



INSTITUTO DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DEL ESTADO
DE CHIAPAS, A.C.

2014

TRABAJO FINAL



PLANEACION ESTRATÉGICA
DR. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ

EQUIPO “SIN FRONTERAS”

GARCIA ISASÍ BELINDA

GÓNZALEZ ALFARO EMPERATRIZ

LÓPEZ MONTERROSA JUAN CARLOS

REYES LÓPEZ NERI

SOTO BALLINAS BLANCA ISABEL

INDICE.

I.	INTRODUCCION	2
II.	ANTECEDENTES	3
III.	JUSTIFICACION	4
IV.	ESCENARIO DE PROYECCION	5
V.	DIAGNOSTICO	8
VI.	MISION	16
VII.	VISION	17
VIII.	VALORES	18
IX.	POLITICAS	19
X.	MECANISMOS DE EVALUACION	20

I.INTRODUCCION

La seguridad pública implica que los ciudadanos de una misma región puedan convivir en armonía, cada uno respetando los derechos individuales del otro. El Estado es el garante de la seguridad pública y el máximo responsable a la hora de evitar las alteraciones del orden social.

En este sentido, la seguridad pública es un servicio que debe ser universal para proteger la integridad física de los ciudadanos y sus bienes. Para esto, existen las fuerzas de seguridad, que trabajan en conjunto con el Poder Judicial.

Las fuerzas de la seguridad pública deben prevenir la comisión de delitos y reprimir éstos una vez que están curso. También es función de las fuerzas de seguridad perseguir a los delincuentes y entregarlos a la Justicia, que será la encargada de establecer los castigos correspondientes de acuerdo a la ley.

En este sentido hay que destacar entidades u organismos de todo el mundo que se encargan de llevar a cabo las acciones pertinentes para lograr que los ciudadanos de una zona o país en concreto estén a salvo de actos delictivos y vivan en armonía. Así, por ejemplo, en México existe un Sistema Nacional de Seguridad Pública que, entre otras cosas, lleva a cabo la distribución de las competencias que los municipios o el propio Estado Federal tienen en esta materia.

Por lo que decidimos basarnos en la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Huehuetan, ya que al ser un municipio pequeño se da la facilidad de que las reformas o proyectos nuevos que se hagan, serán de rápido resultado; en este caso el Plan Estratégico que estará conformado de objetivos, metas, iniciativas que a través de las diferentes matrices daremos un panorama amplificado de la ubicación y así darle soluciones y mejoras a las observaciones presentadas.

II. ANTECEDENTES.

Atendiendo el crecimiento poblacional del municipio de Huehuetan resulta necesario el fortalecimiento de las acciones encaminadas a la protección y bienestar de la ciudadanía, por lo que se formó una dirección de Seguridad Publica integrada por elementos que se dedican a resguardar el orden y la paz de los ciudadanos de la geografía municipal.

La Dirección de Seguridad Pública Municipal se encarga de disminuir los índices delictivos a través de un incremento en sus estándares de profesionalización y el fortalecimiento a las instituciones de seguridad.

La creación de la Dirección de Seguridad Publica responde a la necesidad básica de contar con un marco normativo acorde a las necesidades sociales y a las demandas de población orientados principalmente a una mejor prestación de servicios públicos por parte del municipio, a una mejor planeación del desarrollo a una eficiente coordinación de la participación ciudadana, así como a un eficaz funcionamiento de los organismos municipales.

III. JUSTIFICACION

La Dirección de Seguridad Pública representa en el Municipio de Huehuetán una política preventiva y de seguridad integral como parte sustancial del combate al delito en nuestro Municipio; sin embargo, para lograr y combatir el delito hay que generar puentes de comunicación con la ciudadanía.

Realizando acciones que permitan generar la cultura de la prevención del delito y concientizar a la población a que si es víctima de un acto delictivo acuda a la dirección de seguridad pública o realice el buen uso de los números de emergencia y urgencias.

Es necesario realizar acciones para promover la equidad, los valores universales y la prevención social del delito en la sociedad tanto para hombres y mujeres, con apoyos de programas implementados por las tres órdenes de gobierno, con la finalidad de realizar una reintegración y una rehabilitación, legal, física y psicológica a las posibles víctimas del delito.

Por tal motivo se deben de fortalecer las políticas de servicio eficiente, destinar mayores recursos y dar mayor impulso a acciones integrales de prevención social y disuasión del delito, protegiendo la salud e integridad de cada ciudadano.

IV. ESCENARIO DE PROYECCIÓN A 3 AÑOS: SEGURIDAD PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE HUEHUETÁN, CHIAPAS

DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA DE HUEHUETAN, CHIAPAS.

Brinda seguridad a la población mediante la vigilancia de las colonias, comunidades instituciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio.

Productos, servicios, datos e información que brinda:

- Patrullajes y recorridos.
- Coordinaciones.
- Coordinación interinstitucional de los tres niveles de gobierno.
- Prevención del delito.
- Pláticas a escuelas e instituciones privadas.
- Difusión en medios de comunicación de medidas de prevención.
- seguridad a instancias de gobiernos.
- Eventos deportivos.
- Instalación de comités municipales.
- Capacitaciones a los policías.
- Números de emergencia disponibles (066 y 089).
- Recepción de quejas y/o denuncias.
- Taller de prevención.
- Disminución de los índices de delincuencia.
- Datos estadísticos.

