



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Trimestre: Enero-Marzo 2020

Unidad Responsable del Gasto: 1301 Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

1. Descripción de la Evaluación

1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública 2019

1.2 Fecha de inicio de la evaluación (dd/mm/aaaa): 04/11/2019

1.3 Fecha de término de la evaluación (dd/mm/aaaa): 31/12/2019

1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:

Nombre:
Lic. Yuki Elena Susuda Valverde. correo: yesusuda@contraloriadf.gob.mx teléfono: 5627 9700 ext 59001.
C.P. Miguel Ángel Cruz González. correo:macruz@contraloriadf.gob.mx teléfono: 5627 9700 ext 52221.

Unidad administrativa: Dirección General de Coordinación de
Órganos Internos de Control Sectorial DGCIOCS

1.5 Objetivo general de la evaluación: Por medio de la Encuesta Institucional se obtiene la percepción del personal de Seguridad Pública

1.6 Objetivos específicos de la evaluación: Esta dirigida a obtener la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública de las entidades federativas respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.

1.7 Metodología utilizada en la evaluación: El evaluador externo encargado del levantamiento de la encuesta respetó el contenido y estructura de las preguntas, así como su nomenclatura, asegurando su lugar al principio de la base de datos.

Instrumentos de recolección de información:

Cuestionarios_X_ Entrevistas__ Formatos__ Otros__ Especifique:

Descripción de las técnicas y modelos utilizados: El tamaño de la muestra determinado por el Despacho Externo fue superior al solicitado en los "Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2019", de tal forma que fuera estadísticamente representativo de los elementos que conforman las instituciones de seguridad pública de la entidad federativa.

2. Principales Hallazgos de la evaluación

2.1 Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

- Se considera que es importante hacer una labor de "sentido de pertenencia e identificación" para que sepan con exactitud a que corporación pertenecen.
- Se recomienda la necesidad de involucrar a más jóvenes y mujeres en las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia. Asimismo, debe favorecerse en los procesos de reclutamiento y selección a aquellas personas que cuenten con niveles de escolaridad de, al menos, arriba de la preparatoria para ir mejorando su nivel educativo.
- Se recomienda revisar la política salarial en las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, a fin de inhibir los incentivos que lleven a los elementos operativos a actuar fuera de la ley y del comportamiento ético para mejorar sus ingresos.
- En la profesionalización, es importante evaluar el estrato de custodios porque no llegan ni al 20% los que cuentan con servicio profesional de carrera y que cuentan con CUIP.
- Se sugiere que las áreas de Recursos Humanos y/o afín, trabajen fuertemente en la comunicación interna para hacer del conocimiento del personal la totalidad de beneficios y prestaciones que tienen.
- Se detectó que la encuesta no definía si la capacitación también incluía los cursos que la Comisión de Derechos Humanos estaba proporcionando, esto con respecto a la capacitación.
- Se recomienda que con respecto a la evaluación de control de confianza, se cheque que el área de Recursos Humanos entregue los resultados y haya un seguimiento puntual de sus resultados y avances.
- Existe la percepción general de que no cuentan con el equipo necesario para desarrollar sus funciones.
- En el uso de tecnología es necesario hacer un especial énfasis en que los custodios se involucren más, ya que son los que menos tecnología utilizan al usar máquinas de escribir todavía.
- En la evaluación de infraestructura, se recomienda poner énfasis en las instalaciones de la PGJ y/o trabajar en el nivel de expectativa de dicho estrato.
- En condiciones laborales y funciones policiales, se recomienda que el área de RH y los mandos medios conozcan las razones que mueven los intereses del personal para que con ello sigan afianzando la relación entre el elemento y la corporación, apoyando la primer recomendación de generar el sentido de identidad en ellos.
- La aplicación de leyes con igualdad en un promedio de 90%; la capacitación y el desempeño para determinar los ascensos en un 30% cada uno, son valores determinantes para los elementos que contestaron en el rubro de hábitos en el trabajo y que siguen demostrando transparencia y compromiso con la organización.
- Capacitación y mejora en sueldo y prestaciones son las dos necesidades principales que piden en la evaluación institucional; así como, indican que la falta de organización, la falta de liderazgo de sus mandos y la falta de confianza entre los elementos son los principales problemas que encuentran en la organización. Enfatizan que el rubro "infiltración del crimen organizado" no es considerado un problema relevante dentro de las corporaciones, reforzando lo descrito en el punto anterior sobre la transparencia y compromiso con la organización.

