualizarán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza, la descripción de las conductas a realizar por parte de los agentes y los cursos de capacitación para el efecto de incorporar la finalidad del uso de la fuerza y los principios de proporcionalidad y racionalidad.

⁹⁸ El artículo 32 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, estipula que los elementos de la policía tienen la obligación de realizar el reporte pormenorizado del uso de la fuerza.

⁹⁹ El artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad pública deben desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.

¹⁰⁰ Reservada mediante el acuerdo OADPRS/CT/014/2018

¹⁰¹ Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 15 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza es un deber de las instituciones de seguridad pública dotar a los agentes con el equipo de protección y vehículos con o sin blindaje a fin de proteger su integridad, por esta razón, en esta evaluación ciudadana se verifica que se cumpla con la obligación de dotar a los agentes de la policía con el equipo de protección, pues de ello depende su integridad personal.

Placas balísticas	-	Máscaras antigás	-
Cascos balísticos	-	Escudos anti motín	-
Patrullas blindadas	-	Candados/Cinchos	-
Escudos balísticos	-	Cámaras policiales	-

La institución reservó su respuesta en este rubro.¹⁰²

6. Práctica de tiro policial.

La práctica de tiro policial es esencial para garantizar que los agentes, incluso el personal de seguridad y custodia, estén preparados para enfrentar situaciones de riesgo, proteger su vida y la de otros, además de actuar dentro de los límites legales y éticos. Para evaluar este indicador se adoptaron los siguientes criterios.

En primer lugar, se solicitó que la institución reportara si cuenta con un estándar de prácticas de tiro y de cartuchos percutidos por arma en cada práctica.¹⁰³ A lo que la institución señaló que no contó con un estándar de prácticas de tiro ni estándar de cartuchos percutidos por arma.

El segundo criterio que se evaluó es el número de elementos que acudieron al menos una vez a práctica de tiro de precisión y de reacción, en contraste con el estado de fuerza reportado por la institución; si el total de personal acudió a la práctica de tiro, se asignan 100 puntos en cada variable. Al respecto, la institución informó que ningún elemento de seguridad y custodia omitió su respuesta.

7. Rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza.

Para evaluar la obligación de rendir cuentas sobre el uso de la fuerza se adoptaron los siguientes parámetros:

La LNUF estipula en el artículo 32 que siempre que los miembros de las instituciones de seguridad hagan uso de la fuerza deberán realizar un reporte pormenorizado, por lo que se revisó si la institución dio cumplimiento a esta obligación. También se revisó si la institución cumplió con la elaboración de un informe público anual sobre el uso de la fuerza.¹⁰⁴ Respecto al cumplimiento de esta obligación la institución respondió que no contó con informe pormenorizado ni informe público anual sobre el uso de la fuerza.

¹⁰² Reservada mediante el acuerdo SS/CT/EXT/CCVII/001/2024

¹⁰³ De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, las instituciones de seguridad emitirán (...) manuales de técnicas para el uso de la fuerza, así como la periodicidad del entrenamiento para el uso de las armas permitidas.

¹⁰⁴ La Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza establece en el artículo 4 que el uso de la fuerza se rige por numerosos principios, entre los que destaca el señalado en la fracción V, referente a la rendición de cuentas y vigilancia, lo que significa que deben existir controles que permitan la evaluación de acciones del uso de la fuerza. Este principio se materializa en el artículo 35 de la misma ley, que estipula el deber de las instituciones de seguridad pública de presentar informes anuales que permitan conocer el desarrollo de las actividades que involucran el uso de la fuerza.

Eje 8. Capacidades institucionales e infraestructura.

El INTRAPEN analiza elementos clave de la función penitenciaria que garantizan el respeto de los derechos humanos de las personas privadas de la libertad, el adecuado desempeño del personal de seguridad y custodia, así como una operatividad óptima de los centros penitenciarios. Por lo anterior, en este eje se identifica la autonomía técnica y presupuestaria del sistema penitenciario de cada entidad, si existe un marco normativo que proteja los derechos del personal de seguridad y custodia, las condiciones materiales para salvaguardar la integridad de las personas privadas de la libertad y del personal al interior de los centros penitenciarios, así como la existencia de equipamiento necesario para garantizar una operación eficiente, respetuosa de los derechos humanos y orientada a la reinserción social.

A continuación, se describe cómo se miden y los resultados de los cuatro indicadores que componen el eje.

1. Normatividad y naturaleza jurídica.

Dentro de este indicador se buscó conocer la naturaleza jurídica-administrativa de la autoridad encargada del sistema penitenciario. Destacando que es positivo que la referida autoridad cuente con mayor autonomía técnica y presupuestaria respecto a las secretarías de seguridad pública, así como una legislación especializada en el sistema penitenciario que permita fortalecer sus capacidades y atribuciones institucionales.

En este rubro, la institución señala que no existe una ley especializada en el sistema penitenciario; además, indicó que la Subsecretaría de Control Penitenciario es parte orgánica de la Secretaría de Seguridad.

También se solicitó a la institución señalar los centros penitenciarios que cuentan con certificación internacional.¹⁰⁵ El criterio de calificación es que en el rango de 76 a 100% de la proporción de centros con acreditación vigente se asignan 100 puntos. En este rubro, la institución refiere que, de los 21 centros penitenciario de la entidad, el 23% (5 centros) contaron con certificación internacional.

2. Derechos del personal de seguridad y custodia.

Es de gran importancia conocer si el personal penitenciario cuenta con derechos claramente establecidos y protegidos, puesto que su labor implica altos niveles de estrés, condiciones laborales exigente y exposición constante a situaciones de riesgo. El reconocimiento de sus derechos permite fortalecer su desempeño profesional, su bienestar físico y emocional y fomentar su estabilidad laboral. Además, esta labor refuerza la legitimidad del sistema penitenciario y promueve un entorno de trabajo digno, profesional y respetuoso de los derechos humanos. Por lo anterior es oportuno evaluar la existencia de normativa que prevea un sistema de prerrogativas especializadas para las funciones del personal de seguridad y custodia.

¹⁰⁵ En México, las entidades federativas buscan la acreditación de los estándares emitidos por la ACA, organización sin fines de lucro, fundada en Estado Unidos en 1870 y que mide el cumplimiento de los centros penitenciarios con una lista de estándares. La acreditación de cada centro penitenciario tiene una vigencia de 3 años. Es única en su tipo, por lo que se consideró oportuno conocer el número de centros certificados en las entidades.

Los derechos del personal de seguridad y custodia aparecen en la Ley de Seguridad del Estado de México en su artículo 100.

