

Policía Federal

Carrera Policial

Auditoría de Desempeño: 11-0-36C00-07-0013

GB-124

Criterios de Selección

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios cuantitativos y cualitativos establecidos en la Normativa Institucional de la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2011, considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF 2011-2017.

Objetivo

Fiscalizar la carrera policial para verificar el cumplimiento de sus objetivos y metas

Alcance

Los alcances de la auditoría fueron determinados por el contenido temático de la revisión, en los que se analizan los aspectos de eficiencia, eficacia y economía.

Para el análisis de eficacia, se revisaron los registros de: las quejas y denuncias interpuestas por presuntas conductas irregulares e incumplimiento de obligaciones legales; las correcciones disciplinarias y sanciones impuestas a los miembros del servicio de carrera por conductas irregulares e incumplimiento de obligaciones legales, y los participantes a los cursos de formación inicial para el ingreso a la Policía Federal (PF), así como de los miembros del Servicio Profesional de Carrera Policial en los cursos de actualización, promoción, especialización y alta dirección.

Para el análisis de eficiencia, se revisaron los registros de los aspirantes de las convocatorias de reclutamiento; los resultados de las evaluaciones de control de confianza para nuevo ingreso y permanencia, así como de los cursos de formación inicial; las altas de nuevo ingreso; las promociones otorgadas a los miembros del servicio de carrera; los estímulos y reconocimientos otorgados al personal de carrera, y las solicitudes de separación de elementos adscritos al Servicio de Carrera Policial. También se analizó una muestra aleatoria de 105 (0.9%) expedientes de los 11,325 aspirantes de nuevo ingreso que acreditaron la evaluación de control de confianza; de 106 (0.5%) de los 21,595 aspirantes que no acreditaron la evaluación de control de confianza para nuevo ingreso; de 104 (3.5%) expedientes de los 2,961 elementos del servicio de carrera que no aprobaron las evaluaciones de control de confianza para efectos de permanencia, y de 104 (2.4%) de los 4,259 estímulos y reconocimientos otorgados durante 2011 a elementos del Servicio de Carrera Policial.

Para la economía, se revisaron los registros del presupuesto ejercido por la Policía Federal durante 2011.

Antecedentes

En 1998, en la Iniciativa de decreto de la Ley de la Policía Federal Preventiva, el Ejecutivo Federal propuso constituir a la Policía Federal Preventiva (PFP), con el propósito de fortalecer los instrumentos de combate a la delincuencia y mejorar orgánica y funcionalmente los servicios de seguridad pública a cargo de la Federación, mediante la unificación de las instituciones policiales responsables de prevenir las faltas administrativas y los delitos del orden federal.

Mediante el decreto de Ley publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1999, se instituyó la PFP, como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación (SEGOB), con objeto de abatir los índices delictivos y aumentar los niveles de seguridad pública.

A partir de 2000, la PFP pasó a formar parte de la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), entidad constituida para prevenir, junto con el Sistema Nacional de Seguridad Pública, ilícitos del fuero común y del fuero federal. Esta secretaría se instituyó bajo los principios de profesionalización, honestidad y eficiencia, con los fines de preservar la integridad física de los mexicanos, sus bienes patrimoniales, libertades y derechos humanos; así como de coadyuvar en el desarrollo integral del país en un ambiente de seguridad, confianza y respeto al orden jurídico.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006, se planteó reformar el sistema de seguridad pública para eliminar los problemas de capacidad operativa producto de los débiles programas de inspección y supervisión de los cuerpos policiales; la falta de programas de capacitación y de actualización; las deficiencias en la selección de los elementos, lo que ocasionaba que algunos de ellos fueran incorporados a la institución sin reunir los requisitos académicos y de formación básica, o con algún antecedente penal, y las fallas en la infraestructura y equipamiento. Es así que, mediante un conjunto de cambios estructurales, se buscó mejorar el sistema de seguridad pública, entre los que se encuentran, la adecuación del marco jurídico; la puesta en marcha del servicio civil de carrera; la capacitación y profesionalización de los elementos policiales; la mejora de los salarios y las prestaciones, y el combate a fondo de la corrupción y la impunidad.

El 30 de noviembre del 2000, se reformó la Ley de la Policía Federal Preventiva,^{1/} que en su artículo 13 estableció como facultad de la PFP la instrumentación y operación del Servicio Civil de Carrera Policial, para lo cual se creó la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial y los comités necesarios de acuerdo con el tema o actividad por desarrollar, de conformidad con los artículos 80 y 81 del Reglamento de la Policía Federal Preventiva.^{2/}

La auditoría que la ASF realizó con motivo de la revisión de la Cuenta Pública 2004 sobre el Servicio Civil de Carrera Policial reveló lo siguiente:

^{1/} **Diario Oficial**, 30 de noviembre de 2000.

^{2/} **Diario Oficial**, 26 de abril de 2000.

- La PFP cumplió razonablemente con las disposiciones legales al establecer las bases normativas y los procedimientos para aplicar los procesos de reclutamiento, selección e ingreso que conforman el Servicio Civil de Carrera Policial, los que en 2004 fueron certificados por la norma ISO 9001:2000, como parte del proceso de permanencia.
- La Policía Federal (PF) atendió las necesidades de capacitación requeridas por las áreas administrativas y operativas para 6,822 elementos policiales, en promedio.
- Mediante la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial, la PFP resolvió los casos presentados para separar del servicio a los integrantes que lo solicitaron o no cumplieron con los requisitos de permanencia.
- La PFP omitió establecer en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2004 objetivos, metas, actividad institucional, indicadores y presupuesto específico sobre el Servicio Civil de Carrera Policial, para evaluar los resultados de su aplicación y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo 51 del Reglamento de la Policía Federal Preventiva.
- La PFP no emitió la autorización del Manual de Normas que rige la instrumentación y operación del servicio y de los lineamientos de los seis comités de la Comisión del Servicio Civil de Carrera Policial.
- La PFP no contó con sistemas de promociones y del régimen de estímulos para los integrantes del Servicio Civil de Carrera Policial.
- La PFP careció de registros actualizados para verificar la acreditación de la educación media superior de los integrantes del servicio, señalada en el artículo 14, fracción III, de la Ley de la Policía Federal Preventiva.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, ^{3/} se reconoció que a pesar de la aplicación de sistemas de profesionalización diseñados con estrategias específicas para combatir la corrupción, depurar y dignificar a las corporaciones policiales, las encuestas indicaban que el 81.0% de los ciudadanos consideraba que en la policía existía corrupción. Asimismo, el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012 ^{4/} planteó el círculo vicioso de que la baja estima social de la función policial inhibe la iniciativa de profesionalización entre los elementos en activo, la ausencia de ésta obstruye la mejora de las condiciones laborales, la inadecuada regulación propicia que el desvío de las funciones policiales no tengan la sanción debida, y la falta de sanciones favorece la baja estima social por el desempeño policial.

En atención a esta problemática, se propuso definir criterios homogéneos para la administración del personal policial en las diferentes etapas de su desarrollo profesional, para lo cual se propuso establecer el Sistema Nacional de Desarrollo Policial. Con ello se planteó regular el ingreso, selección, permanencia, profesionalización, promoción, remoción, separación, sanción y reconocimiento de sus miembros, con especial atención en

^{3/} **Diario Oficial**, 31 de mayo de 2007.

^{4/} **Diario Oficial**, 28 de enero de 2008.

el perfil de quienes ingresan a los cuerpos de policía, para detectar a quienes carecen de espíritu de servicio, preparación suficiente y valores éticos.

Mediante la iniciativa que expide la Ley de la Policía Federal, del 21 de octubre de 2008, se propuso la transformación de la Policía Federal Preventiva para constituir a la Policía Federal, que asumiría las responsabilidades que por disposición constitucional corresponden a la Federación, en materia de seguridad pública, en el marco de la prevención del delito y la investigación, para que contase con una sola adscripción administrativa y un mando único centralizado, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública.

Por lo anterior, en 2009 se publicó la Ley de la Policía Federal,^{5/} que estableció el cambio de denominación, de PFP a PF, y en relación con la profesionalización de los servidores públicos de esta institución, se propuso instrumentar la Carrera Policial, definida como: “el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante”.

En 2010, se estableció el Reglamento de la Ley de la Policía Federal,^{6/} que definió como fines de la Carrera Policial: garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de la Institución; promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de la Institución; fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los Integrantes de la Institución; así como instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los integrantes para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios.

En este contexto, la importancia de la constitución del Servicio Profesional de Carrera Policial radica en la definición de una estructura aplicable en el ámbito nacional en la que se establecieran las categorías y los niveles jerárquicos, las funciones, las responsabilidades y los perfiles necesarios para el mejor desempeño de las tareas policiales.^{7/}

En 2011, la plantilla de personal del Servicio de Carrera Policial se integró con 36,993 servidores públicos, de los cuales 32,940 (89.0%) elementos policiales se ubicaron en las áreas sustantivas y 4,053 (11.0%) en áreas administrativas.

^{5/} **Diario Oficial**, 1 de junio de 2009.

^{6/} **Diario Oficial**, 17 de mayo de 2010.

^{7/} García Luna, Genaro, *El Nuevo Modelo de Seguridad para México*, Nostra Ediciones, México, 2011, p.60.

Resultados

1. Eficacia

Cumplimiento de los principios rectores de actuación

En 2011, el Servicio de Carrera Policial se integró por los 36,993 elementos de la PF, de los que 0.2% (79) fueron comisarios, 3.4% (1,250) inspectores, 50.7% (18,751) oficiales y 45.6% (16,885) policías de escala básica, además de 0.1% (28) elementos adscritos al Órgano Interno de Control, que no contaron con un grado jerárquico similar, como se muestra a continuación:

PERSONAL DE CARRERA DE LA POLICÍA FEDERAL, 2011

Área/Grado	Total (a)	Porcentaje (%)	Sustantivos ^{1/} (c)	(%) (d)=(c/a)*100	Administrativos ^{2/} (e)	(%) (f)=(e/a)*100
Total	36,993	100.0	32,940	89.0	4,053	11.0
Comisarios	79	0.2	54	68.4	25	31.6
Comisario General	10	0.0	7	70.0	3	30.0
Comisario Jefe	15	0.0	7	46.7	8	53.3
Comisario	54	0.1	40	74.1	14	25.9
Inspectores	1,250	3.4	1,080	86.4	170	13.6
Inspector General	133	0.4	118	88.7	15	11.3
Inspector Jefe	281	0.8	252	89.7	29	10.3
Inspector	836	2.3	710	84.9	126	15.1
Oficiales	18,751	50.7	15,753	84.0	2,998	16.0
Subinspector	1,454	3.9	1,206	82.9	248	17.1
Oficial	4,300	11.6	4,040	94.0	260	6.0
Suboficial	12,997	35.1	10,507	80.8	2,490	19.2
Escala básica	16,885	45.6	16,053	95.1	832	4.9
Policía Primero	2,040	5.5	1,518	74.4	522	25.6
Policía Segundo	2,250	6.1	2,064	91.7	186	8.3
Policía Tercero	12,585	34.0	12,465	99.0	120	1.0
Policía	10	0.0	6	60.0	4	40.0
S/G	28	0.1	0	0.0	28	100.0

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación, con información proporcionada por la Policía Federal, mediante el oficio núm. PF/SG/CTEJAR/0708/2012 del 15 de noviembre de 2012.