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE:

ESTRATÉGICOS:

- Coordinación interinstitucional en materia de prevención del delito.
- Capacitar al personal de la dirección de Seguridad Pública.
- Programas de difusión.
- Profesionalización de los servidores públicos en materia de seguridad pública.
- Homologación de criterios para el ingreso, promoción, permanencia.

SOPORTE:

- Equipamiento.
- Identificar los riesgos de origen natural y humano en el municipio.
- Mejora de infraestructura y condiciones de trabajo del personal.
- Mejores sueldos de elementos policiacos.
- Tecnología a las instalaciones directivas.
- Participación ciudadana en la elaboración de planeación municipal.

ESCENARIO EN 3 AÑOS:

Se define a la seguridad como la ausencia de peligro, daño o riesgo. También es la sensación de confianza que se tiene en algo o alguien; la seguridad pública es un servicio que debe brindar el Estado para garantizar la integridad de todos los ciudadanos y sus bienes; implica que los ciudadanos pueden convivir en armonía, cada uno respetando los derechos individuales del otro.

El Estado es el garante de la seguridad pública y el máximo responsable a la hora de evitar las alteraciones del orden social. En este sentido, es un servicio que debe ser UNIVERSAL, sin distinción de clase socioeconómicas, religión, preferencia sexual, política, etc.

En el año 2018, la Seguridad Pública del Municipio de Huehuetán, Chiapas, será de mejor calidad ya que se habrá reducido los índices delictivos en un 70%, mediante el trabajo en conjunto de la ciudadanía y el gobierno; en razón a la difusión de la prevención del delito, la cual logra una ciudadanía más informada, se logrará concientizar a la población de que la mejor manera de que haya menos delitos, es previniéndolos.

Para cumplir eficazmente con la tarea de proteger y servir, es indispensable que las instituciones de seguridad pública se fortalezcan mediante la profesionalización y los mecanismos de capacitación de sus integrantes.

Bajo el principio de proteger y servir, los elementos policiacos contarán con la certificación en un 100% teniendo mayor credibilidad ante la ciudadanía, mediante un servicio de calidad, un menor tiempo de respuesta ante las denuncias; una vigilancia en espacios públicos, creando un municipio más seguro.

V. DIAGNOSTICO MATRIZ DE CUANTIFICACIÓN

DEBILIDADES	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Insuficiencia en uniformes y Equipo	Bando de Policía y Buen Gobierno	Programa de entrenamiento físico	Alto índice de robo a casa habitación
Falta de Capacitación	Flotilla de unidades móviles	Curso de capacitación	Alto índice de violencia intrafamiliar.
Falta de Asesoría Legal	Buen monitoreo de la ciudad	Ingresar a los procesos de evaluación y certificación.	Inmigrantes
Alimentación no nutritiva al personal	Equipos de comunicación interna	Lograr mayor asignación de recursos	Desempleo
Sueldos excesivamente bajos	Acceso a la seguridad social.	Ampliación de la plantilla del personal.	Situación territorial fronterizo
Tecnologías y equipos obsoletos de cómputo			

Ahora conoceremos una herramienta de gran utilidad para el cuerpo de gobierno o junta de gobierno, ya que permite a los directivos, en base a sus conocimientos de los ambientes externo e interno (FODA), hacer una autocrítica del desempeño de la Institución o servicio en relación a su misión. Es decir, en qué grado se está cumpliendo con la razón de ser de la Institución o dicho en otras palabras que tanto la oferta del servicio es acorde con la demanda.

Las fortalezas o elementos internos de la organización que constituyen sus capacidades y que le permiten enfrentar con éxito los cambios o retos de la competencia. Atributos claves, habilidades y capacidades distintivas de una organización para su crecimiento y su diversificación.

Las debilidades son factores o elementos internos de la organización que constituyen deficiencia o sus más bajas capacidades y que le impiden enfrentar con éxito el cambio o la competencia.

Las oportunidades son eventos o circunstancias externas que ocurren o se espera ocurran en el entorno y que pueden ser aprovechadas por el impacto positivo en el futuro de la organización y permiten fortalecer su posición.

Las amenazas son elementos o circunstancias externas a la organización que ocurren o se espera que ocurran en el entorno y que ponen en peligro a una parte o toda la

organización; son factores que reducen o disminuyen la posibilidad de que una parte o toda la organización se desarrolle o sobreviva.

INTERNOS

LA PONDERACION ES EN PORCENTAJE

DEBILIDADES	IMPORTANCIA	PONDERACIÓN	RESULTADO
Insuficiencia en uniformes y Equipo	8	.3	2.4
Falta de Capacitación	9	.2	1.8
Falta de Asesoría Legal	8	.2	1.6
Alimentación no nutritiva al personal	9	.6	5.4
Sueldos excesivamente bajos	10	.5	5.0
Tecnologías y equipos obsoletos de cómputo	8	.7	5.6
TOTAL			21.8/6= 3.6

FORTALEZAS	IMPORTANCIA	PONDERACIÓN	RESULTADO
Bando de Policía y Buen Gobierno	10	1.0	10
Flotilla de unidades móviles	9	.8	7.2
Buen monitoreo de la ciudad	8	.3	2.4
Equipos de comunicación interna	8	1.0	8.0
Acceso a la seguridad social.	10	1.0	10
TOTAL			37.6/5=7.52

EXTERNOS

RESULTADO= AL DE OPORTUNIDAD RESTARLE EL DE AMENAZA.

