



❖ ESTADÍSTICA E INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LOS CUERPOS DE POLICÍA MUNICIPAL

Derivado de los servicios de vigilancia y patrullaje realizados por la policía municipal, la incidencia de faltas administrativas más comunes ha disminuido del 2012 a 2013

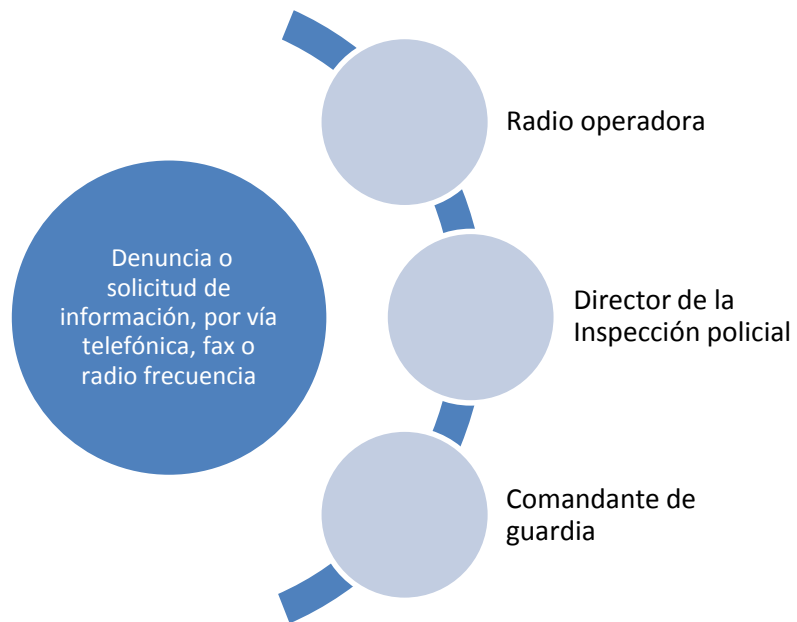
	MES	FALTAS ADMINISTRATIVAS			
		ALTERAR EL ORDEN	FALTAS A LA MORAL	INGERIR BEBIDAS ALCOHOLICAS	INHALAR SUSTANCIAS
2012	ENERO	52	1	0	0
	FEBRERO	62	1	4	0
	MARZO	94	1	0	1
	ABRIL	115	0	0	0
	MAYO	60	5	12	4
	JUNIO	59	1	0	0
	JULIO	99	5	2	1
	AGOSTO	135	5	0	0
	SEPTIEMBRE	79	3	0	1
	OCTUBRE	34	0	3	2
	NOVIEMBRE	20	0	0	0
	DICIEMBRE	46	0	0	0
	TOTALES	855	22	21	9
2013	ENERO	17	2	0	1
	FEBRERO	36	1	0	2
	MARZO				
	ABRIL				
	MAYO				
	JUNIO				
	JULIO				
	AGOSTO				
	SEPTIEMBRE				
	OCTUBRE				
	NOVIEMBRE				
	DICIEMBRE				
	TOTALES	53	3	0	3



❖ MECANISMOS DE SUPERVISIÓN POLICIAL, LOS REGISTROS DE REPORTES DE SUPERVISIÓN, ASÍ COMO LOS MEDIOS PARA INCONFORMARSE CON UN REPORTE DE SUPERVISIÓN.

Se llevan a cabo mediante el registro en diversos formatos, que consolidan información para regular y orientar las actividades, los cuales son:

- Listados de Asistencia del personal
- Estados de Fuerza, que actualmente se cuenta con 197 elementos.
- Supervisión de servicios establecidos, se realizan los servicios en lugares e instalaciones municipales, que sin llegar a requerir un servicio de policía, si requiere una seguridad estática, como son: Parques, instalaciones deportivas, campos deportivos, mercado de abastos, estación de autobuses, centros cívicos, etc.
- Bitácora de ubicación de unidades (Radio patrullas)
- Informes de operativos implementados, dirigidos por el Secretario de Seguridad Pública Municipal, el cual tiene como objetivo a la población en general y entornos físicos, con la finalidad de garantizar la paz social y preservar el orden público y actuar frente a hechos delictivos. (patrullaje de forma peatonal, por las distintas zonas de la ciudad, operativo escuela segura, revisión de taxis, recorrido en comunidades, operativo en playas, centros nocturnos, antipolarizado de automóviles, motociclista seguro).
- Informes de actividades en materia de prevención del delito, con la finalidad de favorecer la creación de un clima de seguridad ciudadana, disminuyéndose la incidencia criminal y generar la sensación entre la población de un cuerpo policial, capaz de responder a las necesidades de la ciudadanía.