3. Clasificación de áreas.

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley Nacional de Ejecución Penal, la autoridad penitenciaria está obligada a ubicar a las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios de manera que permita la armonización de la gobernabilidad, propicie el adecuado desempeño del personal de seguridad y custodia, así como la convivencia entre las personas privadas de la libertad.¹⁰⁶

Por lo anterior se solicitó a la institución señalar la clasificación de separación de la población privada de la libertad en cada centro penitenciario de su entidad según los siguientes criterios: a) sexo, indicando si la entidad cuenta con centros penitenciarios exclusivos para mujeres,¹⁰⁷ b) personas en prisión preventiva o en ejecución de sentencias por delincuencia organizada o sujetas a medidas especiales de seguridad y, c) según su situación jurídica (sentenciados y procesados).¹⁰⁸ Al respecto, la institución reportó que cuenta con 1 Centro penitenciario exclusivo para mujeres. Asimismo, la institución reportó que los 21 Centros penitenciarios cuentan con separación por delitos de delincuencia organizada o sujetas a medidas especiales de seguridad y con separación según la situación jurídica de la población penitenciaria.

4. Equipamiento.

Contar con instalaciones y el equipamiento suficiente y adecuado es de gran relevancia para el cumplimiento de las obligaciones del personal de seguridad y custodia, que a su vez garantice a las personas privadas de la libertad una vida digna y su reinserción social.¹⁰⁹ Para conocer esta información se tomó como base el equipamiento con el que cuenta cada centro penitenciario en la entidad.¹¹⁰ Para el cálculo del porcentaje de equipamientos del

¹⁰⁶ A nivel internacional la normativa también considera la pertinencia de la separación por categorías de la población privada de la libertad: “Un proceso de clasificación, categorización y asignación bien diseñado y administrado es la piedra angular de un sistema penitenciario eficaz, lo que es fundamental para asegurar la protección de los derechos humanos, la capacidad de adaptar la planificación de los casos y las penas a las circunstancias individuales y el uso eficiente de los limitados recursos correccionales (p. 4)” Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2020). *Manual sobre la clasificación de los reclusos*. Véase también “Principio XIX. Separación de categorías” de los Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas y en la Regla 11 y 93 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos (Reglas Nelson Mandela).

¹⁰⁷ Debido a que históricamente los espacios penitenciarios están pensados para albergar a hombres adultos, los espacios que no han sido desde su origen destinados a mujeres pueden someterlas a niveles de seguridad más estrictos de los necesarios, además, es una población que requiere espacios especializados, por ejemplo, los niños y niñas que viven con sus madres dentro de los centros penitenciarios requieren tener acceso a infraestructura, servicios y cuidados adicionales. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2020). *Manual sobre la clasificación de los reclusos*. Pág. 29.

¹⁰⁸ Para el cálculo de estas variables se consideró el total de Centros penitenciarios reportados y la cantidad de centros que cuentan con la separación según el tipo de clasificación: a) Existe al menos un centro penitenciario exclusivo para mujeres 100 puntos, b) El 100% de los centros cuenta con una clasificación/división de áreas para PPL relacionados con delitos de privación de libertad o delincuencia organizada 100 puntos y, c) El 100% de los centros cuentan con una clasificación/división de áreas para PPL procesadas y sentenciadas.

¹⁰⁹ Artículo 14 de la Ley Nacional de Ejecución Penal. En este artículo se indica que las autoridades penitenciarias tienen la obligación de supervisar las instalaciones de los Centros Penitenciarios para mantener la seguridad, tranquilidad e integridad, de las personas privadas de la libertad, del personal y de los visitantes, ejerciendo las medidas y acciones pertinentes para el buen funcionamiento de éstas.

¹¹⁰ En los estándares del ACA se incluye: Equipo para bloqueo de señal de telefonía celular, caseta de control con mirilla construida con materiales blindados, equipo de armería, equipo de detección de sustancias

centro penitenciario fue necesario consultar si contaban con estos. Siempre y cuando la totalidad de centros penitenciarios del estado contaron con el equipo se asigna una calificación de 100 puntos. (Ver tabla 7)

Tabla 7. Equipamiento dentro de los centros penitenciarios de la entidad	
Equipo para bloqueo de señal de telefonía celular	-
Caseta de control con mirilla construida con materiales blindados	-
Equipo de armería	-
Equipo de detección de sustancias prohibidas en cavidades	-
Equipo de detectores de dispositivos electrónicos	-
Equipo de detectores de drogas y explosivos	-
Equipo de entrenamiento para Unidad K-9	-

Al respecto, la institución clasificó como reservada dicha información.¹¹¹

Conclusión

En el sistema penitenciario estatal del Estado de México el desarrollo institucional presenta diversas oportunidades de mejora, con una calificación final de -55 y un 79% de información proporcionada.

En materia de carrera policial se sugiere se incluya en el programa operativo anual. Además, en la regulación del sistema de promociones y estímulos, es importante que la institución cuenta con una institución colegiada que los regule y un perfil de puestos para el personal de seguridad y custodia.

En cuanto a la profesionalización, es fundamental que se considere en el programa operativo anual y que, la Ley de seguridad del Estado de México, se encuentre homologada en esta materia respecto a la Ley general.

Además, se sugiere revisar que la institución cuente con una estrategia o programa general de formación policial para personal de seguridad y custodia 2024. Y que se considere el presupuesto ejercido en los cursos de formación para policía penitenciario.

En cuanto al régimen disciplinario, se indicó que la institución no cuenta con medios para la denuncia ciudadana de forma presencial y medios alternos para la recepción de

prohibidas en cavidades, equipos detectores de dispositivos electrónicos, equipos detectores de drogas y explosivos y equipo de entrenamiento para unidad K-9 en sus instalaciones.

¹¹¹ Reservada mediante Acuerdo SS/CT/EXT/XXV/002/2027

presuntas quejas y denuncia. De igual forma, no se han difundido los medios de contactos con la Unidad de Asuntos Internos y tampoco cuenta con lineamientos para la recepción de quejas internas y tampoco con protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones.

Respecto al servicio de atención psicológica para el personal de seguridad y custodia, la entidad se encuentra bajo la media nacional con un total de 5 psicólogos para 3326 elementos de seguridad y custodia. Lo mismo con las quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos, en la cual se ubican por encima de la media con una tasa de 31,6, quejas por cada 100 policías penitenciarios.

En el CHyJ es importante que cuente con representación ciudadana y en cuanto a la sanción de conductas indebidas, el personal debe ser notificado, debe contar con derecho a audiencia, defensoría pública y mientras dura la investigación no debería suspender el goce de sueldo.