^{1/} Divisiones de Inteligencia, Investigación, Seguridad Regional, Científica, Antidrogas y Fuerzas Federales.

^{2/} Oficina del Comisionado General, Secretaría General, Asuntos Internos y Órgano Interno de Control.

S/G: Elementos que no cuentan con grado debido a que forman parte del Órgano Interno de Control.

Con los trabajos de auditoría se constató que, en 2011, la PF no estableció indicadores para evaluar el cumplimiento de los principios constitucionales de actuación de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto de las garantías individuales y de los derechos humanos.

Asimismo, la PF manifestó que en 2011 no aplicó evaluaciones del desempeño, establecidas como el instrumento para medir el apego cualitativo y cuantitativo de los principios constitucionales de actuación policial. Al respecto, la PF señaló que “al 15 de noviembre de 2012 aplicó evaluaciones del desempeño a 34,408 servidores públicos (92.5%) de los 37,209 pertenecientes a la PF a noviembre de 2012”. Al respecto, se constató que con las evaluaciones aplicadas, la PF evaluó el desempeño de los integrantes de la institución por medio de reactivos vinculados a sus actividades sustantivas, pero no determinó indicadores

relacionados con cada uno de los principios constitucionales de actuación a efecto de evaluar su cumplimiento.

Debido a la falta de indicadores para evaluar el cumplimiento de los principios rectores de actuación y a la carencia de las evaluaciones de desempeño en 2011, la ASF determinó como prueba supletoria analizar las quejas procedentes recibidas contra los servidores públicos de la PF durante el periodo 2007-2011, así como las causas que las motivaron y las resoluciones emitidas al respecto, y con base en ello clasificar las conductas de actuación.

Con el análisis de la información proporcionada por la PF, se constató que en el periodo 2007-2011 las quejas procedentes interpuestas contra elementos de la PF aumentaron 18.8%, en promedio anual, al pasar de 483 quejas en 2007 a 961 en 2011, dando un total de 4,746 quejas contra servidores públicos, de las que 32.2% (1,527) estaban concluidas y 67.8% (3,219) en trámite, como se muestra en el cuadro siguiente:

QUEJAS PROCEDENTES INTERPUESTAS CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA POLICÍA FEDERAL, 2007-2011								
Tipo de resolución / año	Quejas					Total del periodo	%	TMCA
	2007	2008	2009	2010	2011			
	Abs. (a)	Abs. (b)	Abs. (c)	Abs. (d)	Abs. (e)			
Total elementos de carrera	16,616	27,555	33,885	35,478	36,993	30,105	100.0	22.2
Total quejas	483	529	1,508	1,265	961	4,746	100.0	18.8
Quejas concluidas	44	125	409	608	341	1,527	32.2	66.8
Sin sanción	9	40	36	68	19	172	3.6	20.5
No separación	5	21	18	30	6	80	1.7	4.7
Sobreseimiento ^{1/}	4	19	18	38	13	92	1.9	34.3
Con sanción	35	85	373	540	322	1,355	28.6	74.2
Amonestación	5	4	7	12	25	53	1.1	49.5
Amonestación Pública	4	3	6	7	9	29	0.6	22.5
Amonestación privada	1	1	1	5	16	24	0.5	100.0
Suspensión	5	19	33	2	1	60	1.3	(33.1)
Suspensión 5 días	1	15	29	0	0	45	0.9	(100.0)
Suspensión 10 días	1	2	1	1	0	5	0.1	(100.0)
suspensión 15 días	2	1	2	1	1	7	0.1	(15.9)
Suspensión 30 días	0	0	1	0	0	1	0	0.0
Suspensión 45 días	1	1	0	0	0	2	0	(100.0)
Remoción	25	62	333	526	296	1,242	26.2	85.5
En trámite	439	404	1,099	657	620	3,219	67.8	9.0
Promedio de quejas recibidas en relación con las plazas de carrera. ^{2/}	29	19	45	3	26	n.a.	n.a.	(2.7)
Promedio de quejas con sanción respecto de las plazas de carrera. ^{3/}	2	3	11	15	9	n.a.	n.a.	45.6

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación, con información proporcionada por la Policía Federal mediante los oficios núm. PF/SG/CTEIAR/576/2012 del 25 de septiembre de 2012 y PF/SG/CTEIAR/0645/2012 del 15 de octubre de 2012.

TMCA: Tasa Media de Crecimiento Anual $TMCA = \left[\left(\frac{C}{C_0} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right] * 100$

^{1/} Se refiere a los casos, en que se suspende el proceso debido a que el servidor público renunció mientras se encontraba en proceso.

^{2/} Se obtuvo de dividir el número de quejas recibidas entre el número de plazas de carrera por año por 1,000.

^{3/} Se obtuvo de dividir el número de quejas con sanción entre el número de plazas de carrera por año por 1,000.

n.a. No aplica.

El incremento promedio anual de 18.8% en el número de quejas registradas en el periodo 2007-2011 fue inferior en 3.4 puntos porcentuales en relación con el crecimiento registrado en el número de elementos que conformaron la PF en ese periodo, cuya tasa media de crecimiento anual fue de 22.2%, al pasar de 16,616 elementos en 2007 a 36,993 en 2011. Mientras en 2007 se recibieron 29 quejas por cada 1,000 elementos, en 2011 se recibieron 26 quejas por cada 1,000 elementos; dicha proporción decreció, en promedio anual, 2.7%, lo que sugiere una tendencia positiva en la actuación del personal policial.

En relación con las quejas concluidas, se determinó que en ese periodo totalizaron 1,527, de las que el 88.7% (1,355) resultó en sanción y el 11.3% (172) no conllevó sanción hacia los servidores públicos. De las 1,355 que resultaron con sanción, 3.9% (53) fueron amonestaciones públicas y privadas, 4.4% (60) suspensiones de 5 a 45 días y 91.7% (1,242) fueron removidos de su encargo.

Por lo que hace a las quejas registradas en trámite, se observó un rezago importante al representar el 67.8% (3,219) de las 4,746 quejas recibidas en el periodo 2007-2011. Se consideró que de cada 10 quejas concluidas, 9 resultaron con sanción, ya sea amonestación, suspensión o remoción. Con base en la proporción de quejas en trámite respecto del total de quejas concluidas, se estimó que continúan sin recibir su sanción 2,897 servidores públicos.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-001

11-0-36C00-07-0013-07-002

2. *Profesionalización de los miembros del Servicio de Carrera Policial*

Durante 2011, la PF cumplió la meta de formación inicial en 60.3% (1,707 elementos capacitados) de los 2,830 elementos a capacitar programados en el Programa Operativo Anual 2011. Respecto de la capacitación interna, que incluye los cursos de actualización, especialización y alta dirección, se logró el 39.2% (6,629 elementos capacitados) de la meta de 16,924 elementos capacitados establecida en el Programa Anual de Capacitación 2011 de la PF y el 81.6% (6,629 elementos capacitados) de los 8,119 programados en el Programa Operativo Anual 2011. Al respecto, la PF informó que durante 2012 implementó la modalidad a distancia a fin de ampliar la cobertura de capacitación a los integrantes de la Policía Federal, por lo que de acuerdo a lo reportado en el Programa Operativo Anual 2012, para los cursos de formación inicial, se alcanzó el 161.5% (4,374 elementos capacitados) de la meta de 2,708, y para la capacitación interna alcanzó el 320.7% (21,750 elementos capacitados) de la meta de 6,782.

En 2011, la PF capacitó a 8,336 elementos, que representaron el 22.5% de los 36,993 elementos adscritos de la PF, de los cuales 1,707 (20.5%) asistieron a cursos de formación inicial, 6,220 (74.6%) a cursos de actualización, 97 (1.2%) a cursos de especialización y 312 (3.7%) a cursos de alta dirección.

De los 8,336 asistentes a la capacitación, 1,707 (20.5%) correspondieron a aspirantes de nuevo ingreso, 5,538 (66.4%) a áreas sustantivas de la PF, de los cuales en 106 no contó con información acerca de su grado y 1,091 (13.1%) a áreas administrativas, de los cuales la PF

no contó con la información del grado de 29 elementos capacitados, lo cual refleja que la información respecto a la profesionalización de la PF no corresponde a información clara, confiable, oportuna y suficiente que permita la adecuada toma de decisiones, transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública.

Los niveles de cobertura ligados con la capacitación del personal para su actualización, especialización y alta dirección revelaron que ésta no se ha concebido como el instrumento para lograr la profesionalización permanente de los Integrantes para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-003

11-0-36C00-07-0013-07-004

3. Eficiencia

Reclutamiento y selección de aspirantes al Servicio de Carrera Policial

Se constató que en 2011 la PF emitió dos convocatorias abiertas: una para aspirantes con perfil investigador, correspondiente a las divisiones de Inteligencia, Investigación, Científica y Antidrogas; y otra para formar parte de la División de Fuerzas Federales.

Con la información proporcionada por la PF, se constató que, de los 66,250 aspirantes que se registraron para participar en los concursos de 2011, la PF citó al 69.6% (46,090) a evaluación de control de confianza de nuevo ingreso, de los cuales el 60.4% (27,834) fue evaluado y el 39.6% (18,256) no se presentó a la evaluación.

De los 27,834 aspirantes evaluados en control de confianza, el 24.9% (6,938) resultó apto en esta evaluación al cumplir con los requisitos establecidos, por lo que se les envió al curso de formación inicial.

De los 6,938 elementos enviados al curso de formación inicial, el 29.6% (1,707) resultó acreditado en 2011, y de éstos el 96.9% (1,654) fueron contratados por la PF para su ingreso a partir de ese año.

En 2011, se constató que la entidad fiscalizada estableció en su Programa Operativo Anual dos metas relativas al reclutamiento y selección de aspirantes a ingresar a la PF relacionadas con las evaluaciones de control de confianza para nuevo ingreso, así como sobre elementos capacitados en cursos de formación inicial.

En cuanto a evaluaciones programadas, la PF cumplió, en 2011, en 234.8% (49,905 evaluaciones) la meta de 21,250 evaluaciones de control de confianza de nuevo ingreso establecida en el POA de la PF, como resultado de los aspirantes que atendieron las convocatorias emitidas por la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

Con el análisis de los resultados de los cursos de formación inicial, se constató que se cumplió la meta en 60.3% (1,707 elementos capacitados) de los 2,830 elementos a capacitar programados en el POA 2011.