OPORTUNIDADES	IMPACTO	PROBABILIDAD	RESULTADO
Programa de entrenamiento físico	9	.9	8.1
Curso de capacitación	10	.5	5.0
Ingresar a los procesos de evaluación y certificación.	10	1.0	10
Lograr mayor asignación de recursos	10	.5	5.0
Ampliación de la plantilla del personal.	9	.7	5.6
.TOTAL			33.7/5=6.74

AMENAZAS	IMPACTO	PROBABILIDAD	RESULTADO
Alto índice de robo a casa habitación	9	.5	4.5
Alto índice de violencia intrafamiliar.	10	.4	4.0
Inmigrantes	8	.3	2.4
Desempleo	7	.7	4.9
Situación territorial fronterizo	8	.4	3.2
TOTAL			19/5=3.8

RESULTADO

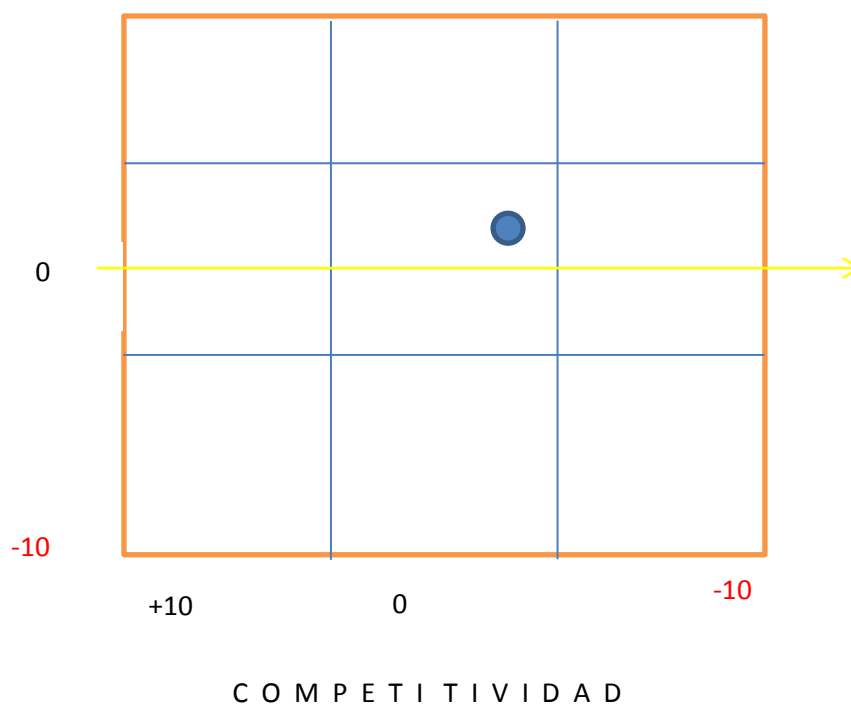
FORTALEZA MENOS DEBILIDAD=7.52-4.36= 3.16

OPORTUNIDAD MENOS AMENAZA= 6.74-3.8= 2.94

MATRIZ DE POSICIONAMIENTO

A
+10
T
R
A





RESULTADO

FORTALEZA MENOS DEBILIDAD= COMPETITIVIDAD= $7.52-4.36= 3.16$

OPORTUNIDAD MENOS AMENAZA= ATRACTIVIDAD= $6.74-3.8= 2.94$

Vale la pena aclarar que competitividad se refiere a las fortalezas de la institución y atractividad las oportunidades para cumplir con la misión. El resultado de la autocrítica sirve para que el directivo identifique cual es la estrategia que se debe seguir para lograr la misión.

De acuerdo a la matriz de posicionamiento nos encontramos en el cuadrante de **MANTENIMIENTO**, quiere decir que los servicios que presta la Dirección de Seguridad Pública del municipio de Huehuetán, son óptimos o buenos y que pueden seguir igual siempre y cuando no cambie nada en la prestación de los mismos, pero que para el desarrollo de la dependencia se pueden hacer cambios para colocarla dentro del cuadrante de **DESARROLLO**.

MATRIZ FODA

MAXI-MAXI (FO)

FORTALEZAS	Bando de Policía y Buen Gobierno	Flotilla de unidades móviles	Buen monitoreo de la ciudad	Equipos de comunicación interna	Acceso a la seguridad social.
OPORTUNIDADES					
Programa de entrenamiento físico	Inclusión obligatoria para la permanencia de la Seguridad Pública.	Destreza de personal para el manejo en reacciones inmediatas	Ascenso y descenso ágil en vehículos en movimiento.	Mejor tiempo de respuesta a los llamados de emergencia	Cobertura de servicio médico en caso de lesiones en horario laboral
Curso de capacitación	Presentación e inducción sobre leyes y reglamentos.	Mejorar el manejo de las unidades.	Reconocimiento de la mancha urbana	Buen manejo de los equipos tecnológicos	Primeros auxilios
Ingresar a los procesos de evaluación y certificación.	Agenda desde lo local	Valoración y mantenimiento general	Diagnóstico de seguridad pública	Cumplir con requisitos establecidos por el sistema nacional	El personal tenga valoración médica constante
Lograr mayor asignación de recursos	Destinar mayor presupuesto a esta área	Aumento de unidades vehiculares	Mayor cobertura de vigilancia	Adquisición de equipos de comunicación de vanguardia	Mejor atención médica
Ampliación de la plantilla del personal.	Certificación del personal	Mayor número de elementos por unidad	Buena distribución a lo largo del municipio (sectores)	Equipar al personal de equipos	Personal de base y eventual goce de estos beneficios

MAXI-MINI (FA)