Medios para inconformarse con un reporte de supervisión



❖ CRITERIOS Y UN INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POLICIAL

CRITERIOS

Los criterios a aplicar son tomando como base, su antecedente laboral (méritos), considerando también la puntualidad, el buen desempeño en el servicio, la disciplina, el buen trato a las personas y las evaluaciones de la unidad municipal de control y confianza.

Objetivo de la Unidad de control y confianza:

La Unidad de Control y confianza, tiene por objeto realizar las aplicaciones de las evaluaciones para la selección, ingreso, promoción, formación, permanencia, reconocimiento del personal de la Policía y Tránsito Municipal, en términos de control y confianza, el cual será sistemático y periódico para contribuir a verificar que actúe dentro del marco de conducta que dictan el código de ética y normatividad institucional.

La Evaluación de resultado único e indivisible tiene como finalidad:

- ❖ **De Nuevo Ingreso:** permite elegir a los candidatos más idóneos para integrarse a las Instituciones de Seguridad Pública y Tránsito Municipal.

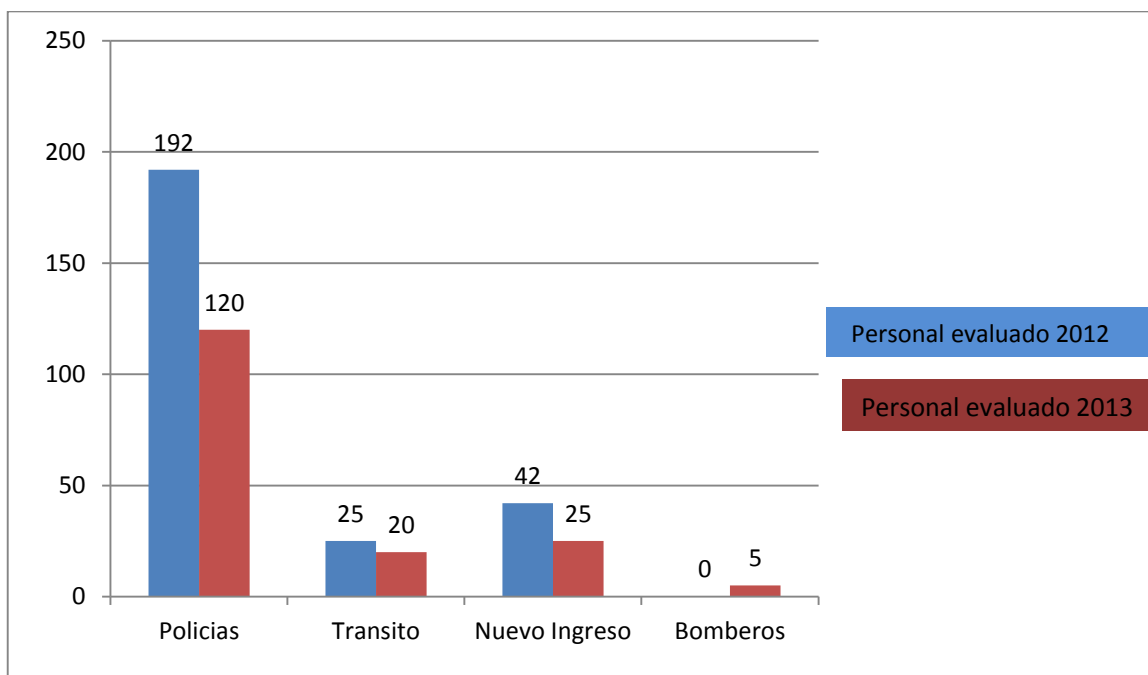
- ❖ **De permanencia:** permite conocer el grado de confiabilidad de los servidores públicos en activo, conforme a los perfiles, políticas y evaluaciones, que se les practique a cada institución.