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Trimestre: Enero-Marzo 2020

Unidad Responsable del Gasto: 1301 Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

2.2.1 Fortalezas:

- Se fortaleció el acceso a la justicia para las mujeres.
- Existe una inversión constante en equipo de protección personal, equipo y armamento.
- Se invierte en la actualización de tecnologías de información para seguridad pública.
- Se fomenta un modelo homologado de unidades de policía cibernética.
- Se invierte en especialización de las instancias responsables de la búsqueda de personas.

2.2.2 Oportunidades:

- Se incrementen los recursos para el acceso a la justicia a Mujeres, para que se incremente este programa.
- Se continúe el fortalecimiento de equipo de protección personal, equipo y armamento, para abatir los índices delictivos.
- Se continúe con la actualización y expansión de tecnologías de información para la seguridad pública.
- Se continúe con la homologación de unidades de policía cibernética.
- Se continúe la especialización de instancias responsables de la búsqueda de personas.

2.2.3 Debilidades:

- Se está incursionando en el programa de acceso a la justicia para las Mujeres.
- Trámites muy largos para la compra de armamento y accesorios.
- Se capacite al personal que está a cargo del manejo de las tecnologías de información para la seguridad pública.
- Se capacite al personal encargado de la homologación de unidades de policía cibernética.
- Se capacite al personal encargado de las instancias responsables de la búsqueda de personas.

2.2.4 Amenazas:

- Reducción en presupuestos.
- Exposición del personal de seguridad pública debido a la falta de equipo y renovación de armamento.

3. Conclusiones y recomendaciones de la evaluación

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

En síntesis, puede concluirse que los estratos policiales opinan mayoritariamente en los temas de profesionalización, capacitación y evaluación sobre la necesidad de fortalecer a los servicios profesionales de carrera ministerial, policial y pericial.

Finalmente, la mayoría de los entrevistados se siente orgulloso de ser un servidor público adscrito al área de seguridad pública y procuración de justicia y tiene vocación para servir a la sociedad de la Ciudad de México. Estos dos aspectos son piezas fundamentales en la construcción positiva de una identidad y sentido de pertenencia a las instituciones responsables de proporcionar seguridad pública y procurar justicia.

Asimismo, son dos actitudes que, bien encausadas, pueden incidir de manera relevante en mejorar los hábitos en el trabajo y superar los problemas presentes en el ámbito laboral, así como asumir favorablemente el reto que implicará la adopción de las nuevas disposiciones que se determinen.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

- 1: Hacer una labor de "sentido de pertenencia e identificación" para que sepan con exactitud a que corporación pertenecen.
- 2: Necesidad de involucrar a más jóvenes y mujeres en las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia. Debe favorecerse en los procesos de reclutamiento y selección a aquellas personas que cuenten con niveles de escolaridad de, al menos, arriba de la preparatoria para ir mejorando su nivel educativo.
- 3: Revisar la política salarial en las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia, a fin de inhibir los incentivos que lleven a los elementos operativos a actuar fuera de la ley y del comportamiento ético para mejorar sus ingresos.
- 4: En la profesionalización, es importante evaluar el estrato de custodios porque no llegan ni al 20% los que cuentan con servicio profesional de carrera y que cuentan con CUIP.
- 5: Se sugiere que las áreas de Recursos Humanos y/o afín, trabajen fuertemente en la comunicación interna para hacer del conocimiento del personal la totalidad de beneficios y prestaciones que tienen.
- 6: Se detectó que la encuesta no definía si la capacitación también incluía los cursos que la Comisión de Derechos Humanos estaba proporcionando, esto con respecto a la capacitación.
- 7: Se recomienda que con respecto a la evaluación de control de confianza, se cheque que el área de Recursos Humanos entregue los resultados y haya un seguimiento puntual de sus resultados y avances.
- 8: Existe la percepción general de que no cuentan con el equipo necesario para desarrollar sus funciones.
- 9: En el uso de tecnología es necesario hacer un especial énfasis en que los custodios se involucren más, ya que son los que menos tecnología utilizan al usar máquinas de escribir todavía.
- 10: En la evaluación de infraestructura, se recomienda poner énfasis en las instalaciones de la PGJ y/o trabajar en el nivel de expectativa de dicho estrato.
- 11: En condiciones laborales y funciones policiales, se recomienda que el área de RH y los mandos medios conozcan las razones que mueven los intereses del personal para que con ello sigan afianzando la relación entre el elemento y la corporación, apoyando la primer recomendación de generar el sentido de identidad en ellos.
- 12: La aplicación de leyes con igualdad en un promedio de 90%; la capacitación y el desempeño para determinar los ascensos en un 30% cada uno, son valores determinantes para los elementos que contestaron en el rubro de hábitos en el trabajo y que siguen demostrando transparencia y compromiso con la organización.



Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones
Trimestre: Enero-Marzo 2020

Unidad Responsable del Gasto: 1301 Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

13: Capacitación y mejora en sueldo y prestaciones son las dos necesidades principales que piden en la evaluación institucional; así como, indican que la falta de organización, la falta de liderazgo de sus mandos y la falta de confianza entre los elementos son los principales problemas que encuentran en la organización. Enfatizan que el rubro "infiltración del crimen organizado" no es considerado un problema relevante dentro de las corporaciones, reforzando lo descrito en el punto anterior sobre la transparencia y compromiso con la organización.

4. Datos de la Instancia evaluadora

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación: C.P.C. Luis Gerardo Zepeda Dávila.

4.2 Cargo: Socio.

4.3 Institución a la que pertenece: DESPACHO ZEPEDA Y ASOCIADOS CONTADORES, S.C.

4.4 Principales colaboradores:

Lic. Jessica Guevara Luevano

Lic. Cynthia Nayeli Maldonado C.

Alan Guevara Luevano

Antonio San German Nuñez

Athzirit Yosselin Guerrero Bustos

Eduardo Quintanilla Cedillo

Irma Salcedo Hernández

Miguel Salcedo Hernández

Raúl Daniel Zavala Ramos

Raymundo Sanmiguel Luévano

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: luiszepeda@zya.mx

4.6 Teléfono (con clave lada): 555337 1210

5. Identificación del (los) programa(s)

5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS

5.2 Siglas:

5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s): Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s):

Poder Ejecutivo ☒ Poder Legislativo ☐ Poder Judicial ☐ Ente Autónomo ☐

5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s):

Federal ☒ Estatal ☐ Local ☐

5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):

5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):

5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):

Nombre:
Lic. Yuki Elena Susuda Valverde. correo: yesusuda@contraloriadf.gob.mx teléfono: 5627 9700 ext 59001.
C.P. Miguel Ángel Cruz González. correo: mcruz@contraloriadf.gob.mx teléfono: 5627 9700 ext 52221.

Unidad administrativa: Dirección General de Coordinación de
Órganos Internos de Control Sectorial DGCIOICS

6. Datos de Contratación de la Evaluación

6.1 Tipo de contratación:

6.1.1 Adjudicación Directa ☒ 6.1.2 Invitación a tres ☐ 6.1.3 Licitación Pública Nacional ☐

6.1.4 Licitación Pública Internacional ☐ 6.1.5 Otro: (Señalar) ☐

6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Dirección General de Administración en la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México

6.3 Costo total de la evaluación: \$ 280,488.00 (Doscientos ochenta mil cuatrocientos ochenta y ocho pesos 00/100 M.N.), incluye I.V.A.

6.4 Fuente de Financiamiento: Recursos Federales asignados al Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública

7. Difusión de la Evaluación

7.1 Difusión en internet de la evaluación: **

7.2 Difusión en internet del formato: **

**** Nota:** se encuentra pendiente la publicación, ya que por parte del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública se encuentra en revisión.