Con la revisión de una muestra de 105 expedientes ^{8/} de aspirantes con resultado acreditado en la evaluación de control de confianza para nuevo ingreso, se constató que el 100.0% incluyó la documentación que acreditó el cumplimiento de los requisitos de ingreso a la PF.

Con la revisión de la muestra de 106 expedientes ^{9/} de aspirantes con resultado no acreditado en sus evaluaciones de control de confianza, se constató que el 36.8% (39) no aprobó la evaluación poligráfica; el 27.4% (29) el perfil físico-médico; el 20.7% (22) la poligráfica y psicológica; el 11.3% (12) el perfil psicológico; el 1.9% (2) la socioeconómica, y el 1.9% (2) restante dio positivo en el examen toxicológico.

4. Ingreso al Servicio de Carrera Policial

Durante 2011, la PF autorizó el ingreso de 4,439 servidores públicos, que representaron el 12.0% de los 36,993 elementos del servicio de carrera policial que estuvieron en activo durante ese año.

De los 4,439 servidores públicos, 15 fueron dados de alta en la categoría de comisario, que representan el 19.0% de los 79 servidores públicos de este nivel; 35 inspectores, 2.8% de los 1,250 servidores públicos de este nivel; 1,439 para oficiales, 7.7% de los 18,751 servidores públicos de este nivel, y 2,950 para escala básica, que representan el 17.5% de los 16,885 servidores públicos de este nivel que estuvieron en activo en 2011, como se muestra a continuación:

ALTAS DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO DE CARRERA POLICIAL DE LA POLICÍA FEDERAL, 2011									
Categoría / Grado	Personal activo 2011	(%)	Personal dado de alta 2011	(%)	Personal dado de alta Sustantivo ^{1/}	(%)	Personal dado de alta Administrativos ^{2/}	(%)	(%) Altas vs. Activo
	(a)		(b)		(c)		(d)		(e)=b/a*100
Total	36,993	100.0	4,439	100.0	3,617	100.0	822	100.0	12.0
Comisarios	79	0.2	15	0.3	5	0.1	10	1.2	19.0
Comisario General	10	0.0	5	0.1	1	0.0	4	0.5	50.0
Comisario Jefe	15	0.0	3	0.1	1	0.0	2	0.2	20.0
Comisario	54	0.1	7	0.2	3	0.1	4	0.5	13.0
Inspectores	1,250	3.4	35	0.8	11	0.3	24	2.9	2.8
Inspector General	133	0.4	5	0.1	2	0.1	3	0.4	3.8
Inspector Jefe	281	0.8	6	0.1	0	0.0	6	0.7	2.1
Inspector	836	2.3	24	0.5	9	0.2	15	1.8	2.9
Oficiales	18,751	50.7	1,439	32.4	748	20.7	691	84.1	7.7
Subinspector	1,454	3.9	54	1.2	16	0.4	38	4.6	3.7
Oficial	4,300	11.6	83	1.9	31	0.9	52	6.3	1.9
Suboficial	12,997	35.1	1,302	29.3	701	19.4	601	73.1	10.0
Escala básica	16,885	45.6	2,950	66.5	2,853	78.9	97	11.8	17.5
Policía Primero	2,040	5.5	77	1.7	8	0.2	69	8.4	3.8
Policía Segundo	2,250	6.1	19	0.4	5	0.1	14	1.7	0.8
Policía Tercero	12,585	34.0	2,851	64.2	2,837	78.4	14	1.7	22.7
Policía	10	0.0	3	0.1	3	0.1	0	0.0	30.0
S/G	28	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación, con información proporcionada por la Policía Federal, mediante los oficios núms. PF/SG/CTEIR/0692/2012 del 8 de noviembre de 2012 y PF/SG/CTEIR/0708/2012 del 15 de noviembre de 2012, así como la proporcionada conforme al Acta Administrativa Circunstanciada de Auditoría Núm. 004 del 31 de octubre de 2012.

^{1/} Divisiones de Inteligencia, Investigación, Seguridad Regional, Científica, Antidrogas y Fuerzas Federales.

^{2/} Oficina del Comisionado General, Secretaría General, Asuntos Internos y Órgano Interno de Control.

^{8/} La muestra fue aleatoria simple, con un nivel de significancia de 0.10 y un nivel de confianza de 0.90, así como un margen de error de 8.0%.

^{9/} La muestra fue aleatoria simple, con un nivel de significancia de 0.10 y un nivel de confianza de 0.90, así como un margen de error de 8.0%.

S/G: Elementos que no se identificó su grado.

El mayor número de elementos de nuevo ingreso dados de alta en 2011 por la PF correspondió al grado de policía tercero de la categoría de escala básica, al ingresar 2,851 servidores públicos, el 64.2% de las 4,439 altas en ese año.

Asimismo, se verificó que de los 4,439 elementos dados de alta en 2011, el 37.3% (1,654) correspondieron a elementos que acreditaron el curso de formación inicial durante ese año y el 62.7% (2,785) se refirió a elementos que aprobaron el curso de formación inicial en generaciones anteriores.

5. *Control de confianza y certificación de los servidores públicos de carrera*

En 2011, de las tres metas establecidas en materia de evaluaciones de control de confianza y certificación, la PF superó dos y no alcanzó una, ya que cumplió en 234.8% (49,905 evaluaciones) ^{10/} la meta de 21,250 evaluaciones de control de confianza de nuevo ingreso y en 196.9% (17,233 evaluaciones) ^{11/} la meta de 8,750 evaluaciones de control de confianza de permanencia, pero no cumplió la meta programada de certificar al 90.0% del personal de nuevo ingreso y permanencia que acredite los requisitos de certificación, al no emitir ningún certificado en 2011. Al respecto, la PF señaló que "(...) en mayo de 2011 el Centro Nacional de Certificación y Acreditación certificó los procesos de control de confianza de la Dirección General de Control de Confianza y en enero de 2011 otorgó la acreditación como centro de control de confianza. Dado lo anterior es que en el primer semestre de 2011, iniciaron los trabajos de análisis e integración del marco normativo aplicable al Certificado Único Policial, dando como resultado los Lineamientos Generales para la Certificación de los integrantes de la Policía Federal (...). No obstante, el año 2011 concluyó a la espera de que la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública emitiera los requisitos que dichos certificados debían contener, de conformidad toda vez con el artículo 29 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública prioritario para que todas las instituciones procedieran a la emisión de los mismos, sin el cual estas no se encontraban en condiciones de realizar acción alguna." Asimismo, señaló que al 30 de noviembre de 2012 emitió y formalizó ante el Consejo Federal de Desarrollo Policial (CFDP) un total de 33,408 Certificados Únicos Policiales (CUP) lo cual representa el 89.8% de los 37,209 servidores públicos pertenecientes a la PF a esa fecha.

En relación con la evaluación del control de confianza, a diciembre de 2011, la PF evaluó al 97.5% (36,058) de los 36,993 elementos de la institución, de los cuales el 77.9% (28,086) acreditó la evaluación, por lo que resultó ser apto; el 8.2% (2,961) no la acreditó, por lo que se le declaró no apto; el 1.3% (474) se encontraba en análisis al momento de la revisión, y el 12.6% (4,537) se encontraba en proceso de evaluación. De los 935 (2.5%) elementos que no fueron evaluados, el 62.0% (580) no asistió a la prueba y el 38.0% (355) no la concluyó. Al respecto, la PF acreditó que al término de la presente auditoría, de los 935 elementos que no habían sido evaluados, 558 (59.7%) se enviaron a evaluación, de los cuales 404 (72.4%)

^{10/} De las 49,905 evaluaciones de control de confianza aplicadas, el 66.9% (33,381) se practicó a aspirantes para su ingreso a la PF.

^{11/} De las 17,233 evaluaciones de control de confianza para permanencia, el 90.2% (15,551) correspondió a elementos de la PF.

acreditaron el control de confianza, 154 (27.6%) se encontraban en proceso; 354 (37.9 %) fueron dados de baja de la institución y 23 (2.4%) no habían sido evaluados.

Se constató que en 2011 estuvieron en activo 111 elementos que ingresaron a la institución a pesar de que no aprobaron la evaluación de control de confianza para nuevo ingreso. Al respecto, la entidad fiscalizada informó que de las 111 evaluaciones, en 19 los elementos presentaron un documento apócrifo, por lo que en primera instancia fueron informados como aprobados y posteriormente se modificó el diagnóstico a no aprobados, derivado de la validación documental; 4 tuvieron un resultado positivo en el examen toxicológico; y de las 88 evaluaciones restantes se determinó desde un inicio como no aprobados.

Se verificó que los 2,961 expedientes de los elementos que no aprobaron las evaluaciones de control de confianza fueron remitidos a la Unidad de Asuntos Internos, con el objeto de que se iniciara el procedimiento correspondiente, la cual regresó a la Dirección General de Control de Confianza el 23.1% (685) de los expedientes, ya que determinó que dichas evaluaciones no eran vigentes, cuando la normativa no establecía una vigencia para las evaluaciones de control de confianza no aprobadas; el 16.0% (474 expedientes) se encontraba en trámite al momento de la revisión; el 4.0% (119 expedientes) fue determinado como improcedente, y el 56.9% (1,683 expedientes) resultó procedente y fue remitido al Órgano Auxiliar del Consejo Federal de Desarrollo Policial.

A fin de comunicar al Órgano Interno de Control en la Policía Federal los hallazgos que pudieran ser constitutivos de responsabilidades administrativas, mediante el oficio núm. DGADGF/804/2012 del 21 de diciembre de 2012 se hizo del conocimiento de esa instancia para que, en el ámbito de sus atribuciones, realice las gestiones que resulten procedentes.

De los 1,683 expedientes remitidos al Órgano Auxiliar del Consejo Federal de Desarrollo Policial, se inició el procedimiento administrativo en el 80.5% (1,355 expedientes) de los casos y se determinó improcedente iniciarlo en el 19.5% (328 expedientes) restante.

De los 1,355 expedientes con resolución procedente, para el 0.1% (2 expedientes) se resolvió que los elementos no serían separados, ya que interpusieron un recurso de revisión el cual ganaron; para el 1.2% (16 expedientes) se determinó sobreseimiento, ya que los elementos renunciaron mientras se encontraban en proceso; el 40.2% (545 expedientes) se encontraba en trámite, y en el 58.5% (792 expedientes) se resolvió la separación del elemento. En consecuencia, el porcentaje de separación por no aprobar las evaluaciones de control de confianza fue de 26.7%.

Se constató que de los 792 expedientes en que se resolvió la separación del elemento, 569 (71.8%) fueron destituidos en 2012, y 223 (28.2%) se encontraba en trámite de separación.