FORTALEZAS	Bando de Policía y Buen Gobierno	Flotilla de unidades móviles	Buen monitoreo de la ciudad	Equipos de comunicación interna	Acceso a la seguridad social.
AMENAZAS					
Alto índice de robo a casa habitación	Regular que se refuerce la seguridad en polígonos estratégicos	Incremento de recorridos nocturnos	Disminuiría los índices de este delito mediante redes ciudadanas	Respuestas de emergencia en tiempo y forma	No aplica
Alto índice de violencia intrafamiliar.	Establecer acciones para la prevención de este delito	Destinar una unidad por sector para llamados de este delito	Fomento de la cultura de la denuncia	Establecer una clave especial para el "código policiaco"	No aplica
Inmigrantes	Convenios de colaboración para la protección de migrantes	Apoyo al INM para el traslado de migrantes	Vigilancia en la ruta de paso	Crear una línea directa al INM para la atención a migrantes	No aplica
Desempleo	Establecer convenios para empleos temporales	No aplica	Estadísticas	No aplica	No aplica
Situación territorial fronterizo	Vincular estrategias con el país vecino	Reforzar recorridos en puntos focales de concentración de migrantes	Identificar puntos focales de concentración de migrantes	Mejorar los tiempos de respuestas a situaciones de riesgo	Proteger y atender a los elementos que respondan a situaciones de riesgo.

DEBILIDAD OPORTUNIDAD	Insuficiencia en uniformes y Equipo	Falta de Capacitación	Falta de Asesoría Legal	Alimentación no nutritiva al personal	Sueldos excesivamente bajos	Tecnologías y equipos obsoletos de cómputo
Programa de entrenamiento físico	No se necesita de equipamiento especial para poder entrenar	Apoyarnos en el área de deporte de Ayuntamiento para la creación de una rutina efectiva	No aplica	Mantener un parámetro de peso-estatura	Mejor condición física, mayor posibilidad de ascenso laboral	No aplica
Curso de capacitación	Conocer la tecnología de los nuevos chips en los uniformes	Implementar cursos legales permanentemente	Conocer sus derechos y obligaciones	Conocimiento de alimentos benéficos para su salud	Mejor preparación académica, mayor posibilidad de ascenso laboral	Mejor manejo de los equipos tecnológicos
Ingresar a los procesos de evaluación y certificación.	No es necesario estar uniformados para el proceso de evaluación	Compensar mediante la aprobación de los niveles de evaluación	Requisito obligatorio del conocimiento de leyes jurídicas aplicables	Alimentación balanceada dependiendo del resultado de la evaluación	Elementos certificados, mejores sueldos	Mejor manejo de los equipos tecnológicos
Lograr mayor asignación de recursos	Adquisición de uniformes y equipos	Incrementar cursos de formación policial	Cursos de normas y leyes	mayor subsidio para alimentación	Re nivelación salarial	Adquisición de equipos de vanguardia.
Ampliación de la plantilla del personal.	Reaprovechamiento de uniformes	Contratar personal que cumpla con los requisitos de ingreso y permanencia	Personal de nuevo ingreso deberá contar con conocimientos básicos de SP	Personal físicamente aptos	Asignación de sueldos de acuerdo a su preparación	Distribución estratégica del equipo

DEBILIDAD AMENAZAS	Insuficiencia en uniformes y Equipo	Falta de Capacitación	Falta de Asesoría Legal	Alimentación no nutritiva al personal	Sueldos excesivamente bajos	Tecnologías y equipos obsoletos de cómputo
Alto índice de robo a casa habitación	Dotar a todos los elementos con uniforme	Aumentar la capacitación en prevención del delito	Contratación de un asesor legal	Mejorar la salud para incrementar el rendimiento del personal	Mejorar los sueldos para la motivación en la prestación del servicio	Mejorar el sistema de comunicación y datos estadísticos
Alto índice de violencia intrafamiliar.	Pronta respuesta policiaca.	Aumentar la cultura de la difusión de la denuncia y	Capacitar a los policías con las leyes especiales	Mejorar la salud para incrementar el rendimiento del personal	Mejorar los sueldos para la motivación en la prestación del servicio	Mejorar el sistema de comunicación y datos estadísticos
Inmigrantes	Dotar a todos los elementos con uniforme	Convenios de capacitación en materias de migración	Capacitar a los policías con las leyes especiales	Mejorar la salud para incrementar el rendimiento del personal	Mejorar los sueldos para la motivación en la prestación del servicio	Mejorar el sistema de comunicación y datos estadísticos
Desempleo	Evitar deserción por falta de equipo	Convocatoria para ingresar a Seguridad Pública	Creación de foros de superación personal	No aplica	Evitar desmotivación en los elementos policiacos	Mayor vigilancia se reducen que los desempleados incurran en delitos
Situación territorial fronterizo	Mayor cobertura en puntos focales de concentración	Menor quebrantamiento de la ley	Respeto a las garantías individuales	Aprovechar los recursos naturales para una alimentación balanceada	Mejorar los sueldos debido a que tenemos afluencia excesiva de transmigrantes	Mejorar el sistema de comunicación y datos estadísticos

VI. MISIÓN

Somos una dependencia centralizada del Ayuntamiento Municipal de Huehuetán, Chiapas con la tarea de proteger la integridad, los derechos y los bienes de los ciudadanos, así como prevenir la comisión de delitos con la participación ciudadana a través de la profesionalización de los cuerpos policiales; brindamos seguridad a la población mediante la vigilancia permanente de las colonias, comunidades, instituciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio.