- ❖ **Investigaciones Específicas:** solicitadas de manera expresa por algún ciudadano, hacia las instituciones de Seguridad Pública y Tránsito municipal.

La adopción de este sistema ayuda a la toma de decisiones, sobre promociones internas y compensaciones siempre que se acredite con los requisitos, complementándose la información con la proporcionada por la unidad de asuntos internos sobre alguna incidencia en el actuar de cada uno de los elementos de la policía o tránsito municipal.



Se han realizado las siguientes evaluaciones de nuevo ingreso y de permanencia a los servidores públicos de la policía, bomberos y tránsito municipal.



El proceso de control de confianza es solo una parte del sistema de profesionalización, cuyo propósito es fortalecer los márgenes de seguridad, confiabilidad, eficiencia y competencia del personal

Derivado de este proceso se realizaron cambios de mandos y sectores, destituyéndose de sus cargos a aquellos elementos que no cumplieron con los requisitos de permanencia establecidos en la normatividad respectiva.



❖ PROTOCOLOS DE USO DE LA FUERZA

Los establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su artículo 41, fracción XI, “siempre que se use la fuerza se hará de manera racional, congruente, oportuna y con respeto a los derechos humanos”.

Descripción de protocolos:

- a) **Congruencia.** Es la idoneidad del medio a emplear, según la agresión sufrida.
- b) **Oportunidad.** Que sea necesaria la intervención del integrante de la corporación policial.
- c) **Racionalidad.** Relación y congruencia entre el medio empleado y el fin buscado.
- d) **Excepcionalidad.** El integrante de la corporación policial debe agotar todos los medios disuasivos a su alcance antes de utilizar la fuerza pública o las armas de fuego.

❖ INCIDENTES REPORTADOS POR OFICIOS, INCLUYENDO ARMAS LETALES Y NO LETALES

La Policía Intermunicipal trabaja en sus labores de prevención y debido a que su labor consiste en enfrentar situaciones en las cuales el uso de la Fuerza es necesario, y la portación de armas es primordial, ya sean armas “letales” (Arma de Fuego) o “no letales” (Bastón, Esposas); el policía deberá medir la situación, evitando así el uso de la fuerza si no es claramente necesario.



❖ LUGARES Y MEDIOS DE ACCESOS PARA PRESENTAR QUEJAS Y EL FORMATO PARA ELLO, ASÍ COMO EL PLAZO PARA SU INTERPOSICIÓN.

INSTALACIÓN DEL MODULO ITINERANTE, PARA OFRECER INFORMACIÓN, RECIBIR QUEJAS Y SUGERENCIAS, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS CORPORACIONES DE POLICÍA Y TRANSITO MUNICIPAL DE TUXPAN.

OBJETIVO:

Su finalidad es de ser un programa permanente y de dar difusión a la cultura de la denuncia entre los habitantes de Tuxpan, por lo que se ubicara en diversas partes de la ciudad, para que la gente pueda interponer su inconformidad o sugerencia hacia los elementos de policía y tránsito, con la seguridad que se le dará el seguimiento correspondiente.

ZONAS DONDE SE UBICA:

- MERCADOS
- ESCUELAS
- CENTROS COMERCIALES
- COLONIAS
- COMUNIDADES

Además de recibir quejas, sugerencias y comentarios, se entregan folletos informativos sobre los mecanismos que existen para que el ciudadano se inconforme ante una mala actitud o acto de corrupción por parte de los responsables de la seguridad y tránsito municipal. (Se anexa tríptico), de igual forma pueden mandar un correo electrónico: asuntosinter_2@hotmail.com, Facebook: asuntos internos policía-tránsito y al teléfono 8342226 ext. 106.



MODULO ITINERANTE DE RECEPCION DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y COMENTARIOS.

ESCUELAS





MODULO ITINERANTE DE RECEPCION DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y COMENTARIOS.