Para comprobar que los elementos que no acreditaron el control de confianza se hubieran separado de su cargo, la ASF revisó una muestra de 104 ^{12/} de los 2,961 elementos que se encontraron en este supuesto, de los que en el 42.3% (44) de los casos el Consejo Federal

^{12/} La muestra fue estratificada aleatoria, con un nivel de significancia de 0.10 y un nivel de confianza de 0.90, así como un margen de error de 8.0%.

de Desarrollo Policial (CFDP) determinó como procedente iniciar el procedimiento, y de éstos, en el 31.8% (14) resolvió que el elemento no cumplió con los requisitos de permanencia por no haber aprobado los procesos de evaluación de control de confianza y determinó su separación del cargo. De estos últimos, el 57.1% (8) fue dado de baja y el 42.9% (6) continuaba en trámite al momento de la revisión.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-005
11-0-36C00-07-0013-07-006

6. Permanencia de los miembros del Servicio de Carrera Policial

En 2011, la PF llevó a cabo la evaluación de permanencia de uno de los cuatro mecanismos señalados en la normativa, al evaluar en control de confianza al 97.5% (36,058) de los 36,993 elementos del servicio de carrera, pero no aplicó las evaluaciones de desempeño y de aptitud física, ni consideró la participación de los elementos en la capacitación y profesionalización.

Respecto de las evaluaciones al desempeño, la PF manifestó que al 15 de noviembre de 2012 las aplicó al 92.5% (34,408 servidores públicos) de los 37,209 adscritos a esa fecha.

En lo que corresponde a las evaluaciones de aptitud física, la entidad fiscalizada indicó que “se tomaron los resultados de las evaluaciones médicas que aplica la Dirección de Control de Confianza”.

En cuanto a los cursos de capacitación y profesionalización, la entidad fiscalizada manifestó que “(...) el sistema como tal se encuentra en una etapa inicial de implementación; por el momento se ha trabajado primero en la formación del personal para su crecimiento a fin de dar respuesta a las demandas sociales de seguridad, por lo que se dio prioridad a los cursos de formación (...). En capacitación continua, especialización y mandos, se avanza de acuerdo a la jerarquización de los requerimientos institucionales y a los recursos financieros, tecnológicos, humanos y materiales disponibles, ya que lo más importante es atender las funciones policiales, dada la situación de la seguridad del país. Lo anterior en razón de que los requerimientos son infinitos y los recursos finitos, por lo que deben determinarse las prioridades”.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-007
11-0-36C00-07-0013-07-008

7. Promociones otorgadas a los miembros del Servicio de Carrera Policial

Durante 2011, la PF emitió dos convocatorias para el proceso de promoción: una abierta para personal operativo y de servicios, y otra cerrada para el grado de comisario. Como respuesta a las convocatorias de promoción, se inscribieron 5,993 servidores públicos, lo que representó 144.7% más que las 2,449 plazas ofertadas.

De los 5,993 servidores públicos interesados, 953 (15.9%) no continuaron al no cumplir con la documentación solicitada y 5,040 (84.1%) continuaron en el concurso, al contar con la documentación requerida, y de éstos, 5,023 (99.7%) cumplieron con los requisitos de edad y antigüedad en el grado y en el servicio requeridos para el puesto al que aspiraban y 17 (0.3%) no cumplieron con dichos requisitos. De los que sí cumplieron, 2,747 (54.7%)

contaron con su evaluación de permanencia acreditada y 2,276 (45.3%) no. Asimismo, de los 2,747 elementos que aprobaron las evaluaciones de permanencia, la PF seleccionó para ser promovidos a 1,514 (55.1%) elementos.

Conforme a lo establecido en las convocatorias de promoción, la PF debió seleccionar para ser promovidos a los elementos que obtuvieran en el proceso “las mayores puntuaciones en las evaluaciones respectivas, conforme al orden de prelación en relación con la clasificación global obtenida”. Al respecto, con los trabajos de auditoría, se verificó que de las 1,514 promociones otorgadas, para los grados de comisario, inspector y oficial, la PF promovió a 202 (13.3%) elementos que cumplieron con todos los requisitos y obtuvieron las mayores puntuaciones en sus evaluaciones, pero con respecto de los grados de inspector general, inspector jefe, subinspector, suboficial, policía primero, policía segundo y policía tercero, la PF promovió a los 1,312 (86.7%) elementos que continuaban en el concurso al cumplir con todos los requisitos, sin importar que fueran o no los que obtuvieron las mayores puntuaciones en sus evaluaciones, ya que el número de plazas ofertadas fue mayor que el número de participantes que continuaba en el concurso.

Durante 2011, la PF otorgó siete promociones por mérito especial a elementos destacables de las áreas sustantivas de la PF, de los cuales dos (28.6%) fueron para un grado de subinspector, cuatro (57.1%) para un grado de oficial y uno (14.3%) para un grado de policía segundo.

Como resultado, durante 2011, la PF autorizó la promoción de 1,521 servidores públicos, lo que significó que el 4.1% de los 36,993 servidores públicos del servicio de carrera ascendió en ese año, 2 (0.1%) fueron para la categoría de comisario, que representaron el 2.5% de los 79 servidores públicos de este nivel; 132 para inspectores, 10.6% de los 1,250 servidores públicos de este nivel; 439 para oficiales, 2.3% de los 18,751 servidores públicos de este nivel, y 948 para escala básica, que representaron el 5.6% de los 16,885 servidores públicos de este nivel.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-009

8. *Estímulos otorgados a los miembros del Servicio de Carrera Policial*

En 2011, la PF otorgó 4,259 estímulos y reconocimientos a igual número de elementos de carrera, que representaron el 11.5% de los 36,993 elementos adscritos al Servicio de Carrera Policial, y se distribuyeron en recompensas 4,136 (97.1%), condecoraciones 100 (2.4%), menciones honoríficas 17 (0.4%) y citaciones 6 (0.1%). Además, se otorgaron 13,367 distintivos a igual número de elementos de la PF, que representaron el 36.1% de los 36,993 elementos de carrera, con motivo de su participación en el desfile bicentenario y en los juegos panamericanos de Guadalajara.

De los 4,259 elementos policiales que recibieron estímulos, la PF no contó con el registro de los motivos por los que fueron otorgados. Por tal razón, dicho registro no contó con mecanismos adecuados para la inclusión y generación de información clara, confiable, oportuna y suficiente para determinar si se están cumpliendo los objetivos y metas institucionales.

Con la revisión de una muestra estratificada ^{13/} de 104 (2.4%) expedientes de los 4,259 estímulos otorgados por la PF, se comprobó que el 100.0% de las recompensas (101) y condecoraciones (3) se otorgó de acuerdo con la normativa aplicable, ya que el personal que fue reconocido realizó acciones destacadas que permitieron promover el orden, el buen funcionamiento policial, y valores en la comunidad policial, así como por hechos que salvaron la vida de otras personas, y por destacar en alguna disciplina deportiva.

Véase acción(es): 11-0-36C00-07-0013-07-010

9. *Terminación del Servicio de Carrera Policial.*

En 2011, el Consejo Federal de Desarrollo Policial recibió 953 solicitudes de separación de elementos adscritos al Servicio de Carrera Policial por incumplimiento de los requisitos de permanencia, de las que el 84.2% (802) las dictaminó como procedente para la separación y el 15.8% (151) como improcedente.

De las 802 solicitudes en las que el consejo determinó la separación, por incumplimiento de los requisitos de permanencia: 771 (96.1%) fueron por ausentarse del servicio sin causa justificada; 30 (3.7%) por la no aprobación de la evaluación de control de confianza, y 1 (0.2%) por entregar documentos apócrifos, determinado como un acto constitutivo de pérdida de la confianza. Los 802 elementos separados por estos motivos, representaron el 2.2% de los 36,993 elementos adscritos al Servicio de Carrera Policial. Dado que, en 2011, ingresaron 1,654 elementos, se determinó que por cada 100 que ingresaron, 48 fueron dados de baja.

Además, durante 2011, la PF registró 1,425 bajas de elementos por las siguientes razones: 1,251 (87.8%) por renuncia, 111 (7.8%) por defunción, 35 (2.4%) porque se dictaminó incapacidad física o mental permanente y 28 (2.0%) por jubilación. Estas bajas representaron el 3.9% de los 36,993 elementos de carrera adscritos en ese año.

En total, en 2011, la PF registró el retiro de 2,227 elementos, 36.0% (802) por incumplimiento de los requisitos de permanencia y 64.0% (1,425) por baja, los que en conjunto representaron el 6.0% de los 36,993 elementos de carrera adscritos en ese año.

10. *Economía*

Recursos presupuestarios para la operación del Servicio de Carrera Policial

Con la revisión del Estado del Ejercicio del Presupuesto 2011 de la PF, se constató que el gasto de la entidad fiscalizada fue de 23,613,216.3 miles de pesos, lo que representó el 129.2% del presupuesto aprobado y el 100.0% en relación con el presupuesto modificado. Respecto del presupuesto aprobado, el incremento del gasto se debió principalmente a:

- Incremento sin precedente del despliegue de los elementos de la Policía Federal en el territorio nacional.

^{13/} La muestra fue estratificada aleatoria, con un nivel de significancia de 0.10, un nivel de confianza de 0.90 y un margen de error de 8.0%.

- Compra de vehículos y equipo aéreo para la ejecución de programas de seguridad pública de la Policía Federal, necesarios para el cumplimiento de las funciones encomendadas en la prevención y comisión de delitos, así como para preservar las libertades, el orden y la paz públicos.
- Desarrollo de acciones en materia de seguridad pública relativas a las operaciones conjuntas, grupos de coordinación, así como distintos dispositivos de inspección, seguridad y vigilancia en carreteras de jurisdicción federal.

Con los trabajos de auditoría se constató que los recursos presupuestarios de la PF se distribuyeron en 6 programas presupuestarios, de los que ninguno se relacionó con las acciones del Servicio de Carrera Policial, como se detalla en el cuadro siguiente:

PRESUPUESTO EJERCIDO POR LA POLICÍA FEDERAL, 2011

Programa presupuestario	Gasto Aprobado	Gasto modificado	Gasto ejercido	Participación %
Total	18,281,575.7	23,613,216.3	23,613,216.3	100.0
M001 Actividades de apoyo administrativo	290,327.0	469,358.4	469,358.4	2.0
E001 Desarrollo de instrumentos para la prevención del Delito	0.0	3,514.1	3,514.1	0.0
E003 Implementación de operativos para la prevención y disuasión del delito	16,167,340.0	21,634,823.8	21,634,823.8	91.6
K023 Proyectos de infraestructura gubernamental de seguridad pública	1,794,390.0	1,477,752.9	1,477,752.9	6.3
R005 Apoyo para el cumplimiento de compromisos del comité de planeación de emergencias radiológicas externas	6,215.0	0.0	0.0	0.0
O001 Actividades de apoyo a la función pública y buen gobierno	23,303.7	27,767.1	27,767.1	0.1

FUENTE: Elaborado por la Auditoría Superior de la Federación, con información del Ejercicio Funcional Programático Económico del Gasto Programable devengado de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2011.