Por otra parte, si bien el personal de seguridad y custodia cuenta con las prestaciones indicadas por la ley, no cuenta con seguro de invalidez y régimen complementario, además, las mujeres no tienen acceso a servicios de guardería, lo cual permitiría conciliar el ámbito personal y laboral de las mujeres trabajadoras.

En cuanto a la certificación, se identificó que en esta materia la Ley de Seguridad del Estado de México no se encuentra homologada respecto a la Ley general. Además, los elementos no contaron con un descanso de 12 horas antes de su evaluación y la Comisión de Servicio de Carrera Policial no se instaló al menos dos veces en el año.

De igual forma, la institución no contó con un Manual de funcionamiento, un plan de evaluación de desempeño ni con metas a alcanzar y un registro de las evaluaciones de desempeño. Cabe mencionar que la institución no proporcionó la cantidad de evaluaciones de control y confianza realizadas al personal de seguridad y custodia en el año 2024, por lo que no fue posible conocer si las bajas por esta razón corresponden al total de no aprobados.

En materia de perspectiva de género, se identificó un déficit de diversas condiciones indispensables para garantizar el bienestar de las mujeres que forman parte del estado de fuerza del personal de seguridad y custodia.

En primer lugar, la perspectiva de género no está considerada en los Programas Rectores de Formación, además, la institución no cuenta con protocolo de actuación para atender casos de violencia de género y la perspectiva de género no se incluye como principio del sistema penitenciario y tampoco en el reglamento del servicio profesional de carrera. En segundo lugar, el CHyJ no se compone de forma paritaria y no fueron entregados uniformes y equipamientos especiales para mujeres.

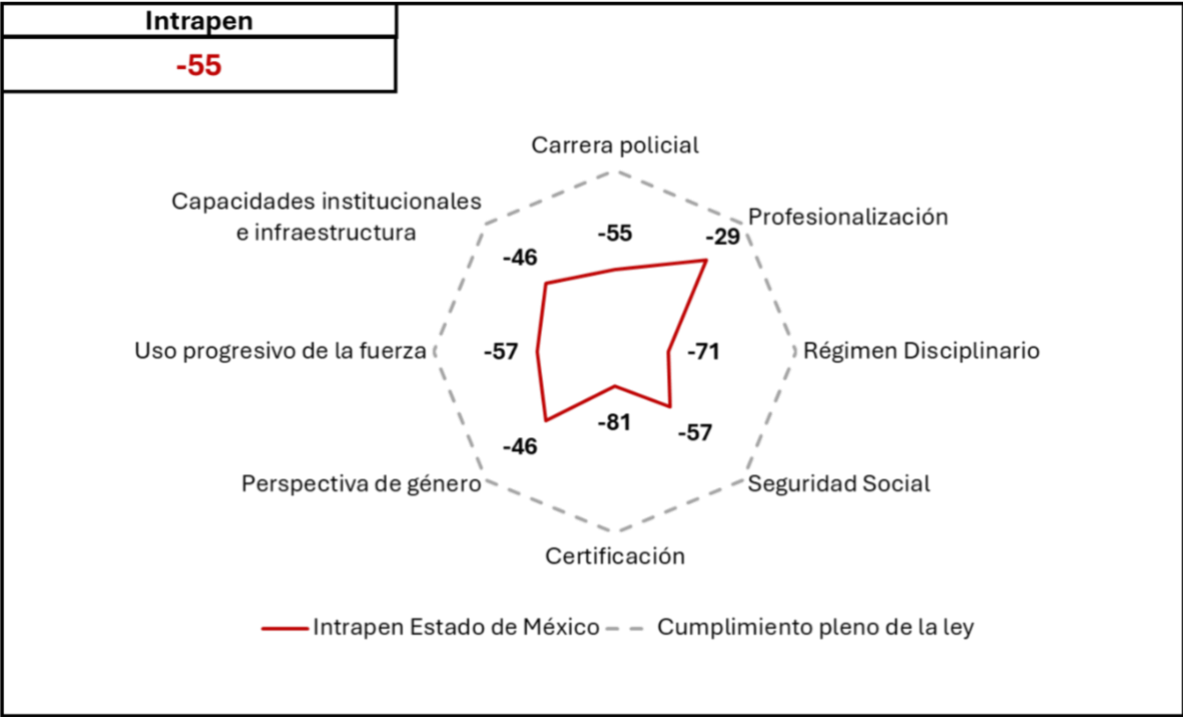
En cuanto al uso de la fuerza, los principales retos identificados son: la ausencia de información o mención del uso de la fuerza en el programa operativo anual, no contar con un programa de evaluación sobre el uso de la fuerza, un registro de presuntas quejas de derechos humanos y un protocolo para el uso de cámara corporal policial. La institución tampoco contó con informe pormenorizado ni informe público anual sobre el uso de la fuerza en el 2024.

En cuanto a las prácticas de tiro, la institución no cuenta con un estándar de prácticas ni de cartuchos percutidos; además, omitió su respuesta respecto al número de elementos que acudieron a prácticas de tiro de precisión ni de reacción. Otro gran obstáculo detectado fue que la institución reservó la información relacionada con la restricción normativa sobre el uso de la fuerza, las armas incapacitantes menos letales, el Protocolo de actuación con perspectiva de género y para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos y el equipo de protección con el que contó el personal de seguridad y custodia.