VII. VISIÓN.

Ser una dependencia que garantice la integridad de los ciudadanos y su patrimonio, a través de la legalidad e imparcialidad aplicando debidamente las leyes y reglamentos; creando un vínculo sociedad-gobierno que promueva la participación ciudadana, ser eficiente, eficaz y responsable mediante la profesionalización de sus elementos, actualización y homologación de sus métodos y sistemas de inteligencia policial.

VIII. VALORES.

Legalidad.- Actuamos en estricto apego a la Ley y Normas que rigen nuestro actuar.

Eficiencia.- Desarrollamos nuestras actividades haciendo uso adecuado de la infraestructura y de los recursos disponibles.

Profesionalismo.- Estar a la vanguardia en conocimientos y desarrollar nuestro trabajo con calidad y excelencia. Aspiramos a la mejora continua en el desempeño de nuestras actividades.

Honradez.- Nuestra actuación está regida siempre a la verdad, el honor y la integridad.

Institucionalidad.- Mostramos una actitud de colaboración y respeto. Tenemos sentido de pertenencia hacia la institución a través de la fidelidad, disciplina y calidad, lo que nos conduce al logro de nuestra visión y misión para alcanzar con éxito nuestros objetivos.

Compromiso.- Somos conscientes en las obligaciones y deberes que emanan de nuestro cargo. Por lo tanto nos desempeñamos con eficacia, eficiencia y entusiasmo.

Responsabilidad.- Procedemos con sentido del deber; con una obligación moral y legal hacia el cabal cumplimiento de nuestras funciones, asumiendo las consecuencias de nuestros actos.

IX. POLÍTICAS

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.- Para la Dirección de Seguridad Pública el principio de equidad representa un compromiso con los derechos fundamentales con los derechos de hombres y mujeres. Por tanto, se compromete a respetarlo y promoverlo mediante la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de hombres y mujeres, la no discriminación, y la prevención del hostigamiento sexual.

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN BÁSICA.- Dentro de los valores primordiales contamos con el profesionalismo, el cual se logra mediante la capacitación y preparación de los elementos policiacos. Así mismo se compromete a la aplicación previa y permanente de exámenes de conocimientos básicos de las leyes; de acondicionamiento físico; toxicológico y psicológico.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DELITO.- Las políticas de prevención atienden factores de riesgo presentes en el individuo, en la familia, en los espacios públicos, en la comunidad, para evitar que se traduzcan en actos criminales, los elementos policiacos deben cumplir con la capacitación adecuada a través de actividades que fortalezcan la cultura de la denuncia para obtener la participación social y la utilización de herramientas para inhibir la comisión de conductas delictivas.

X. MECANISMOS DE EVALUACION

OBJETIVOS

1. **OBJETIVO.-** Prevenir conductas delictivas con mecanismos que garanticen la convivencia social y familiar, segura en lugares públicos y en el entorno escolar; fortalecer la cultura de la legalidad y la atención a víctimas del delito, así como el respeto y protección a los derechos humanos de la población.

1.1 **ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN AL DELITO Y COMBATE A LA DELINCUENCIA.**

Diseñar e implementar programas de difusión de la cultura de la denuncia como herramienta para combatir la violencia.

- 1.1.1.1 Meta 1.- Visitar 4 escuelas preparatorias por mes mediante conferencias y diplomados en violencia en el noviazgo y prevención de adicciones.
- 1.1.1.2 Meta 2.- Capacitar a 4 instituciones escolares de nivel medio a través de representaciones teatrales contra el bullying y violencia intrafamiliar.
- 1.1.1.3 Meta 3.- Realizar 6 campañas en medios de comunicación sobre la prevención y atención de la violencia.
 - 1.1.2.1 TÁCTICA 1.- Realizar campañas de difusión para impulsar y fortalecer la cultura de la denuncia.
 - 1.1.2.2 TÁCTICA 2.- Pintar bardas y carteles con mensajes e imágenes preventivas.
 - 1.1.2.1 TÀCTICAS 3.- Impresión de trípticos, revistas, volantes para el esparcimiento de la información.

1.2 **ESTRATEGIA.-** *Incrementar la presencia y efectividad policial en lugares públicos y de convivencia familiar del municipio, como mecanismo para prevenir la comisión de delitos y proporcionar un entorno más seguro.*

- 1.2.1.1 Meta 1.- Establecer al menos un elemento policiaco equipado al 100% de manera permanente en lugares públicos de mayor afluencia.
- 1.2.1.2 Meta 2.- Incrementar a 2 patrullajes diarios en polígonos de mayor incidencia delictiva.
- 1.2.1.3 Meta 3.- Incrementar la presencia de al menos un elemento policiaco en las escuelas de nivel medio superior de turno vespertino.

- 1.2.2.1 TÀCTICA 1: Realizar “operativo mochila” sorpresa en instituciones escolares.
- 1.2.2.2 TÀCTICA 2: Puestos de revisión en puntos estratégicos.
- 1.2.2.3 TÀCTICA 3: Reforzar la vigilancia en las vías de paso.

1.3 **ESTRATEGIA.-** *Promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los policías encargados de la seguridad en el municipio.*

- 1.3.1.1 Meta 1.- Capacitar al 100% del personal de la Dirección de Seguridad Pública mediante conferencias de Derechos Humanos.
- 1.3.1.2 Meta 2.- Promover el trabajo en equipo mediante actividades deportivas el último domingo de cada mes.
- 1.3.1.3 Meta 3.- Impartir al personal 2 cursos de Ética y Relaciones humanas.