La falta de un programa presupuestario para rendir cuentas sobre la operación del Servicio de Carrera Policial reveló que la programación y presupuestación del gasto público de la PF no especificó las acciones para cumplir los objetivos, políticas, estrategias, prioridades y metas previstas en el Programa Sectorial de Seguridad Pública 2007-2012 y el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

El registro proporcionado no permitió identificar la distribución del gasto en materia del servicio de carrera policial, toda vez que la clasificación del presupuesto ejercido se realizó en capítulos y partidas del gasto. Asimismo, se constató que la Policía Federal no contó con un programa presupuestario vinculado con el servicio de carrera policial.

Véase acción(es): 11-0-06100-07-0013-07-001

Acciones

Recomendaciones al Desempeño

11-0-06100-07-0013-07-001.- Para que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine la incorporación de un programa presupuestario para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal rindan cuentas sobre las acciones realizadas y los recursos erogados en la operación de los servicios de carrera que son instrumentados para efectos de la profesionalización de los servidores públicos. [Resultado 10]

11-0-36C00-07-0013-07-001.- Para que la Policía Federal defina e instrumente indicadores de desempeño a fin de evaluar la actuación de los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial con base en los principios rectores de actuación relativos a legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto de las garantías individuales y de los derechos humanos. [Resultado 1]

11-0-36C00-07-0013-07-002.- Para que la Policía Federal promueva mecanismos de control y seguimiento para que emita con oportunidad las resoluciones de las quejas recibidas en contra de servidores públicos del Servicio de Carrera Policial. [Resultado 1]

11-0-36C00-07-0013-07-003.- Para que la Policía Federal instrumente mecanismos de control y supervisión, a fin de que la información contenida en el registro de la capacitación impartida a los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial sea completa y suficiente, en términos de identificar el grado de los servidores públicos capacitados. [Resultado 2]

11-0-36C00-07-0013-07-004.- Para que la Policía Federal determine para cada una de las categorías de las plazas de los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial los cursos de actualización, especialización y alta dirección, así como los créditos anuales requeridos para cada categoría, para impulsar su proceso de profesionalización. [Resultado 2]

11-0-36C00-07-0013-07-005.- Para que la Policía Federal instrumente mecanismos de control y supervisión a fin de que no permita el ingreso a la institución a los aspirantes que no cumplan con los requisitos de ingreso al no acreditar las evaluaciones de control de confianza. [Resultado 5]

11-0-36C00-07-0013-07-006.- Para que la Policía Federal inicie el procedimiento correspondiente por el incumplimiento a los requisitos de permanencia de los servidores públicos que no acrediten las evaluaciones de control de confianza. [Resultado 5]

11-0-36C00-07-0013-07-007.- Para que la Policía Federal defina e instrumente los procedimientos y la periodicidad para evaluar a los servidores públicos del Servicio de

Carrera Policial para efectos de permanencia, en los que se especifique los resultados y vigencia de las evaluaciones de control de confianza, del desempeño, de aptitud física y la profesionalización. [Resultado 6]

11-0-36C00-07-0013-07-008.- Para que la Policía Federal establezca un registro sistematizado y pormenorizado de los resultados obtenidos por los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial en cada uno de los mecanismos establecidos para su permanencia, a efecto de verificar su cumplimiento. [Resultado 6]

11-0-36C00-07-0013-07-009.- Para que la Policía Federal defina los parámetros cuantitativos de acreditación y no acreditación de cada uno de las fases establecidas para la promoción de los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial, a efecto de impulsar la competencia por mérito. [Resultado 7]

11-0-36C00-07-0013-07-010.- Para que la Policía Federal fortalezca sus mecanismos de control y supervisión a fin de que la información contenida en el registro de los estímulos otorgados a los servidores públicos del Servicio de Carrera Policial sea completa y suficiente en términos de especificar los motivos que determinaron su otorgamiento. [Resultado 8]

Consecuencias Sociales

En 2011, el Servicio de Carrera Policial se integró por 36,993 elementos de la Policía Federal (PF), que correspondieron al 100.0% de los elementos adscritos en esta entidad fiscalizada.

El avance en la implantación del Servicio de Carrera Policial conllevó al establecimiento de mecanismos y procedimientos rigurosos y estrictos, que permitieron seleccionar a los mejores aspirantes que cumplieron con los requisitos y características definidas por la nueva corporación. En 2011, ingresaron a la PF 1,654 elementos que cumplieron con los perfiles y requisitos previstos que representaron el 3.6% de los 46,090 aspirantes a las vacantes emitidas y que fueron citados a evaluación de control de confianza de nuevo ingreso.

La transformación de la PFP a la PF en una corporación con atribución de investigación a partir de 2009, implicó la reestructuración del marco normativo del desarrollo policial y, en consecuencia, la dilación en los procesos de actualización, capacitación, evaluación del desempeño, para efectos de permanencia en el servicio policial, ya que en 2011 se capacitó al 22.5% (8,336) del personal y no se aplicaron evaluaciones del desempeño, por lo cual no existe plena certidumbre de que los servidores públicos continuaron su desarrollo con base en aptitudes sustentadas en los principios rectores de actuación.

Resumen de Observaciones y Acciones

Se determinó(aron) 7 observación(es) la(s) cual(es) generó(aron): 11 Recomendación(es) al Desempeño.

Adicionalmente, en el transcurso de la auditoría se emitió(eron) oficio(s) para solicitar o promover la intervención de la(s) instancia(s) de control competente con motivo de 1 irregularidad(es) detectada(s).

Dictamen: con salvedad

La auditoría se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada, de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada de acuerdo con el objetivo y alcance establecidos, y se aplicaron los procedimientos de auditoría que se estimaron necesarios. En consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen, que se refiere sólo a las operaciones revisadas.

La Auditoría Superior de la Federación considera que, en términos generales, el desempeño de la Policía Federal cumplió con las disposiciones normativas aplicables al Servicio de Carrera Policial, en cuanto a los procedimientos para el reclutamiento, selección e ingreso; la profesionalización y la permanencia; la promoción con base en el mérito y aptitudes de sus elementos; los estímulos sobre el reconocimiento de sus integrantes por actos de servicio meritorios o su trayectoria ejemplar; así como para la separación de sus integrantes, excepto por los resultados que se precisan en el apartado correspondiente de este informe.

En 2011, el Servicio de Carrera Policial de la PF se integró por 36,993 servidores públicos, que representaron el 100.0% de los elementos adscritos a la entidad fiscalizada y correspondieron a las categorías de comisarios, 79 (0.2%); inspectores, 1,250 (3.4%); oficiales, 18,751 (50.7%); policías de escala básica, 16,885 (45.6%), y 28 (0.1%) elementos de la instancia de control en la corporación.

Con motivo de las dos convocatorias emitidas por la PF, ingresaron a la corporación 1,654 elementos que cumplieron con los requisitos de los procesos de reclutamiento, selección e ingreso, los cuales culminaron con la acreditación del curso de formación inicial y la evaluación de control de confianza. Los elementos que ingresaron representaron el 4.5%, de los 36,993 servidores públicos en activo de la PF.

En la profesionalización de los servidores públicos de carrera, la PF capacitó a 8,336 elementos, que representaron el 22.5% de los 36,993 adscritos en la PF. Pero los niveles de cobertura relacionados con la capacitación del personal revelaron que ésta no se ha concebido como el instrumento para lograr la profesionalización permanente de los integrantes con el fin de asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios.

Para efectos de la permanencia, la PF llevó a cabo la evaluación de uno de los cuatro mecanismos señalados en la normativa, al evaluar en control de confianza el 97.5% (36,058) de los 36,993 elementos del servicio de carrera, pero no aplicó las evaluaciones del desempeño y de aptitud física, ni consideró la participación de los elementos en la capacitación y profesionalización.

En materia de promoción, la PF autorizó la promoción de 1,521 servidores públicos durante 2011, lo que significó que el 4.1% de los 36,993 servidores públicos del servicio de carrera policial en activo ascendió durante ese año.

Por lo que hace al proceso de estímulos, en 2011, la PF otorgó 4,259 estímulos y reconocimientos a igual número de elementos del servicio de carrera, que representaron el 11.5% de los 36,993 elementos adscritos al servicio de carrera policial.

Se constató que, en 2011, se separó del servicio a 802 elementos, que representaron el 2.2% de los 36,993 elementos adscritos al servicio de carrera, por incumplimiento de los requisitos de permanencia.

La PF careció de sistemas y mecanismos de control y seguimiento que permitieran verificar el grado en que los integrantes del servicio de carrera cumplieron con los principios rectores de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto de los derechos humanos reconocidos en la constitución.

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Evaluar el cumplimiento de los principios constitucionales de actuación por parte de los integrantes de la carrera policial, en perspectiva de los resultados de las evaluaciones de desempeño y de los correctivos disciplinarios, y las sanciones por quejas y denuncias presentadas contra los mismos.
2. Evaluar los resultados de las etapas de profesionalización: formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, impartidas a los integrantes del Servicio de Carrera.
3. Verificar los registros de solicitudes sobre las convocatorias emitidas para el reclutamiento de personal a ingresar a la PF.
4. Analizar los resultados de las evaluaciones de control de confianza para nuevo ingreso a la PF.
5. Verificar que los expedientes de los aspirantes que realizaron evaluaciones de control de confianza para nuevo ingreso y que obtuvieron un resultado favorable cumplieron con los requisitos.
6. Analizar que en los expedientes de los aspirantes que realizaron evaluaciones de control de confianza para nuevo ingreso y que obtuvieron un resultado negativo, fuera posible identificar la causa del incumplimiento.
7. Revisar los resultados de los aspirantes que asistieron a los cursos de formación inicial para nuevo ingreso durante 2011.
8. Revisar las altas de personal de nuevo ingreso durante 2011 respecto de los resultados sobre la acreditación de las evaluaciones de control de confianza y cursos de formación inicial.
9. Analizar los resultados y la cobertura de las evaluaciones de control de confianza aplicadas a los miembros del Servicio de Carrera Policial.

10. Verificar el cumplimiento del proceso de separación de los miembros del servicio de carrera policial que no aprobaron las evaluaciones de control de confianza.
11. Analizar una muestra de los expedientes de los miembros del servicio de carrera policial con evaluaciones de control de confianza no aprobadas, a fin de verificar que concluyeron en separación del servidor público.
12. Verificar la aplicación de las evaluaciones de desempeño, aptitud física, y de los cursos de capacitación y profesionalización, para determinar la permanencia de los miembros del Servicio de Carrera Policial.
13. Analizar si las promociones otorgadas en 2011 a los integrantes de la Carrera Policial se proporcionaron con base en sus méritos y aptitudes.
14. Verificar que los estímulos y reconocimientos otorgados en 2011 a miembros del Servicio de Carrera Policial se proporcionaron con base en sus méritos o por su trayectoria ejemplar.
15. Analizar una muestra de los estímulos y reconocimientos otorgados a los miembros del Servicio de Carrera Policial, a fin de verificar que se otorgaron con base en sus méritos o trayectoria ejemplar y conforme a la normativa.
16. Verificar que el incumplimiento de los requisitos de permanencia dio lugar a la separación del servicio de los integrantes de la carrera policial.
17. Verificar los registros de quejas presentadas ante el Órgano Auxiliar del Consejo Federal de Desarrollo Policial por incumplimiento de los requisitos de permanencia, respecto de los registros del incumplimiento de dichos requisitos.
18. Analizar el cumplimiento de los principios constitucionales por parte de los miembros del Servicio de Carrera Policial, en perspectiva del impacto presupuestario de operar la Carrera Policial.