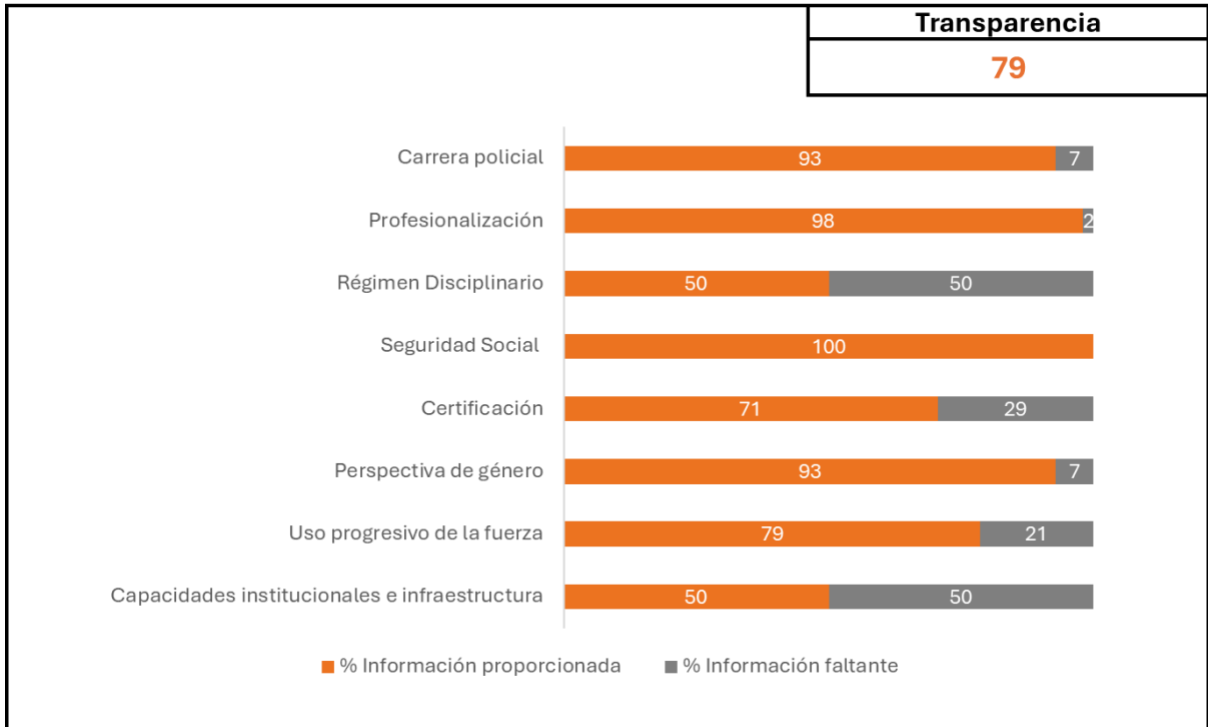
Finalmente, en el tema del sistema penitenciario la institución señaló que no existe una ley especializada en el sistema penitenciario en la entidad; además, la Subsecretaría de Control Penitenciario es parte orgánica de la Secretaría de Seguridad y tan solo el 23% de los centros cuenta con certificación internacional. Mientras que los equipamientos se clasificaron como reservado por lo cual no fue posible conocer la infraestructura con la que cuentan los centros penitenciarios.

En las siguientes gráficas se presenta el resultado de la institución de seguridad pública del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo, así como el porcentaje de información que se obtuvo.

Resultados INTRAPEN 2025



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de las instituciones de seguridad pública del Estado de México que contiene el presente informe se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

- Secretaría de Seguridad. (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 627068.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 627093.
- Centro de Control de Confianza del Estado de México (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 648939.
- Fiscalía General de Justicia del Estado de México (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 648937.
- Secretaría de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 648942.
- Secretaría de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 653974.
- Unidad de Asuntos Internos (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 648940.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 648938.
- Universidad Mexiquense de Seguridad (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 653975.

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de las Instituciones de Procuración de Justicia (INTRAPRO)

Eje 1. Carrera.

El desarrollo y consolidación de una carrera profesional dentro de las instituciones de procuración de justicia es relevante para garantizar la eficiencia, transparencia y especialización de los servidores públicos. Un servicio profesional de carrera bien estructurado y la promoción de grados, no sólo incentiva el crecimiento sino que también asegura la estabilidad y la institucionalidad. En este eje se analiza el resultado de dos indicadores, reflejando la dinámica y el compromiso institucional con el desarrollo de su personal en la entidad.

1. Servicio profesional de carrera.

La institución en su respuesta sobre los lineamientos vigentes que regulan el servicio profesional de carrera proporcionó una de las respuestas más preocupantes en comparación con las demás entidades federativas. En ese sentido, la fiscalía mexiquense indicó que durante 2024, las promociones de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial, por instrucciones superiores, se designaron de manera directa únicamente considerando la antigüedad en el servicio y la trayectoria laboral, situación que deja fuera el servicio profesional de carrera por una actuación discrecional.

2. Promoción de grados.

Por lo que hace a convocatorias para la promoción y el ascenso de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial, se informó que durante el 2024 no se emitieron convocatorias para los perfiles indicados.

Eje 2. Profesionalización.

La profesionalización continua del personal es esencial para garantizar la calidad y la especialización en la procuración de justicia. Este eje evalúa el compromiso institucional con el desarrollo de sus integrantes, en donde a través del análisis de seis indicadores, los resultados obtenidos ofrecerán una panorámica sobre la inversión y efectividad en la mejora de las competencias del personal de las instituciones.

1. Políticas públicas.

En este indicador se solicitó anexar el programa de capacitación anual y el estudio para la detección de necesidades de capacitación; en la respuesta proporcionada por la fiscalía del Estado de México, se adjuntó tanto el Programa Anual de Capacitación como el estudio realizado para conocer las necesidades de capacitación en las diversas áreas que componen a la institución.

2. Formación del personal sustantivo.

La fiscalía del estado mencionó que en cuanto al curso taller de actualización para los perfiles sustantivos; en el año 2024 no se llevaron a cabo cursos registrados con el nombre indicado.

3. Formación básica.

Aunque en el año 2024 no se realizaron convocatorias para la promoción de grados del personal sustantivo; si se realizaron cursos de formación inicial con la siguiente numeralia: a) 41 personas recibieron, concluyeron y aprobaron el curso de formación inicial para ministerio público; y b) 25 personas recibieron, concluyeron y aprobaron el curso de formación inicial para peritos; datos que los posicionan por encima del promedio nacional. Sobre el curso de formación inicial de policías de investigación no se proporcionó respuesta.

Sobre los programas de formación inicial, por lo que hace a ministerios públicos y personal pericial, se proporcionó la liga a los *Programas de formación inicial para Procuración de Justicia* del SESNSP; sin embargo, para el caso de policías de investigación el enlace proporcionado dirige a un sitio en mantenimiento.

4. Perspectiva de género.

En el caso de la cantidad de personas que recibieron capacitaciones en materia de perspectiva de género, la institución informó que 3575 personas se capacitaron en este rubro, estadística que se ubica por encima del promedio nacional.

5. Esfuerzos de capacitación.

Para este indicador se preguntó la cantidad de capacitaciones y el número de horas; al respecto, la fiscalía mexiquense indicó que se realizaron 130 cursos, con una duración de 4901 horas; lo que ubica a la institución por arriba de la media nacional.

6. Alcance de capacitación.

Por lo que hace a los alcances de capacitación, se obtuvieron datos sobre la totalidad del personal que cursaron programas académicos y formativos durante 2024; en el caso del Estado de México, se obtuvo la siguiente información: a) 4,104 ministerios públicos, b) 599 personas peritas y c) 3,016 policías de investigación; para los tres perfiles, la información proporcionada ubica a la institución por encima del promedio nacional.