- 1.3.2.1 TÀCTICA 1.- Programación de conferencias sobre derechos humanos.
- 1.3.2.2 TÀCTICA 2.- Manejo de información sensible e indispensable para la función de seguridad pública.
- 1.3.2.3 TÀCTICA 3.- Elaboración de convenios con la Comisión de Derechos Humanos para la capacitación.

2. **OBJETIVO.-** Profesionalizar a los elementos policiacos mediante la homologación de procedimientos, formación especializada y vocación para que se conduzcan éticamente y se obtenga el reconocimiento de la sociedad como una institución de servicio.

2.1 **ESTRATEGIA.-** *Fortalecer el sistema de desarrollo policial para la profesionalización integral en la corporación.*

- 2.1.1.1 Meta 1.- Incrementar al 100% la oferta educativa con dos programas de estudios: uno a nivel medio superior y otro a nivel superior.
- 2.1.1.2 Meta 2.- Obtener la validación de al menos el 50% del personal en la Capacitación de Formación inicial que otorga la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- 2.1.1.3 Meta 3.- Obtener la certificación para el 100% de los mandos superiores de la Capacitación Avanzada que otorga la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.

- 2.1.2.1 TÀCTICA 1: Evaluar a los elementos policiales con criterios homologados para obtener un estado de fuerza confiable y profesional.
- 2.1.2.2 TÀCTICA 2: Profesionalizar al personal.
- 2.1.2.3 TÀCTICA 3: Aplicar esquemas de ascensos a partir de criterios y méritos establecidos en el Reglamento Interior.

2.2 ESTRATEGIA.- *Homologar los procesos de profesionalización para que permita a los elementos policiales que les genere un perfil de servicio altamente calificado y con valores éticos.*

- 2.2.1.1 Meta 1.- Realizar un censo al 100% de los elementos policiacos para ubicar en que situación profesional se encuentran.
- 2.2.1.2 Meta 2.- Revisar las vigencias de evaluaciones trimestrales correspondientes de todo el personal de la Dirección.
- 2.2.1.3 Meta 3.- Realizar 6 cursos de preparación para la aplicación de los exámenes posteriores, reforzando las debilidades que se hayan observado.

- 2.2.2.1 TÀCTICA 1.- Programación de cursos de formación inicial.
- 2.2.2.2 TÀCTICA 2.- Instrumentar mecanismos que dignifiquen la función policial y que garanticen que los elementos cumplan con perfiles que les permita conducirse con vocación de servicio.
- 2.2.2.3 TÀCTICA 3.- Convocatoria para especialización en la carrera policial.

2.3 ESTRATEGIA. *Homologar el reglamento interno con los demás niveles de gobierno en los criterios para el ingreso, promoción y permanencia del personal policial.*

- 2.3.1.1 Meta 1.- Realizar 3 convocatorias para el ingreso a la Dirección de Seguridad Pública.
- 2.3.1.2 Meta 2.- Ofertar 2 veces al año a los elementos de seguridad pública los puestos vacantes para promoción de cargos.
- 2.3.1.3 Meta 3.- Aplicar examen de confiabilidad al 100% de las solicitudes registradas para la promoción de cargos.

- 2.3.2.1 TÀCTICA 1: Instrumentar y documentar el informe policial homologado.

- 2.3.2.2 TÁCTICA 2: Compartir información y generar inteligencia policial para el combate a la delincuencia.
- 2.3.2.3 TÁCTICA 3: Uso y explotación de la base de datos de números de emergencia para proporcionar información veraz, oportuna y confiable.

3.-OBJETIVO.- Fomentar la confianza de la sociedad al poner en marcha mecanismos de seguimiento y evaluación que propicien la credibilidad y compromiso de la Dirección de Seguridad Pública de preservar el orden y la paz.

3.1 ESTRATEGIA.- *Rendir un informe anual de evaluación para medir la eficacia del servicio de seguridad pública.*

- 3.1.1.1 Meta 1.- Contratar 2 evaluadores externos para la aplicación de la evaluación.
- 3.1.1.2 Meta 2.- Realizar 6 informes bimestrales de los avances de la eficacia del servicio de seguridad pública.
- 3.1.1.3 Meta 3.- Cumplir al 100% los indicadores de la agenda desde lo local en materia de seguridad pública.

- 3.1.2.1 TACTICA 1.- Aplicar un sistema de evaluación y seguimiento que mida metas y resultados institucionales.
- 3.1.2.2 TACTICA 2.- Establecer mecanismos de seguimiento al ejercicio de los recursos en materia de Seguridad Publica.
- 3.1.2.3 TACTICA 3.- Impulsar la participación de los elementos policiales en los programas de evaluación.

3.2 ESTRATEGIA.- *Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan transparentar y rendir cuentas de las acciones en materia de seguridad pública municipal.*

- 3.2.1.1 Meta 1.- Cumplir al 100% los requisitos de transparencia y rendición de cuentas establecidos en el IFAI.
- 3.2.1.2 Meta 2.- Dar cumplimiento a la Ley Estatal de Seguridad Pública mediante un informe anual.
- 3.2.1.3 Meta 3.- Realizar un informe semestral de las acciones y proyectos de la Dirección de Seguridad Pública.

- 3.2.2.1 TÀCTICA 1: Realizar indicadores de medición de manera trimestral
- 3.2.2.2 TÀCTICA 2: Verificar el cumplimiento de las obligaciones, metas y compromisos contraídos para transparentar y rendir cuentas a la sociedad.
- 3.2.2.3 TÀCTICA 3: Evaluación del impacto en la aplicación de las acciones en materia de Seguridad Pública.