Áreas Revisadas

La Unidad de Asuntos Internos; y las direcciones generales de Recursos Humanos, de Control de Confianza, de Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario, y de Formación y Profesionalización.

Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas

Durante el desarrollo de la auditoría practicada, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: artículos 24, fracción I, y 27, fracción II.

2. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículos 88, apartado A, fracción VII, apartado B, fracción VI, y 94, fracción I; Reglamento de la Ley de la Policía Federal, artículos 119, fracción IV, 133, 134 y 186; Manual del Consejo Federal de Desarrollo Policial, artículos 141 y 142, fracciones I, II, III, IV y V; Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Control Interno, artículo 3ro, numeral 14, fracción I, cuarta norma.

Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover las acciones derivadas de la auditoría practicada, encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracción II, párrafos tercero y quinto y fracción IV, párrafos primero y penúltimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 6, 12, fracción IV; 13, fracciones I y II; 15, fracciones XIV, XV y XVI; 32; 39; 49, fracciones I, II, III y IV; 55; 56, y 88, fracciones VIII y XII, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinadas por la Auditoría Superior de la Federación, y que se presentó a esta entidad fiscalizadora para los efectos de la elaboración definitiva del Informe del Resultado.

La documentación proporcionada por la entidad fue la siguiente:



POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN TÉCNICA Y ENLACE INSTITUCIONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

OFICIO NO. PF/SG/CTEJAR/ 855 /2012

México, D.F., 10 de diciembre de 2012.

Asunto: Se remite información y documentación de la Auditoría No. 13 "Carrera Policial".

LIC. RUBEN MEDINA ESTRADA
Director General de Auditoría de
Desempeño a Gobierno y Finanzas
Presente.

Muy estimado señor Licenciado:

Me permito distraer su atención en cumplimiento a las indicaciones vertidas por la superioridad para hacerle llegar un cordial saludo, al tiempo que hago propia la oportunidad para hacer referencia a la reunión de pre-confronta que se llevó a cabo el 29 de noviembre del año en curso, en donde se dieron a conocer los resultados preliminares correspondientes a la auditoría No. 13 "Carrera Policial".

Sobre el particular y en relación con los resultados Nos. 3 "Reclutamiento y Selección de Aspirantes al Servicio de Carrera Policial" y 5 "Control de Confianza y Certificación de los Servidores Públicos de Carrera", me permito enviar a usted copia del oficio No. PF/SG/CSDP/DGCC/24062/2012 suscrito por la Directora General de Control de Confianza, a través del cual emite diversos comentarios con la finalidad de atender los resultados mencionados y las observaciones realizadas por los auditores en la reunión de trabajo del día 6 de diciembre de 2012.

Sin otro particular, reitero a Usted mi distinguida consideración.

**ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
EL COORDINADOR TÉCNICO**

**COMISARIO
MTRO. ALBERTO VALENCIA VELASCO**

Copias:

Mtra. Maribel Cervantes Guerrero, Comisionada General de la Policía Federal.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente.- Presente.

Mtro. Oswaldo Luna Valderrábano.- Secretario General.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente.- Presente.

AVVIATP



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE CONFIANZA
OF. NO. PF/SG/CSDP/DGCC/24062/2012



En lo relativo a la vigencia de las evaluaciones de control de confianza se debe aclarar lo siguiente:

Por lo que hace a la vigencia de las evaluaciones de control de confianza, con la publicación del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad en fecha 25 de agosto de 2008, que se estableció "desarrollar y complementar el marco normativo en materia de seguridad pública, la depuración de las policías de los tres órdenes de gobierno y fortalecer los mecanismos de información e inteligencia" y que en concordancia con su Acuerdo Segundo, el personal que integra a las secretarías de seguridad pública deberán de someter a sus integrantes a evaluaciones de control de confianza.

Con la finalidad de cumplir con ciertos objetivos del mencionado acuerdo se publica el dos de enero de dos mil nueve la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, estableciendo para todas las instituciones de Seguridad Pública como obligación el evaluar a todo su personal en un plazo no mayor a cuatro años, esto con la finalidad de que todos los integrantes de las mismas cuenten con la certificación respectiva a que se refiere el artículo 21 Constitucional, de igual manera contempla como requisito para el ingreso y la permanencia de los integrantes el aprobar las evaluaciones de control de confianza. Por lo anterior surge la obligatoriedad de aprobar los procesos de control de confianza para los integrantes de la institución, sin que se establezca un determinado tiempo para que el resultado surta sus efectos o bien para informar el mismo.

Con la publicación de la mencionada Ley General se crea el Centro Nacional de Certificación y Acreditación quien es la instancia encargada a nivel federal de establecer los criterios, normas, procedimientos y lineamientos para la evaluación de control de confianza, así como de certificar y acreditar a los Centros de Control de Confianza de los tres órdenes de gobierno. Con su creación dicho Centro emitió Lineamientos, Circulares, etc., con la finalidad de establecer los procedimientos y criterios para la realización de las evaluaciones de control de confianza, dentro del lineamiento SESNSP/CNCA/LI/01/2010 emitido con fecha veintitrés de febrero de dos mil diez el CNCA estableció como vigencia para las evaluaciones de permanencia el período de 2 años, sin embargo, dicha vigencia es entendida para aquellos elementos que hayan aprobado dichas pruebas y no así para aquellos que hayan obtenido un resultado desfavorable en las mismas, pues como se señaló anteriormente, la obligatoriedad de aprobar los procesos de control de confianza surge con la entrada en vigor de la LGSNSP. Es importante señalar que los documentos emitidos por el CNCA han sido por sus características clasificados con el carácter de reservados.

Por otra parte la Ley de la Policía Federal en su artículo 17 y en concordancia con la LGSNSP establece como requisito para ingresar o permanecer en la misma que todos los aspirantes e integrantes deben aprobar los procesos de control de confianza; a través del Reglamento de la mencionada Ley se otorga la facultad a la Dirección General de Control de Confianza de realizar dichas evaluaciones así como de informar a la Unidad de Asuntos Internos el resultado de aquellos integrantes que no aprueben el proceso de evaluación; a efecto de que se inicien las investigaciones necesarias para la posterior instauración del procedimiento administrativo respectivo, toda vez que,



POLICÍA
FEDERAL

POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE CONFIANZA

OF. NO. PF/SG/CSDP/DGCC/24062/2012



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA



como ha quedado asentado los integrantes que no aprobaran o no aprueben los procesos de control de confianza no pueden permanecer en la Institución.

Con la instauración del Consejo Federal de Desarrollo Policial así como la emisión de su Manual, mismo que establece en su artículo 142 que la práctica de las evaluaciones se realizará con la periodicidad que señale el Consejo, o bien, en los casos que determine el Alto Mando, esta Dirección General realizó las acciones encaminadas a que dicho cuerpo colegiado se pronunciara sobre la vigencia de las evaluaciones de referencia, lo anterior en relación a aquellos integrantes que obtuvieran un resultado favorable en sus evaluaciones y que como consecuencia de su actuación y la verificación continua de los requisitos de permanencia que enmarca la norma aplicable a la Institución, deberían ser evaluados periódicamente, para contar con el sustento necesario para aplicar las referidas evaluaciones de manera sistemática a todos los integrantes.

El 23 de mayo del presente año, fue publicado el acuerdo del Consejo Federal de Desarrollo Policial con el cual se regula la vigencia de las evaluaciones para el caso en que las mismas sean aprobatorias, salvo la excepción enunciada en el citado acuerdo para los casos en que un aspirante no cumpla con el perfil, dicho acuerdo no contempla vigencia para el caso de que un integrante haya obtenido un resultado de no cumple, pues de conformidad con la legislación aplicable a las instituciones de seguridad pública dichos integrantes no cumplen con los requisitos para formar parte de las mencionada instituciones razón por la cual deben ser separados de las mismas previo procedimiento para tal efecto, obligatoriedad que surge para todas la instituciones con la entrada en vigor de la LGSNP.

Por lo anterior y de conformidad con los artículos 21 párrafo noveno y 123 Apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás normatividad aplicable a Policía Federal, esta Dirección General dio cumplimiento a los programas de evaluación previamente establecidos y que en ejercicio de sus funciones informó a las instancias competentes aquellos resultados o incidencias derivados del incumplimiento a los requisitos de permanencia del personal evaluado a las instancias competentes para su seguimiento correspondiente, sin que se haya vulnerado la esfera jurídica de los evaluados o disposición alguna, toda vez que no está determinada vigencia para las evaluaciones de aquellos elementos que no aprueben las mismas.



POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN TÉCNICA Y ENLACE INSTITUCIONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS



OF. NO. PF/SG/CTEJAR/881/2012.

México, D.F., a 26 de diciembre de 2012.

ASUNTO: Se remite información y documentación inherente a la Auditoría 13 "Carrera Policial".

LIC. ROBERTO SALCEDO AQUINO
 Auditor Especial de Desempeño de la Auditoría Superior de la Federación
 Presente.

Muy estimado señor Licenciado:

Me permito distraer su atención en cumplimiento a las indicaciones vertidas por la superioridad para hacerle llegar un cordial saludo, al tiempo que hago propia la oportunidad para hacer referencia al oficio número AED/DGADGF/371/2012, de fecha 7 de septiembre del año en curso, a través del cual se comunicó a la Mtra. Maribel Cervantes Guerrero, Comisionada General de la Policía Federal la orden de inicio de la Auditoría número 13 denominada "Carrera Policial" y de conformidad al Acta de Presentación de Resultados Finales número 013/CP2011.