El segundo elemento de este indicador se relaciona con los programas académicos cursados de acuerdo con la etapa de formación (inicial, actualización, permanencia y en algunos casos especialización); al respecto, la fiscalía mexiquense reportó los siguientes datos sobre formación inicial, actualización y formación continua especializada.

Tabla 1. Alcance de la capacitación por personal sustantivo		
Formación inicial	Actualización	Formación continua especializada
41 MP	1728 MP	2335 MP
25 per	346 per	228 per

81 PDI	1873 PDI	1062 PDI
--------	----------	----------

La institución refiere que no cuentan con un instituto, pero sí con una Dirección General, sin indicar la capacidad de atención de la referida dirección.

Eje 3. Régimen disciplinario.

Un régimen disciplinario robusto y transparente es importante para la credibilidad y legitimidad de las instituciones. No solo disuade conductas indebidas, sino que también promueve la rendición de cuentas y fortalece la confianza ciudadana en la actuación de sus servidores públicos. Este eje evalúa la solidez y equidad de los mecanismos internos para corregir y sancionar faltas. Los resultados de los seis indicadores que lo componen ofrecerán una visión sobre la fortaleza institucional para asegurar la integridad, responsabilidad e imparcialidad de su personal.

1. Procedimientos administrativos.

En este indicador se solicitó información sobre la normativa que regula los procedimientos disciplinarios en la institución, así como los canales de difusión del referido procedimiento entre las personas servidoras públicas. En el caso de la fiscalía del Estado de México, se indicó que el procedimiento se ajusta a lo señalado en la ley de responsabilidades administrativas de la entidad; sin embargo, respecto a los canales de difusión, la respuesta proporcionada en realidad se trata de los canales de denuncia.

2. Canales de denuncia.

Una vez identificado el tipo de procedimiento con el que se pueden imponer sanciones a las personas servidoras públicas adscritas a la institución; se solicitó información respecto a los incentivos para la denuncia, es decir si existe un canal para denunciar de forma anónima, si existe un área de fácil acceso, y si hay canales de denuncia electrónica.

En el caso de la fiscalía mexiquense la respuesta sobre los canales de denuncia se encuentra descrita en el indicador previo, ya que sobre las características de estos canales únicamente la respuesta fue "sí".

A continuación se enlistan los canales mencionados por la institución.

- Sistema de Atención Mexiquense, liga: https://www.secogem.gob.mx/sam/sit_atn_mex.asp.
- Órgano Interno de Control de manera presencial en las instalaciones ubicadas en: Av. Independencia 5 Ote. No. 1203, primer piso, Col. Reforma y Ferrocarriles Nacionales, Toluca, Estado de México. Tel: 7229556374 y 7229556375.
- En el domicilio ubicado en Av. 5 de febrero, sin número, esquina Hank González, Col. San Francisco, Coacalco de Berriozábal, C.P. 55700.
- A través del correo electrónico: atencionciudadanaoic@fiscaliaedomex.gob.mx

3. Protección al denunciante.

Este indicador se refiere a la protección de las personas servidoras públicas que, al interior de los órganos de procuración de justicia, denuncien o *alerten* sobre posibles conductas irregulares, teniendo la certeza de que no serán objeto de represalias o de hostigamiento derivado de su denuncia.

De esa forma, de acuerdo con lo informado por la fiscalía del Estado de México, si existen garantías para que la persona denunciante conserve su trabajo, además que se les otorga la calidad de parte. Pese a lo anterior, no se otorgan medidas precautorias ya que la ley en la materia no lo contempla.

4. Debido proceso.

Este indicador se desarrolla a partir de tres elementos: oficina externa a las instalaciones de la fiscalía y/o procuraduría; si al momento de reportar estos hechos, la persona denunciante recibe un número de folio para dar seguimiento; y finalmente, si quien denuncia es notificado sobre cada resolución en el proceso con la finalidad de inconformarse.

Con las respuestas proporcionadas por la fiscalía mexiquense, es posible identificar que las instalaciones del Órgano Interno de Control de la Fiscalía se ubican en un lugar distinto a la sede central, la persona denunciante si recibe un número de folio o expediente para dar seguimiento, así como ser notificado sobre cada acción del proceso (aunque no proporcionaron detalles extensivos de su respuesta).

5. Publicidad de las sanciones aplicadas.

Este indicador se refiere al envío de la información sobre servidores públicos sancionados, a los sistemas anticorrupción (tanto nacional como estatal). En el caso de la fiscalía del Estado de México únicamente se indicó que sí remiten información a los sistemas anticorrupción, sin proporcionar más detalles.

6. Perspectiva de género.

El último indicador del eje sobre régimen disciplinario se refiere a la incorporación de la perspectiva de género; esta pregunta se planteó con el objeto de conocer si las instituciones de procuración de justicia consideran las conductas de hostigamiento y acoso sexual como parte de las faltas administrativas que se cometen por parte de las personas servidoras públicas; así como si en los procedimientos administrativos se ha incorporado un enfoque que permita identificar las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las personas a partir de las consideraciones basadas en su género.

En el caso del Estado de México, la fiscalía indicó que de conformidad con el artículo 98 de la ley en la materia, la autoridad investigadora debe actuar con perspectiva de género.

Eje 4. Seguridad social.

La seguridad social es un componente fundamental para el bienestar y motivación del personal de las instituciones. Garantizar el acceso a prestaciones y beneficios adecuados no solo dignifica la labor de quienes día a día velan por la justicia, sino que contribuye a su permanencia y reduce su estrés, impactando directamente en su desempeño y

productividad. Este eje evalúa el compromiso institucional con el cuidado integral de sus colaboradores. El análisis de los resultados ofrecerá una perspectiva sobre el nivel de soporte y protección que las instituciones brindan a su capital humano.

1. Seguro médico.

El primer indicador se relaciona con la cantidad de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial que cuenta con acceso a seguro médico; esta prestación de seguridad social se define como el acceso a un servicio médico gratuito para los casos de accidente o enfermedad, tanto para la persona servidora pública como para sus familiares.

La fiscalía del Estado de México indicó que respecto a la información sobre el personal sustantivo (ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial), se aprobó por unanimidad el Acuerdo SE/06/205/09 por el que se aprueba por unanimidad la reserva de estos datos.

2. Licencia de cuidados.

Con este indicador se busca visibilizar los esquemas de corresponsabilidad que existen en las instituciones de procuración de justicia; por lo tanto, para poder medir este aspecto se realizaron preguntas respecto a las licencias de maternidad y paternidad; en primer lugar se buscó identificar si existen o no ambos tipos de licencia, y en segundo lugar, preguntar si éstas se otorgan en igualdad de condiciones, es decir, cuál es la duración de ambas licencias y si se exigen mayores requisitos para su autorización.