3.3 **ESTRATEGIA.-** *Realizar encuestas de opinión pública, para medir la percepción ciudadana en materia de seguridad para construir e implementar la nueva imagen institucional.*

- 3.3.1.1 Meta 1.- Contratación de una consultoría externa que aplique encuestas de opinión pública en un 10% de la población total.
- 3.3.1.2 Meta 2.- Cambiar la percepción en un 30% de la ciudadanía hacia los elementos policiacos.
- 3.3.1.3 Meta 3.- Del resultado obtenido de las encuestas, cambiar al 40% la imagen tradicional del elemento policiaco.

- 3.3.2.1 TÀCTICA 1: Aplicación de encuestas.
- 3.3.2.2 TÀCTICA 2: Dar a conocer los resultados a la ciudadanía antes de implementar las estrategias de cambio.
- 3.3.2.3 TÀCTICA 3: Dar a conocer los resultados a la ciudadanía después de implementar las estrategias de cambio.

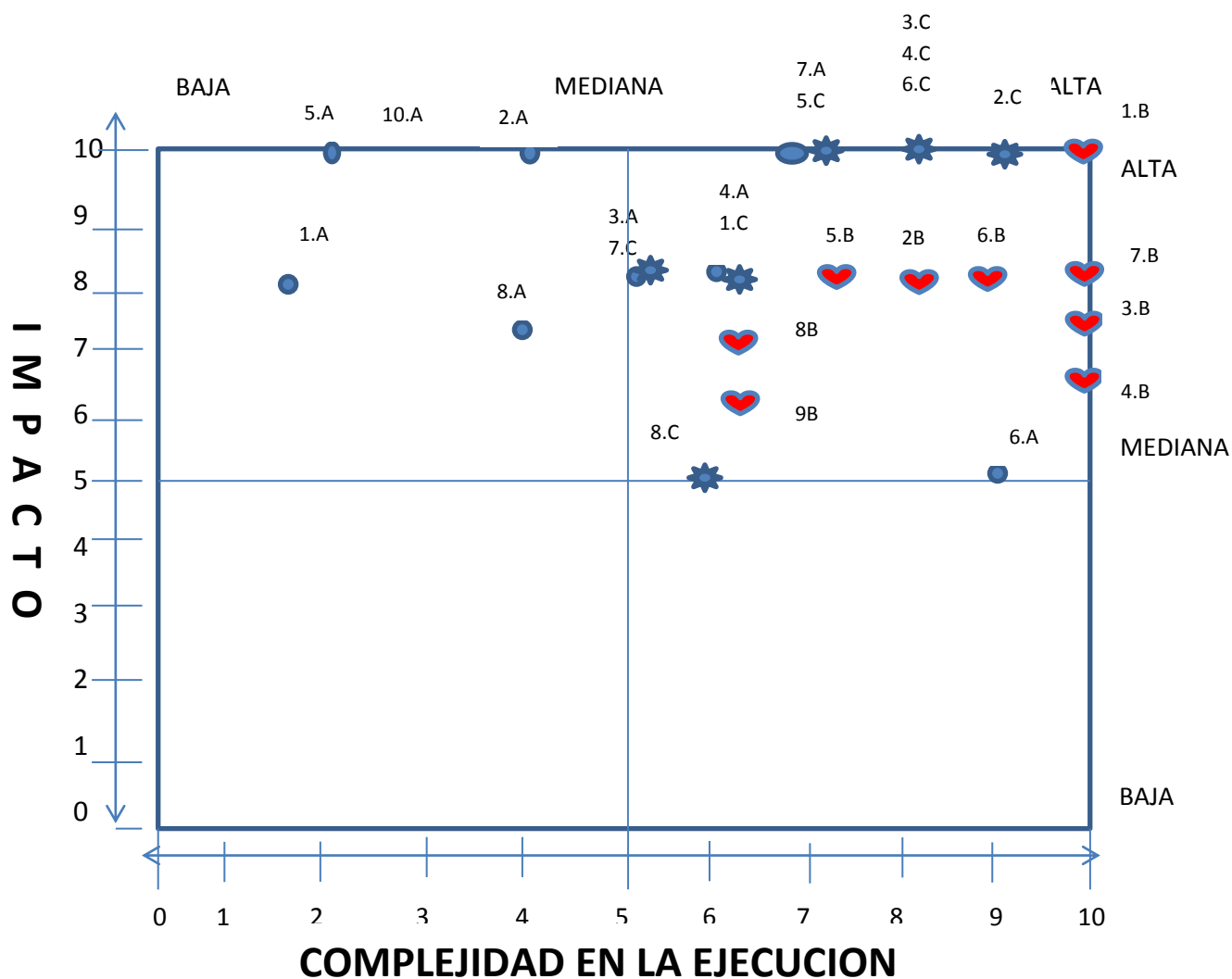
MATRIZ DE LAS PRIORIDADES DE LAS INICIATIVAS.-

	OBJETIVO A	IMPACTO	COMPLEJIDAD
INICIATIVAS PARA CORREGIR	Impresión de trípticos, revistas, volante para el esparcimiento de la información.	8	2
	Realizar “operativo mochila” sorpresa en instituciones escolares.	10	4
	Programación de conferencias sobre derechos humanos.	8	5
INICIATIVAS PARA MEJORAR	Pintar bardas y carteles con mensajes e imágenes preventivas.	8	6
	Puestos de revisión en puntos estratégicos.	10	2
	Manejo de información sensible e indispensable para la función de seguridad pública.	5	9
INICIATIVAS PARA INNOVAR	Realizar campañas de difusión para impulsar y fortalecer la cultura de la denuncia.	10	7
	Reforzar la vigilancia en las vías de paso.	7	4
	Elaboración de convenios con la Comisión de Derechos Humanos para la capacitación.	10	2