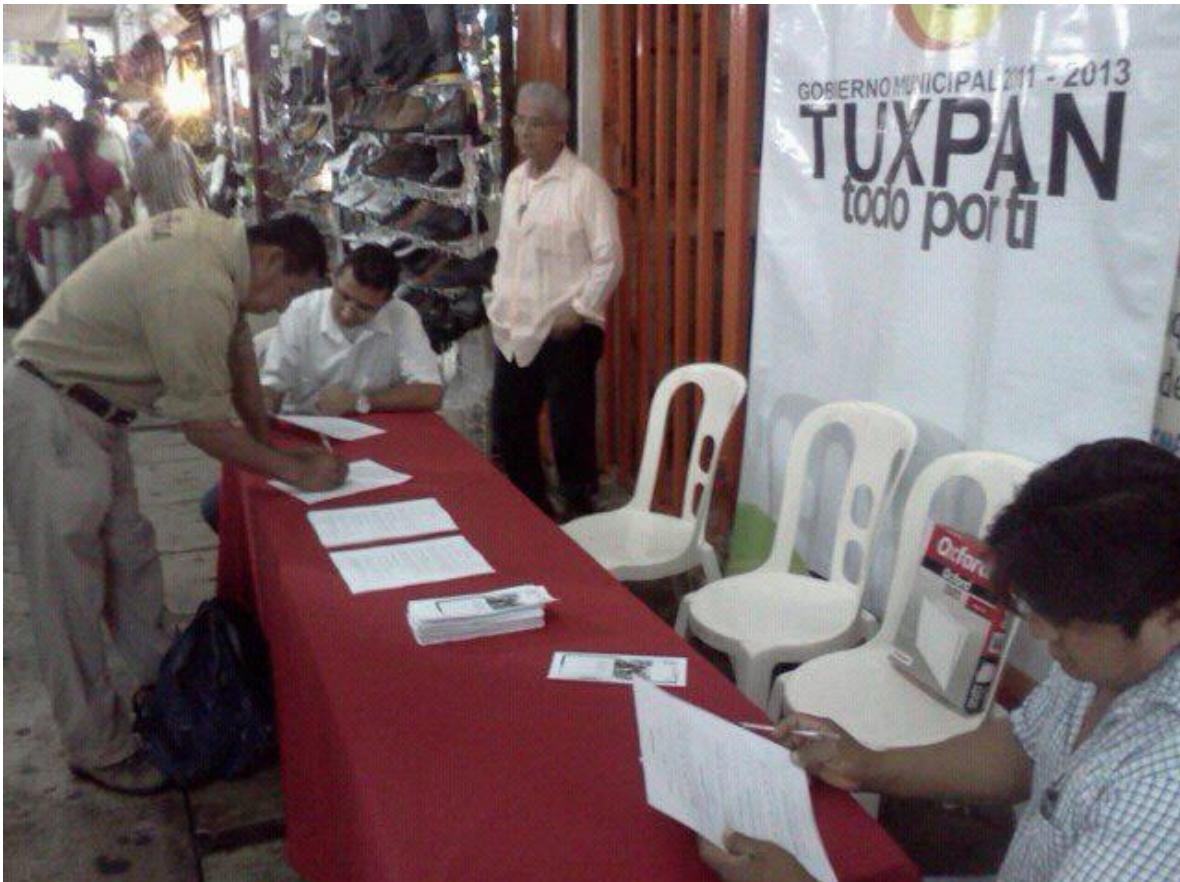
CENTROS COMERCIALES





MODULO ITINERANTE DE RECEPCION DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y COMENTARIOS.