En el caso de las licencias de maternidad y paternidad que otorga la fiscalía mexiquense se sugirió la consulta de las disposiciones normativas en materia de recursos humanos¹¹², de acuerdo con las cuales, se otorga licencia de maternidad denominándose *gravidez*, por un período de 90 días naturales; mientras que la licencia de paternidad se otorga por un período de 45 días naturales, de los cuales, 30 deben ser posteriores al parto; siendo una de las licencias que se otorga en mejores condiciones que el resto del país.

3. Vacaciones.

Una de las prestaciones laborales por la que se preguntó es la cantidad de días de vacaciones que contempla la institución para ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial; este dato permite analizar los esquemas de conciliación entre la vida laboral y personal, respecto de uno de los derechos laborales de carácter irrenunciable.

Cabe precisar que lo informado por la fiscalía del Estado de México, nuevamente remite a las leyes locales, respecto de las cuales cada año se publica en la Gaceta de Gobierno, el calendario oficial de la Fiscalía que contempla un total de 20 días de vacaciones para las y los funcionarios de esta dependencia.

4. Aguinaldo.

¹¹² Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal; y la Norma 20301/061-04 Licencias por trámite de pensión ante ISSEMYM, gravidez, nacimiento, adopción, asuntos personales y otras.

El otro derecho laboral irrenunciable que se utiliza como indicador en el eje de seguridad social es el del aguinaldo, el cual se refiere a una gratificación anual por el trabajo realizado.

La institución de procuración de justicia del estado de México indicó en su respuesta que el aguinaldo se contempla en la ley que regula el trabajo de los servidores públicos en la entidad; de esa forma, el aguinaldo equivale a 40 días de salario base.

5. Salas de lactancia.

Los últimos dos indicadores se relacionan con el indicador de licencia de cuidados, juntos permiten analizar los antecedentes que deben ser considerados para la creación del denominado Sistema Nacional de Cuidados, contemplado como uno de los cien compromisos de gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030; en el caso de las salas de lactancia, esta prestación busca brindar un espacio digno y limpio para las personas que deciden amamantar; así como para las personas usuarias que también se encuentren en esta situación.

Sobre este punto la fiscalía mexiquense manifestó que tanto para 2024, así como a la fecha del presente, cuenta con el espacio óptimo designado a la lactancia materna, para quienes lo requieran.

6. Guarderías

Finalmente, este último indicador se relaciona con los espacios en el que las hijas e hijos de 0 a 3 años, de personas servidoras públicas puedan desarrollarse física, emocional y socialmente mientras sus madres y padres se encuentran en su horario laboral. Al igual que el indicador previo, busca generar condiciones de igualdad en las labores de cuidado de niñas y niños en sus primeros años de vida.

En el caso de las personas trabajadoras de la fiscalía del Estado de México, si bien no cuentan con la prestación en su lugar de trabajo, al formar parte del sistema de seguridad social ISSEMyM, pueden requerir la inscripción de dicha prestación para sus hijas e hijos, a través del proceso establecido por el referido instituto.

Eje 5. Certificación.

La certificación asegura la idoneidad, confiabilidad y profesionalismo del personal en las instituciones de procuración de justicia. Este proceso no sólo valida competencias y conocimientos, sino que también funge como un mecanismo clave para garantizar la integridad y confianza. Este eje evalúa la implementación y el alcance de la certificación, el resultado de los cinco indicadores demostrará la rigurosidad y compromiso de las instituciones para contar con personal debidamente calificado y confiable, fortaleciendo así su capacidad de respuesta y legitimidad.

1. Certificación.

Este primer indicador, la certificación en sentido estricto, se construye a partir de los siguientes elementos: a) estrategias para implementar la evaluación del proceso de certificación de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial; b) número

de servidores públicos certificados después de ser evaluados en control de confianza, competencia y desempeño; c) existencia de lineamientos que regulan el proceso de evaluación de control de confianza, competencia y desempeño; d) indicadores de evaluación de conocimientos y habilidades; y e) estructura de las fases del curso de preparación y la evaluación de habilidades para contribuir al desarrollo de competencias del personal sustantivo.

Así, las respuestas de la fiscalía del Estado de México demuestran las áreas de oportunidad de mejora en el proceso de certificación; principalmente, porque no hubo respuesta sobre la implementación de estrategias en la evaluación de certificación. Pese a lo anterior, la institución indicó que en 2024 se certificaron 1235 servidores públicos en control de confianza; proceso que se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos en las leyes de seguridad (general y local), además que los indicadores y las fases del curso se ajustan a lo señalado en el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública.

2. Políticas públicas.

Este segundo indicador hace referencia a los procesos de evaluación de los tres perfiles sustantivos (ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial), respecto de tres componentes: a) objetivo principal del proceso de certificación; b) metas específicas en cada fase del proceso de certificación; y c) líneas específicas para asegurar el proceso de certificación.

De esa forma, sobre el eje de certificación, este indicador de políticas públicas es el de mayor oportunidad de mejora para la fiscalía mexiquense, ya que, de acuerdo con la respuesta proporcionada sobre los objetivos, metas específicas y líneas de acción, no fueron respondidas por la institución.

3. Control de confianza.

Este indicador es en el que la mayoría de las instituciones de procuración de justicia reservaron la información, derivado de una interpretación restrictiva sobre la resolución de la controversia constitucional 325/2019¹¹³, reservaron la información estadística que se solicitó sobre la cantidad de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial; que fueron evaluados y certificados en control de confianza.

Sin embargo, pese a lo anterior en el caso del Estado de México, como una buena práctica que puede ser retomada por otras instituciones, la información fue proporcionada en el sentido siguiente:

- En el período que se informa se acreditaron 413 agentes del Ministerio Público.
- En el período solicitado se acreditaron 770 agentes de la Policía de Investigación.
- En el período que se informa se acreditaron 52 peritos aprobados.

¹¹³ Resolución emitida por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 12 de mayo de 2022; la cual hace referencia a la relación causal que existe entre la entrega de información como el nombre y cargo del personal sustantivo y operativo adscrito a diversas áreas de la Fiscalía General de la República, y la afectación a la seguridad pública.

4. Evaluación de competencia.

La competencia profesional se refiere a las capacidades asociadas a la realización de tareas determinadas de tipo profesional que permiten el ejercicio de la actividad conforme a exigencias de la función. Debido a que los fenómenos que se asocian a la procuración de justicia cambian con el transcurso del tiempo; es necesario evaluar de forma constante este aspecto, para cada uno de los tres perfiles sustantivos (ministerio público, policía de investigación y personal pericial).