Al respeto adjunto al presente, en términos de la designación de que fui objeto a través del diverso con número SSP/PF/OCG/1021/2012, para fungir como Enlace Institucional con la Auditoría Superior de la Federación, la información y documentación que la Unidades responsables remitieron para atender los siguientes puntos:

- a) Oficio número PF/SG/CDSP/DGSPCRD/1366/2012, suscrito por la Titular de la Dirección General de Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario de la Coordinación del Sistema de Desarrollo Policial de la Policía Federal:

Anexo	Resultado /Observación		Medio	
	Referencia	Concepto	Impreso	Digital
1	Procedimiento Núms. 1 Resultado Núms. 1 Con observación.	Cumplimiento de los principios rectores de actuación.	SI	
2	Procedimiento Núms. 2 Resultado Núms. 2 Con observación.	Profesionalización de los miembros del Servicio de Carrera Policial.	SI	
3	Procedimiento Núms. 12 Resultado Núms. 6 Con observación.	Permanencia de los miembros del Servicio de Carrera Policial.	SI	
4	Procedimiento Núms. 13 Resultado Núms. 7 Con observación.	Promociones otorgadas a los miembros del Servicio de Carrera Policial.	SI	
5	Procedimientos Núms. 14 y 15 Resultado Núms. 8 Con observación.	Estímulos otorgados a los miembros del Servicio de Carrera Policial.	SI	SI

- b) Oficio número PF/UAI/DGR/1794/2012, suscrito por el Titular de la Dirección General de Responsabilidades de la Unidad de Asuntos Internos de esta Institución, relativo a la atención de la observación del Resultado número 5 de los Procedimientos número 9, 10 y 11 de la Auditoría antes referida.

Sin otro particular, reitero a Usted mi distinguida consideración.

ATENTAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
EL COORDINADOR TÉCNICO

COMISARIO
MTR. ALBERTO VALENCIA VELASCO

Por ausencia del Comisario Mtra. Alberto Valencia Velasco, Coordinador Técnico y Enlace Institucional de la Administración de Riesgos, firma el Inspector Dr. Dante Schaffini Barranco, Enlace Jurídico de la Secretaría General, con fundamento en el artículo 116, fracción II, inciso B, del Reglamento de la Ley de la Policía Federal



Copias:
 Comisionado General de la Policía Federal.- Para su superior conocimiento - Respetuosamente - Presente
 Comisario General Lic. Enrique Francisco Galindo Ceballos, Secretario General de la Policía Federal.- Para su superior conocimiento.-Respetuosamente - Presente

GIPP/JEG

Folio: 1554



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES.

OFICIO No. PF/UAI/DGR/ 1794 /2012

VCP Rojas



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

México, D.F., 26 de diciembre de 2012.

MTRO. ALBERTO VALENCIA VELASCO
COORDINADOR TÉCNICO Y ENLACE INSTITUCIONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LA
POLICÍA FEDERAL
Presente

En relación a su oficio PF/SG/CTIAR/ 878 /2012, girado el 14 de diciembre de 2012, y toda vez que en la reunión de confronta, correspondiente a los Resultados finales y Observaciones Preliminares, de la Auditoría No. 13, denominada "Carrera Policial", llevada a cabo en la citada fecha, entre la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y esta Institución, la Directora de Auditoría de Desempeño a Gobierno y Finanzas "A", de la ASF, refirió a personal de esta Unidad de Asuntos Internos (AUI), que no obstante lo señalado por la UAI, a través del oficio PF/UAI/4733/ 2012-, reitera que no existe normatividad para que se hayan devuelto 685 expedientes a la Dirección General de Control de Confianza (DGCC), por considerar que la vigencia de las evaluaciones, excedían por más de dos años.

Al respecto, se hace de su conocimiento, que si bien, en su momento, la DGCC, remitió los expedientes de investigación a la UAI, cuando se encontraban vigentes, también lo es que, la DGCC, los envió incompletos, remitiendo únicamente el Reporte Integral de Evaluación (RIE), sin nombres y firmas, de cada uno de los responsables de las áreas que aplicaron las evaluaciones.



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

OFICIO No. PF/UAI/DGR/ 1794 /2012

Por lo anterior, la UAI, remitió dicho expediente de investigación, al Consejo Federal de Desarrollo Policial (CFDP), solicitando el inicio del procedimiento administrativo sancionador, quien, en algunos casos, después de 10 meses, acordó no iniciar el procedimiento administrativo, y devolvió el expediente de investigación a la UAI, por insuficiencia de pruebas, pero además, porque el RIE, emitido por la DGCC, no podía ser considerado como documento público, en términos de lo dispuesto por el artículo 129, del Código Federal de Procedimientos Civiles, en razón de carecer de nombres, firmas y sellos.

En esa virtud, y no obstante que la UAI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, de la Ley de la Policía Federal, tenía la facultad potestativa para interponer el recurso de reclamación en contra del acuerdo emitido por el CFDP, respecto a la no procedencia del inicio del procedimiento administrativo, este no se interpuso, sino que se solicitó a la DGCC, remitiera el RIE, debidamente requisitado, sin embargo, después de 6 meses, la DGCC, únicamente certificó y remitió dicho RIE, sin contener los nombres y firmas de cada uno de los responsables de las áreas que aplicaron las evaluaciones. No obstante lo anterior, la UAI, de nueva cuenta solicitó al CFDP, el inicio del procedimiento administrativo, quien después de 3 meses, el citado Órgano Auxiliar, resolvió y devolvió el expediente a la UAI, señalando que con antelación, ya se había pronunciado al respecto y que dicha resolución no fue impugnada en tiempo y forma, por lo que causó estado la misma.

Como consecuencia de lo apuntado, y con el fin de que los elementos policiales, que no aprobaron sus evaluaciones, no quedaran impunes, la UAI, inició



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SS

OFICIO No. PF/UAI/DGR/ 1794 /2012

nuevos expediente de investigación en su contra y solicitó a la DGCC, remitiera el RIE, debidamente sellado, con los nombres y firmas de cada uno de los responsables de las áreas que aplicaron las evaluaciones, así como copia certificada de las cartas de autorización y hojas de opinión de comentarios del evaluado, por lo que, al momento de que la DGCC, remitió la documentación solicitada, resultó que una o todas las evaluaciones, ya no se encontraban vigentes, toda vez que había excedido el término de 2 años.

En esa virtud y en razón de que las evaluaciones, ya habían excedido más de 2 años, la UAI, devolvió 685 expedientes a la DGCC, tomando en cuenta la aplicación de la **normatividad**, de 23 de febrero de 2010, emitida por la Titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, denominada **LINEAMIENTOS SESNSP/CNCA(LI/01/2010, PARA LA ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LOS CENTROS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA FEDERACIÓN Y DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS**, de los cuales se anexa copia, cuyo objeto es determinar la actuación y procedimientos de evaluación a que se sujetarán los Centros de Evaluación y Control de Confianza de las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación y de las Entidades Federativas, misma que la Dirección General de Control de Confianza de la Policía Federal, tiene la obligación de observarlos, el cual se transcribe en su parte conducente:

"CAPÍTULO SEXTO. VIGENCIA DE LAS EVALUACIONES...DÉCIMO SÉPTIMO.- En el caso de los integrantes de las instituciones



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

OFICIO No. PF/UAI/DGR/ 1794 /2012

Policiales, las evaluaciones de control de confianza para la permanencia en puesto de alta sensibilidad, se efectuarán periódicamente, es decir, de 6 meses a 18 meses, atendiendo a la aplicación de una o más de las evaluaciones de control de confianza y conforme a la naturaleza del caso, y en los demás puestos, cada 2 años”.

De lo anterior, se desprende, que la vigencia de las evaluaciones de control de confianza para las **instituciones policiales, como lo es la Policía Federal**, en general, **es de 2 años**, y si bien, la citada norma, no precisa expresamente, que esa vigencia de 2 años, sea para quienes no aprueben los procesos de evaluación, la UAI, tomando en cuenta la interpretación de la norma y aplicando el método lógico para su interpretación, que consiste en utilizar los razonamientos de la lógica para alcanzar el verdadero significado de la norma, consideró en primer término, el aspecto gramatical de “**VIGENCIA**”, el cual se encuentra contenido en el referido **CAPÍTULO SEXTO de los citados lineamientos**, entendiéndose por **VIGENCIA** la “*calidad de estar en vigor y en observancia*”, o bien, *lo que está en uso, o tiene validez en un momento determinado, el término se refiere a la caducidad o pérdida de valor, además de que permite nombrar aquello que resulta actual o que tiene buen presente, es decir, que todavía cumple con sus funciones, más allá del paso del tiempo*”, en esta virtud y de acuerdo al método lógico de interpretación, debe decirse, que si bien, la citada norma, señala que las evaluaciones de control de confianza para permanecer en la Institución, en lo general, es de 2 años, es decir, en el caso de que el elemento policial, haya aprobado las evaluaciones, nuevamente será



**POLICÍA
FEDERAL**

POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

OFICIO No. PF/UAI/DGR/ 1794 /2012

sometido a un proceso de evaluación, cada 2 años, a fin de verificar si debe o no seguir permaneciendo en la Policía Federal, luego entonces, con mayor razón, el elemento policial, que no apruebe los procesos de evaluación, como es el caso, debe ser separado de la Policía Federal, dentro del término de dos años, esto es, aplicando la lógica "el que puede lo más, puede lo menos", ya que de no ser así, dicho elemento seguiría activo permaneciendo en la Institución, por lo tanto, debe ser revaluado nuevamente, pasados esos dos años, situación que en la especie acontece, **ya que a la fecha, la DGCC, ya se encuentra revaluado** a los 685 elementos policiales, que no tenían vigentes sus evaluaciones. Por todo lo anterior, se reitera el contenido del oficio PF/UAI/4733/ 2012, de 3 de diciembre de 2012, del cual se anexa copia.

Sin otro particular, se envía a Usted, un cordial saludo.

RESPECTUOSAMENTE
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"
EL DIRECTOR GENERAL

INSPECTOR GENERAL
LIC. EUSEBIO TOVAR HERNÁNDEZ



Volante: ST/35868/12.

Anexos: 8 f.u

C.c.p. Comisario General, Mtra. María de la Luz Núñez Camacho, Titular de la Unidad de Asuntos Internos, para su superior conocimiento.- Presente.



**POLICÍA
FEDERAL**

**POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS**



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

OFICIO No. PF/UAI/ 4733 /2012.

México, DF., 3 de diciembre de 2012.

**MTRO. ALBERTO VALENCIA VELASCO
COORDINADOR TÉCNICO Y ENLACE INSTITUCIONAL
DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LA
POLICÍA FEDERAL.**

Presente

En relación al oficio No. PF/SG/5607/2012, girado el 29 de noviembre de 2012, por el Secretario General de la Policía Federal (PF), y toda vez que en la reunión de preconfronta, correspondiente a la presentación de los Resultados y las Observaciones Preliminares, de la Auditoría No. 13 denominada "Carrera Policial", llevada a cabo en la fecha citada, entre la Auditoría Superior de la Federación (ASF) y esta Institución, la Directora de Auditoría de Desempeño a Gobierno y Finanzas "A", de la ASF, cuestionó al Director General de Investigación Interna, de esta Unidad de Asuntos Internos (UAI), el por qué, se devolvieron 685 expedientes a la Dirección General de Control de Confianza (DGCC), si no existía normatividad, antes del 23 de mayo de 2012, para determinar su vigencia.