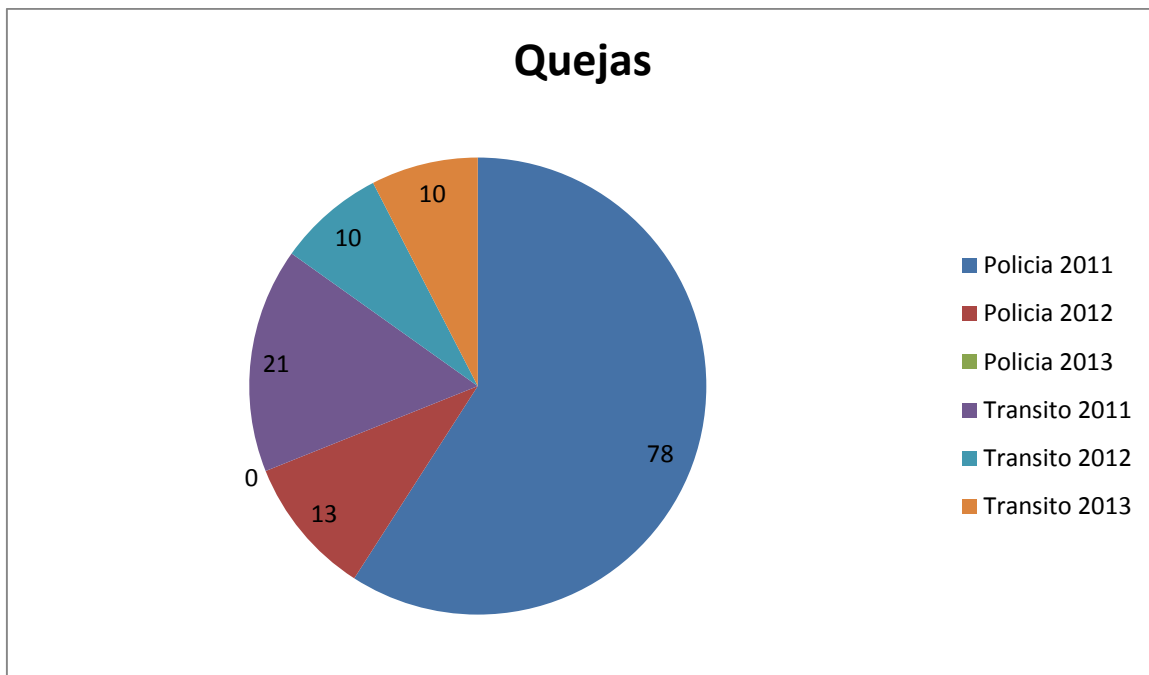
MERCADOS





- ❖ NÚMERO, CARACTERÍSTICAS Y FRECUENCIA DE QUEJAS SOBRE INCIDENTES DE LA FUERZA, TANTO EN COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS, ASI COMO LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL RESPECTO.

De marzo del 2011 a la fecha se han recibido en la unidad de asuntos internos de la policía y tránsito municipal las siguientes quejas ciudadanas:



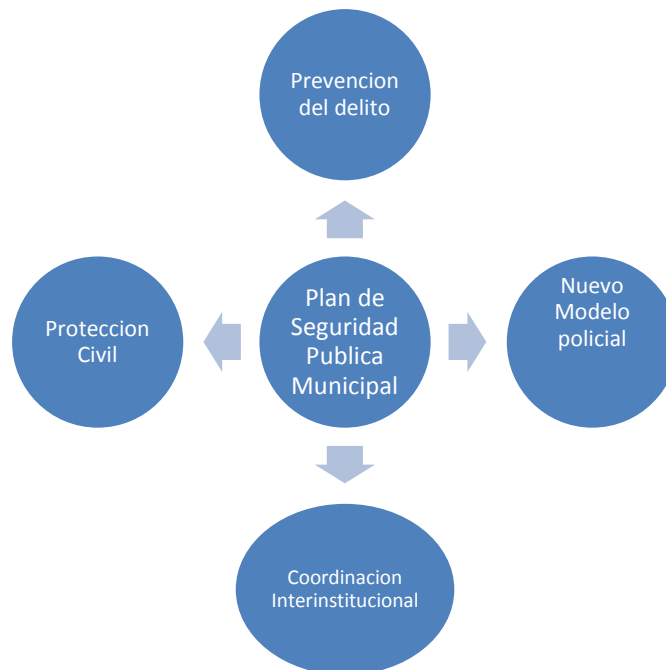
A la fecha se cuenta con 4 quejas de la Comisión de Derechos Humanos, las cuales se les dio el seguimiento y fueron sancionados administrativamente los servidores públicos. Las características de las quejas, son por actuación indebida de los servidores públicos ya que en algunas ocasiones se han excedido en el uso de la fuerza, situación que ha disminuido como lo muestra la gráfica.