En el caso del Estado de México, se informó que de acuerdo con el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias* referido anteriormente, únicamente se llevan a cabo evaluaciones de competencias básicas a los policías de investigación, por lo cual, en 2024 se llevaron a cabo 359 evaluaciones, de las cuales 358 policías fueron acreditados.

5. Evaluación de desempeño.

Es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos así como la disciplina que rige la actuación y su contribución a los objetivos institucionales.

Con esta consideración la fiscalía del Estado de México si realiza evaluación del desempeño a los tres perfiles sustantivos, por lo cual proporcionó la siguiente información, precisando que las evaluaciones del segundo semestre de 2024 se estaban realizando al momento de responder la solicitud de acceso a la información:

- Durante el primer semestre del año 2024, se llevaron a cabo 1305 evaluaciones de desempeño a ministerios públicos, de los cuales, 1279 acreditaron las evaluaciones.
- Durante el primer semestre del año 2024, se llevaron a cabo 1715 evaluaciones de desempeño a policías de investigación, de los cuales, 1713 acreditaron las evaluaciones.
- Durante el primer semestre del año 2024, se llevaron a cabo 741 evaluaciones de desempeño a peritos, de los cuales, 740 acreditaron las evaluaciones.

Eje 6. Autonomía.

La autonomía de las instituciones de procuración de justicia garantiza su independencia, imparcialidad y eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Una procuración de justicia autónoma, libre de injerencias políticas es capaz de actuar con objetividad y perseguir el delito sin presiones. Este eje evalúa el grado de independencia institucional a través de cinco indicadores en donde se busca ofrecer una comprensión profunda sobre la fortaleza institucional para operar con la independencia necesaria y responder a los principios de legalidad y justicia.

1. Transición a fiscalía.

En 2014 se estableció la reforma a los órganos de procuración de justicia, en el que se busca la autonomía de las instituciones, con patrimonio propio y personalidad jurídica, con la finalidad de implementar el sistema de justicia procesal de corte acusatorio aprobado en junio de 2008.

De esa manera, el Estado de México refirió que la institución es una fiscalía autónoma desde la declaratoria publicada en la *Gaceta del Gobierno* el 09 de diciembre de 2016.

Las siguientes cuatro preguntas fueron remitidas a los congresos estatales, por ser la autoridad con la información sobre los procesos de designación y remoción de las personas titulares de las fiscalías y/o procuradurías.

2. Control legislativo.

Para este indicador se preguntó por la duración de la designación, con la finalidad de identificar si se realiza de forma escalonada y de esa forma evitar la influencia del ejecutivo. Se habla de una designación escalonada cuando los cargos de un gobierno estatal no se nombran al mismo tiempo, creando una rotación gradual en comparación con el poder ejecutivo; además, también se pregunta sobre la prohibición expresa sobre haber fungido como servidor público.

En ese sentido, el Congreso del Estado de México refirió que si se realiza una designación escalonada, puesto que la persona titular de la Fiscalía es elegida cada nueve años. Sin embargo, entre los requisitos para el perfil no se encuentra el de haber sido persona servidora pública.

3. Profesionalización.

Este aspecto busca identificar la obligación sobre el perfil profesional de la persona titular, en específico sus conocimientos en Derecho.

Al respecto, el Congreso mexiquense indicó que, de acuerdo con los requisitos constitucionales, uno de ellos es: poseer título de licenciado en derecho expedido por institución educativa legalmente facultada para ello y tener por lo menos diez años de ejercicio profesional.

4. Procedimiento de designación.

El indicador del procedimiento de designación se enfoca en identificar la participación de organismos o instituciones ajenas a la fiscalía y/o procuraduría, tanto en la convocatoria como en la selección de candidaturas.

En el caso del Estado de México, el proceso de designación de Fiscal General se realiza mediante un proceso que involucra tanto a la Legislatura como al Poder Ejecutivo, especificando que, en caso de que alguno de los dos poderes referidos incumpla con sus obligaciones, el otro podrá realizar la designación de manera directa.

5. Procedimiento de remoción.

El último indicador complementa la pregunta sobre el procedimiento de designación con la contraparte, que es el procedimiento de remoción. Al respecto, también se busca identificar

la influencia del Poder Ejecutivo en procesos que pondrían en duda la autonomía de la institución.

En ese sentido, la remoción de la persona titular del órgano de procuración de justicia del Estado de México se sujeta a las mismas condiciones descritas para la designación, únicamente precisando que La o el Fiscal General y sus agentes serán responsables de toda falta, omisión o violación a la ley en que incurran con motivo de sus funciones.

Conclusión.

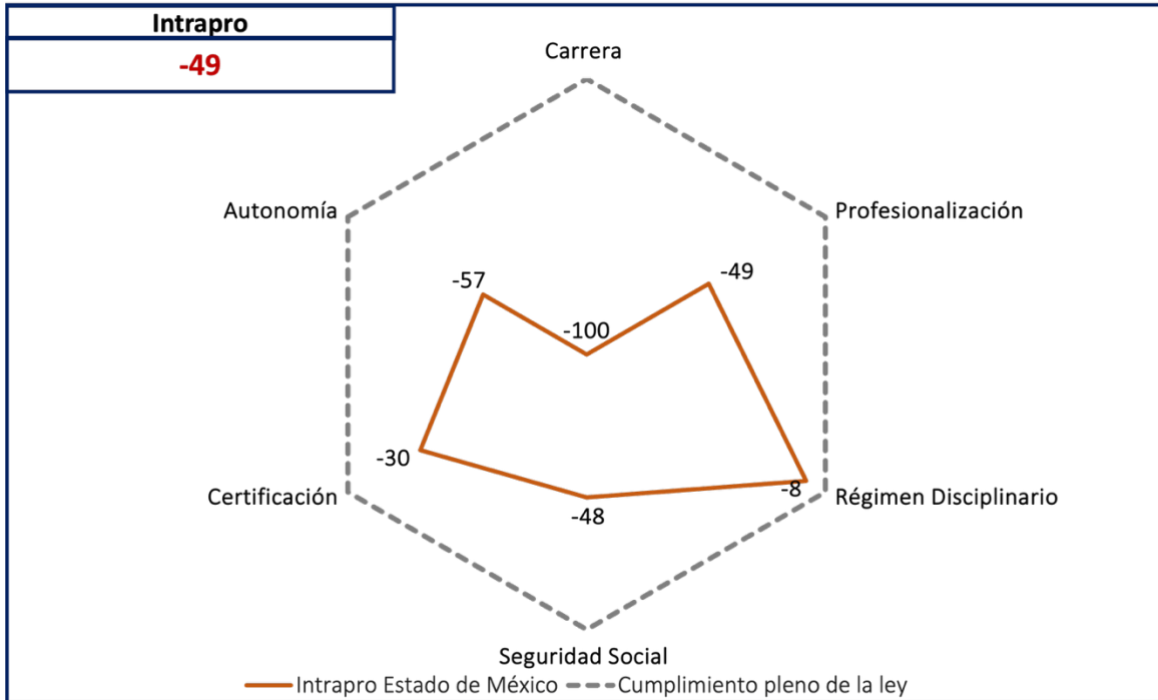
El Estado de México es una de las entidades más pobladas del país, por esa razón es necesario realizar mediciones como las del presente índice, con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad de mejora. De acuerdo con las respuestas aportadas, la parte de mayor preocupación es el eje de carrera ya que abiertamente se describió una selección discrecional de mandos respecto de quienes son susceptibles de una promoción laboral; si bien refieren contar con parámetros como la antigüedad en el servicio y la trayectoria, esto no permite una evaluación completa de las capacidades, habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, para los ejes de Profesionalización, Régimen Disciplinario, Seguridad Social y Certificación; si se cuenta con avances hacia el cumplimiento pleno de la ley; siendo únicamente el indicador sobre la cantidad de ministerios públicos, policías de investigación y personal pericial el que se clasificó como información reservada. Respecto del último eje, la autonomía es otra área de mejora derivado de la necesidad de intervención y seguimiento de un órgano ciudadano o externo en la designación y remoción de la persona titular de la Fiscalía.