Al respecto, se hace de su conocimiento, que sí existe normatividad, y que esta se dio el 23 de febrero de 2010, por la Titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, al emitir los LINEAMIENTOS SESNSP/CNCA/LI/01/2010, PARA LA ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LOS CENTROS DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA FEDERACIÓN Y DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, de los cuales se anexa copia, cuyo objeto es determinar la actuación y procedimientos de evaluación a que se sujetarán

...2



**POLICÍA
FEDERAL**

**POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS**



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

OFICIO No. PF/UAI/ 4733 /2012.

Hoja dos

los Centros de Evaluación y Control de Confianza de las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación y de las Entidades Federativas, en consecuencia, la Dirección General de Control de Confianza de la Policía Federal, tiene la obligación de observarlos.

Dichos Lineamientos, en su **CAPÍTULO SEXTO**, denominado **"VIGENCIA DE LAS EVALUACIONES"**, en el Lineamiento DÉCIMO SÉPTIMO, señala textualmente, que **"En el caso de los integrantes de las Instituciones Policiales, las evaluaciones de control de confianza para la permanencia en puestos de alta sensibilidad, se efectuaran periódicamente, es decir, de 6 meses a 18 meses, atendiendo a la aplicación de una o más de las evaluaciones de control de confianza y conforme a la naturaleza del caso, y en los demás puestos, cada 2 años."**

De lo anterior, se desprende, que la vigencia de las evaluaciones de control de confianza para las instituciones policiales, como lo es la Policía Federal, en general, es de dos años, en este sentido, por vigencia se entiende la *"calidad de estar en vigor y en observancia"*, ¹ o bien, lo que está en uso, o tiene validez en un momento determinado, el término se refiere a la caducidad o pérdida de valor, además de que permite nombrar aquello que resulta actual o que tiene buen presente, es decir, que todavía cumple con sus funciones, mas allá del paso del tiempo. ²

...3



1 Diccionario de la Lengua Española, Vigésima Segunda Edición 2001.

2 Diccionario Google



**POLICÍA
FEDERAL**

**POLICÍA FEDERAL
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS**



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

OFICIO No. PF/UAI/ 4733/2012.

Hoja tres

En el caso, el término de la validez de las evaluaciones de control de confianza, para las instituciones policiales, es de dos años, sin embargo, la UAI detectó que en 685 expedientes, que le fueron enviados por la DGCC, existían evaluaciones que excedían el término a que se refieren los lineamientos mencionados, esto es, que ya no estaban vigentes, por lo que si se hubiese solicitado al Consejo Federal de Desarrollo Policial, el inicio del procedimiento administrativo sancionador, éste último, no lo hubiera iniciado, de no ser así, el involucrado podría haber hecho valer sus medios de defensa ante un Tribunal Jurisdiccional, argumentando que las evaluaciones de control de confianza, carecían de vigencia y por ende de validez, atendiendo a la normatividad citada, lo que hubiera traído como consecuencia, que la Institución lo indemnizara, causándole a esta última, un grave perjuicio.

Reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"
LA TITULAR DE LA UNIDAD

Maria de la Luz Nunez Camacho
COMISARIO GENERAL
MTRA. MARÍA DE LA LUZ NÚÑEZ CAMACHO



Anexos: Lineamientos 6 f.u.

MLNC.

Av. Paseo de la Reforma No. 364, Piso 9, Col. Juárez. Del. Cuauhtémoc. México, DF. CP. 06600.



**POLICÍA
FEDERAL**

**POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL**



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

Anexo 1

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

COMENTARIOS DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN

La Auditoría Superior de la Federación, considera que es posible diseñar indicadores de desempeño como lo señalan los artículos 24, fracción I y 27 fracción II de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria para medir el cumplimiento de los principios constitucionales de actuación de los servidores públicos de carrera, ya que como se mencionó en la respuesta de la PF, en el artículo 40 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública se establecen obligaciones específicas que los integrantes de las Instituciones Policiales deben cumplir para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales, las cuales se pueden relacionar con cada uno de los principios, para determinar indicadores que evalúen su cumplimiento.

Tal y como se mencionó, los indicadores que se reportan con base presupuestal de manera mensual, se refieren al cumplimiento de metas de las actividades sustantivas de los integrantes de la Policía Federal, en base a lo cual se diseñó y aprobó, por parte del Comité de Certificación, el Instrumento de Evaluación de Desempeño cuyos reactivos se muestran a continuación:

1. Fundamenta su actuación en las normas y procedimientos establecidos en su área de trabajo de acuerdo al manual de procedimientos.
2. Cuenta con los conocimientos de la Normatividad aplicable en Derechos Humanos
3. Conoce la misión y visión en la que se sustenta la Policía Federal
4. Se alinea a los criterios del código de ética de la Institución
5. Conoce la normatividad aplicable que rige la actuación de los integrantes de la Policía Federal
6. Ha ejercido sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia de otras personas
7. Hace uso racional y responsable de los recursos materiales que se le brindan para la realización de sus funciones.
8. Cuida y protege los bienes inmuebles, así como los dispositivos electrónicos que tiene a su alcance para efectuar su trabajo (impresoras, multifuncionales, computadoras, laptops, etc)
9. ¿Conoce la escala jerárquica?
10. Soluciona o busca las alternativas a los problemas de acuerdo con el grado que ostenta
11. Manifiesta iniciativa y desarrolla con eficiencia las tareas o comisiones encomendadas
12. Cuenta con la preparación y competencia para responder ante una comisión, encargo o tarea
13. Tiene la capacidad y disponibilidad para trabajar en equipo y realizar las tareas grupales que le son establecidas durante su servicio.
14. Muestra creatividad, capacidad o facultad para producir ideas novedosas que contribuyan al enriquecimiento de sus funciones.
15. Muestra cooperación y facilidad para delegar en otros las tareas que contengan responsabilidad.
16. Cuenta con un nivel adecuado en la comprensión de instrucciones, ideas o alternativas de solución.
17. Cuenta con la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.
18. Manifiesta liderazgo para orientar a sus colaboradores en sus tareas, así como para influir positivamente en sus compañeros o subordinados
19. Muestra facultad para proponer alternativas de respuesta a los problemas que surjan en el día a día de su labor.
20. Muestra facilidad para delegar en otros las tareas que son de responsabilidad compartida.
21. Reporta a sus superiores de manera oportuna y clara, aquellas irregularidades o anomalías que se presentan durante su servicio.
22. Cuenta con la capacidad suficiente para tomar decisiones y resolver problemas en su desempeño habitual, así como durante las comisiones del servicio que realice fuera de las Instalaciones comunes.



**POLICÍA
FEDERAL**

**POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL**



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

Anexo 1

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

23. Manifiesta la capacidad para orientar a sus colaboradores hacia el logro de objetivos comunes en pro de las metas establecidas por su área.
24. Alinea los recursos de su área, hacia el logro de los objetivos estratégicos de la Institución.
25. Tiene la habilidad para influir positivamente en sus compañeros y colaboradores respecto a la obtención de resultados del área donde se encuentra asignado.
26. Es puntual y cumple con su asistencia regular al trabajo.
27. Practica confidencialidad, reserva y discreción sobre asuntos a su cargo.
28. Muestra una conducta asertiva y orientada a la doctrina policial al interior de la Institución.
29. Fomenta la equidad de género y el cumplimiento de los derechos que les corresponden a todos los miembros de su equipo.
30. Participa y brinda apoyo a la ciudadanía durante el desempeño del servicio.
31. Muestra respeto y defensa de los derechos humanos.
32. Muestra respeto a sus colaboradores y a sus superiores inmediatos con atención y cortesía ante sí mismos y ante terceros.
33. Propone planes operativos y tácticos evaluando los beneficios para la Institución.
34. Da cumplimiento en tiempo y forma a los planes de trabajo definidos por el mando.
35. Atiende cualquier necesidad o imprevisto que llegara a presentarse durante el servicio.
36. Reporta a sus superiores de manera formal con claridad, objetividad y sustento.
37. Realiza los trabajos encomendados con un alto nivel de responsabilidad y responde con resultados oportunos y objetivos.
38. Utiliza la empatía y profesionalismo en el desarrollo de sus funciones.
39. Mantiene una conducta definida con apego a los valores y deberes institucionales.
40. Se conduce con rectitud e integridad, dentro y fuera de la institución.
41. Mantiene una imagen de rectitud congruente entre su decir, pensar y hacer.
42. Predica con su ejemplo la integridad en el obrar entre sus colaboradores y compañeros.

De la lectura a los reactivos anteriores se observa que los integrantes fueron evaluados en cuanto al resultado de las actividades que en lo individual realizaron pero los conceptos de evaluación contienen de manera implícita los principios constitucionales citados en los artículos 3 y 15 de la Ley de la Policía Federal, que son legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A efecto de acreditar lo anterior, se agrega impreso, tanto de la "Guía para realizar la evaluación del desempeño 2012", como de un ejemplo extraído del sitio <http://10.197.1.21:9057/evaluacion.aspx>.

Finalmente se reitera que el ejercicio de evaluación inició con la plantilla de la Quincena 14, considerando la evaluación de 33,441 integrantes y para el mes de Noviembre se actualizó el ejercicio con la plantilla del 15 de noviembre de 2012, lo cual implica que fueron evaluados 34,408 integrantes como se ilustra a continuación:



POLICÍA FEDERAL

**POLICÍA FEDERAL
SECRETARÍA GENERAL
COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO POLICIAL**



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

SSP

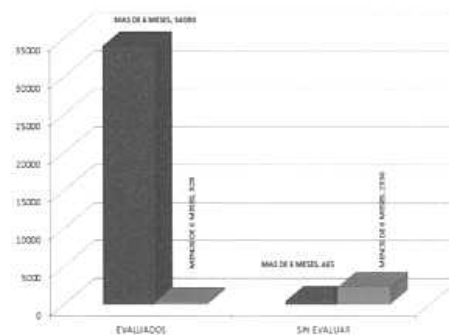
Anexo 1

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

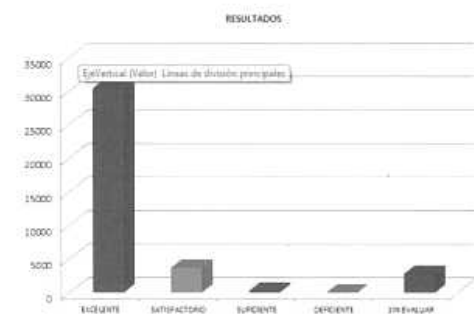
PLANTILLA AL 15 NOV 12	
EVALUADOS	34408
SIN EVALUAR	2801
TOTAL DE LA PLANTILLA	37209



EVALUADOS		
MÁS DE 6 MESES	34090	465
MENOS DE 6 MESES	326	2336
TOTAL DE LA PLANTILLA	34408	2801



RESULTADOS	
EXCELENTE	30456
SATISFACTORIO	3700
SUFICIENTE	243
DEFICIENTE	27
SIN EVALUAR	2801
TOTAL	37209



SIN EVALUAR	
NO DEBEN SER EVALUADOS	2336
DEBEN SER EVALUADOS	465
TOTAL	2801