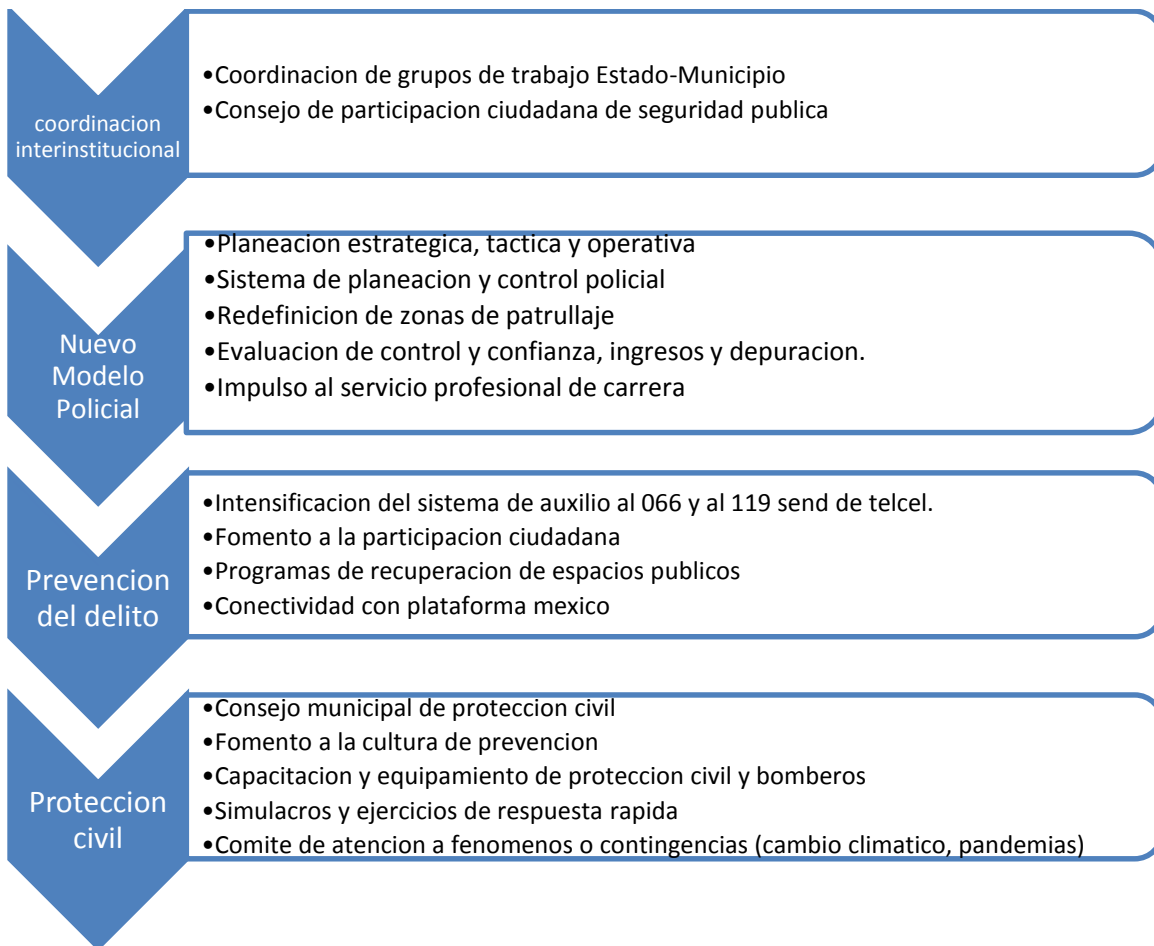


❖ PLAN DE SEGURIDAD PUBLICA MUNICIPAL

EL presente documento se realizó dentro del marco del Proyecto Municipal de Seguridad Pública Municipal 2011-2013.

La metodología planteada corresponde a un “diagnóstico participativo”.







❖ LAS CONVOCATORIAS, PLAZAS, REQUISITOS, FORMATOS PARA PRESENTAR POSTULACIONES.