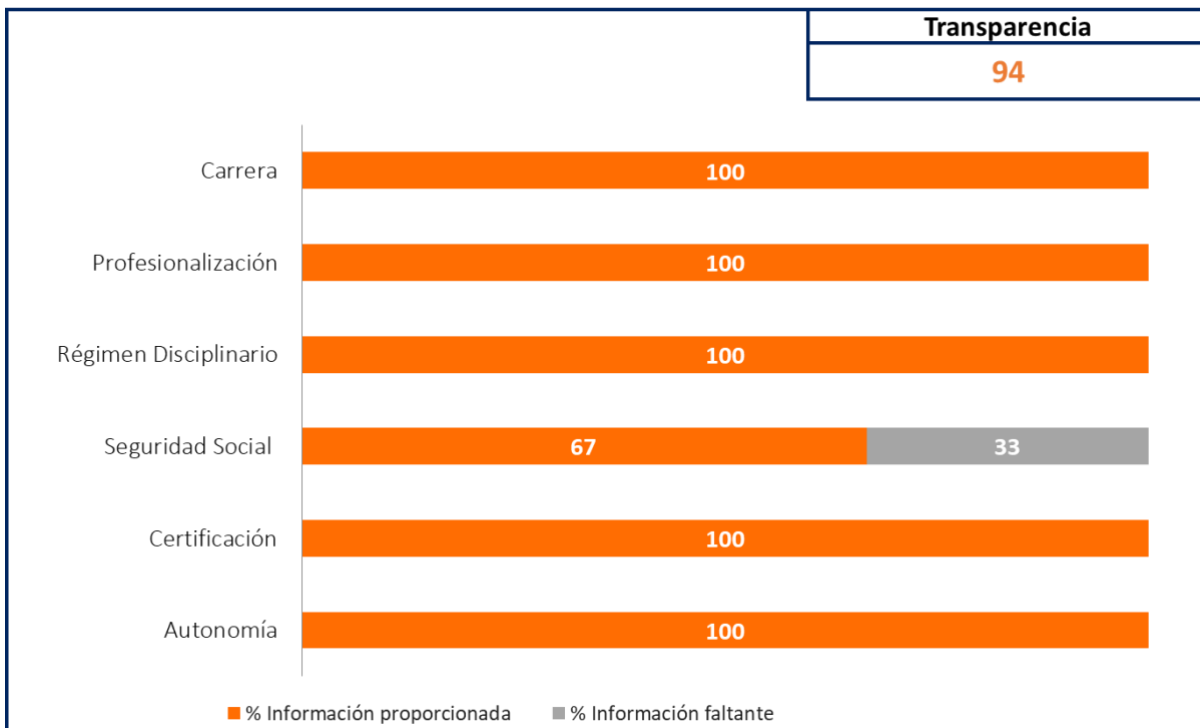
Cabe precisar que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2024, el Estado de México presentó un aumento estadísticamente significativo de 15298 delitos más, de acuerdo con la tasa de delitos por cada 100000 habitantes. Por lo tanto, se requiere fortalecer a la institución tanto en lo que se refiere al servicio profesional de carrera y a la autonomía.

En las siguientes gráficas se presenta el resultado de la institución de procuración de justicia del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo así como el porcentaje de información que se obtuvo.

Resultados INTRAPRO 2025



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de la Fiscalía General del Estado del Estado de México que contiene el presente informe, se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

- Poder Legislativo (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 0458
- Fiscalía General del Estado del Estado de México (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 00902
- Fiscalía General del Estado del Estado de México (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 00174

Causa en Común A. C.

Maria Elena Morera Mitre

PRESIDENTA

José Antonio Polo Otyeza

DIRECTOR GENERAL

Asael Nuche González

COORDINADOR DEL PROYECTO

Fernando Escobar Ayala

Nancy Angélica Canjura Luna

INVESTIGADORES

María Blanca Estela Cano Ruiz

ASISTENTE ADMINISTRATIVA

Ana Mitzi Hernández Ochoa

COMUNICACIÓN SOCIAL

Perteneces, Justicia e Igualdad A. C.

José Mario de la Garza Marroquín

PRESIDENTE

Celia García Valdivieso

DIRECTORA DE DERECHOS HUMANOS

J. Jesús Martínez Rangel

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Lizeth Montejano Torres

COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL y CAPACITACIÓN

Javier Osvaldo Rubio Ritchie

María Paula Lara Díaz

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

Impunidad Cero A. C.

Catalina Kühne Peimbert -

DIRECTORA EJECUTIVA

Claudia Ivette Morales Nuñez

COORDINADORA DE PROYECTOS

Helga Jáuregui Ballesteros

ANALISTA DE DATOS

Itzel Jiménez Ríos

INVESTIGADORA

Diana Sarahy Guarneros Martínez

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN



Pertenececes
Justicia e Igualdad

IMPUNIDAD | CERO