En este punto se toma en cuenta que el servidor público tenga:

- Antigüedad
- Nivel educativo requerido (Bachillerato)
- Disciplina
- Eficiencia
- Puntualidad
- Confiabilidad
- Profesionalismo
- Honradez
- Lealtad
- Exento de queja ciudadana
- Aprobación de exámenes de control y confianza.
- Aprobación de exámenes antidoping

Todos pasan por este proceso de selección y los candidatos que reúnen todos los requisitos, son los que logran obtener ascensos, de la misma forma se hace con los elementos que no reúnen el 70% de los requerimientos, lo que conlleva a la separación del cargo.



❖ PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERMANENTE

DIRIGIDO A: PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE TUXPAN.

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar el modulo el capacitando comprenderá los limites jurídicos para su actuación y reconocerá la importancia para desarrollar su trabajo con ética y responsabilidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Conocer las funciones en general de su desempeño como policía municipal.
- Conocer el Marco Legal de la función policial.
- Identificar los diferentes tipos de armamentos y tiro policial.
- Comprender el funcionamiento de la capacidad física.
- Conocer las diferentes técnicas de defensa personal, así como del manejo de las herramientas o equipo policial.
- Reconocer en el aspecto operativo la función policial en la conducción y detención de probables responsables.
- Conocer la operatividad en la conducción de vehículos policiales.



JUSTIFICACION

En un contexto democrático, la función policial encuentra su mayor fundamento, en la contribución a un mejor nivel de vida de la población, mediante actividades preventivas que disminuyan la incidencia delictiva y que generen confianza entre la comunidad hacia la policía.

Así pues, conseguir una Policía acorde a las nuevas exigencias de nuestra sociedad, implica que los procesos de formación, de trabajo en equipo, de participación y comunicación y sobre todo los mecanismos de motivación, deben ser objeto de atención especial. Las nuevas organizaciones de Policía requieren un profundo cambio de cultura profesional que difícilmente se podrá conseguir si no se implican en el mismo la mayoría de los policías. Pretender cambiar la Policía sin contar con los propios policías es garantía de fracaso. La Policía que nuestra sociedad está demandando, pasa precisamente por una actitud profesional que es responsabilidad de todos los policías tanto mandos superiores y mandos operativos. Conseguir esa Policía es nuestro reto y nuestra responsabilidad.

ACCIONES DE APOYO:

- ✓ Implementación del curso-taller sobre Relaciones Humanas.
- ✓ Platicas de sensibilización, sobre el Uso y abuso del alcohol (A.A)
- ✓ Implementación del programa de Activación Física
- ✓ Pláticas sobre Derechos Humanos



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA, TRÁNSITO Y VIALIDAD
Y PROTECCIÓN CIVIL MUNICIPAL

TUXPAN
grande por ti

2011-2013

RECURSOS:

HUMANOS.- Todos los recursos disponibles en el Área de la Secretaría de Seguridad Pública, Transito y Protección civil Municipal.

MATERIALES.- Todos los facilitados para la aplicación del proyecto.



CONVOCATORIA DE NUEVO INGRESO

La Secretaría de Seguridad Pública Municipal lanzó la convocatoria para el ingreso al servicio profesional de carrera policial, a través de la radio, prensa y comunicados, durante los meses de octubre y noviembre del año 2011.

En dicha convocatoria se invitó a participar a todos los ciudadanos mexicanos en pleno uso de sus derechos civiles y políticos, con los siguientes requisitos:

1. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso o estar sujeto a un proceso judicial.
2. En el caso de los varones, tener acreditado el Servicio Militar Nacional.
3. Acreditar estudios de bachillerato para los civiles y secundaria para ex militares o marinos
4. Tener entre 18 y 35 años de edad.
5. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes ni padecer alcoholismo.
6. Someterse a evaluaciones de control de confianza y aprobarlas.
7. Estatura mínima de 1.63 en hombres y 1.55 en mujeres.
8. No tener tatuajes o perforaciones corporales.



Posterior a la entrega de solicitudes, los aspirantes fueron evaluados en aspectos como exámenes Psicométricos y de capacidades físicas, los aspirantes que aprobaron estas evaluaciones, ingresaron al Curso de Formación Inicial para Policía Preventivo.





Capacitación a policías