	OBJETIVO B	IMPACTO	COMPLEJIDAD
INICIATIVAS PARA CORREGIR	Evaluar a los elementos policiales con criterios homologados para obtener un estado de fuerza confiable y profesional.	10	10
	Programación de cursos de formación inicial.	8	8
	Instrumentar y documentar el informe policial homologado	7	10
INICIATIVAS PARA MEJORAR	Aplicar esquemas de ascensos a partir de criterios y méritos establecidos en el Reglamento Interior.	6	10
	Convocatoria para especialización en la carrera policial.	8	7
	Compartir información y generar inteligencia policial para el combate a la delincuencia.	8	9
INICIATIVAS PARA INNOVAR	Profesionalizar al personal	8	10
	Instrumentar mecanismos que dignifiquen la función policial y que garanticen que los elementos cumplan con perfiles que les permita conducirse con vocación de servicio.	7	6
	Instrumentar y documentar el informe policial homologado.	6	6

	OBJETIVO C	IMPACTO	COMPLEJIDAD
INICIATIVAS PARA CORREGIR	Establecer mecanismos de seguimiento al ejercicio de los recursos en materia de Seguridad Pública.	8	6
	Verificar el cumplimiento de las obligaciones, metas y compromisos contraídos para transparentar y rendir cuentas a la sociedad.	10	9
INICIATIVAS PARA MEJORAR	Evaluación del impacto en la aplicación de las acciones en materia de Seguridad Pública.	10	8
	Dar a conocer los resultados a la ciudadanía antes de implementar las estrategias de cambio.	10	8
	Aplicar un sistema de evaluación y seguimiento que mida metas y resultados institucionales.	10	7
INICIATIVAS PARA INNOVAR	Realizar indicadores de medición de manera trimestral	10	8
	Aplicación de encuestas	8	5
	Impulsar la participación de los elementos policiales en los programas de evaluación.	5	6

MATRIZ DE PRIORIDAD DE INICIATIVAS



INICIATIVAS ÓPTIMAS MAYOR IMPACTO Y MENOR COMPLEJIDAD:

- 1.A Impresión de trípticos, revistas, volante para el esparcimiento de la información.
- 2.A Realizar “operativo mochila” sorpresa en instituciones escolares
- 5.A Puestos de revisión en puntos estratégicos.
- 8.A Realizar campañas de difusión para impulsar y fortalecer la cultura de la denuncia.
- 10.A Elaboración de convenios con la Comisión de Derechos Humanos para la capacitación.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

ESTRATEGIA BAJO CONTROL								
ESTRATEGIA	META	INDICADORES	FORMULA DEL INDICADOR	FUENTE	RANGO			MÉTODO DE ANÁLISIS
					V	A	R	
1.1 Diseñar e implementar programas de difusión de la cultura de la denuncia como herramienta para combatir la violencia.	Visitar 4 escuelas preparatorias por mes haciendo un total de 1000 alumnos durante 12 meses.	Porcentaje de alumnos capacitados.	$\# \text{alumnos} \times 100$	Lista de asistencia	De 90 a 100 %	De 70% a 89%	De 0% a 69% x	Estadísticas.
1.2 Incrementar la presencia y efectividad policial en lugares públicos y de convivencia familiar del municipio	Vigilancia en 15 espacios públicos	Un policía por espacio público.	$E = \text{espacio público}$ $P = \text{policía}$ $I = E/P$	Bitácora de recorridos.	De 11 a 15 espacios públicos	De 6 a 10 espacios públicos X	De 0 a 5 espacios públicos	Gráficas de control
1.3 Promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los policías encargados de la seguridad en el municipio.	Capacitar 60 elementos.	Porcentaje de personal capacitado bimestralmente	$\# \text{policías capacitados}$	Lista de asistencia	De 90% al 100 %	De 70% al 89% X	De 0% al 69%	Estadísticas

TRABAJO FINAL

2.1 Fortalecer el sistema de desarrollo policial para la profesionalización integral en la corporación.	Incrementar la oferta educativa con dos programas de estudios	Porcentaje de elementos capacitados	# elementos capacitados	Lista de asistentes	De 90% al 100% X	De 70% al 89%	De 0% al 69%	Entrega de documentación validada por la SEP.
2.2 Homologar los procesos de profesionalización para que permita a los elementos policiales que les genere un perfil de servicio altamente calificado y con valores éticos.	Suscribir por lo menos tres convenios con las dependencias federales y estatales en materia de seguridad	Convenios durante el ejercicio fiscal	# de convenios	Registro de minutos	3 convenios	2 convenios	0 a 1 convenios X	Revisión de puntos de los convenios.
2.3 Homologar el reglamento interno con los demás niveles de gobierno en los criterios para el ingreso, promoción y permanencia del personal policial.	Modificación de 5 artículos del reglamento interno de la policía municipal	artículos reformados	# artículos reformados	Reglamento de los tres niveles de gobierno	De 90 al 100%	De 70 al 89%	De 0% al 69% X	Revisión de artículos publicados en el DOF.
3.1 Rendir un informe anual de evaluación para	Informes trimestrales de	Cantidad de informes	# informes	Registro de informes	4 informes	De 2 a 3 informes	1 informe	Estadísticas

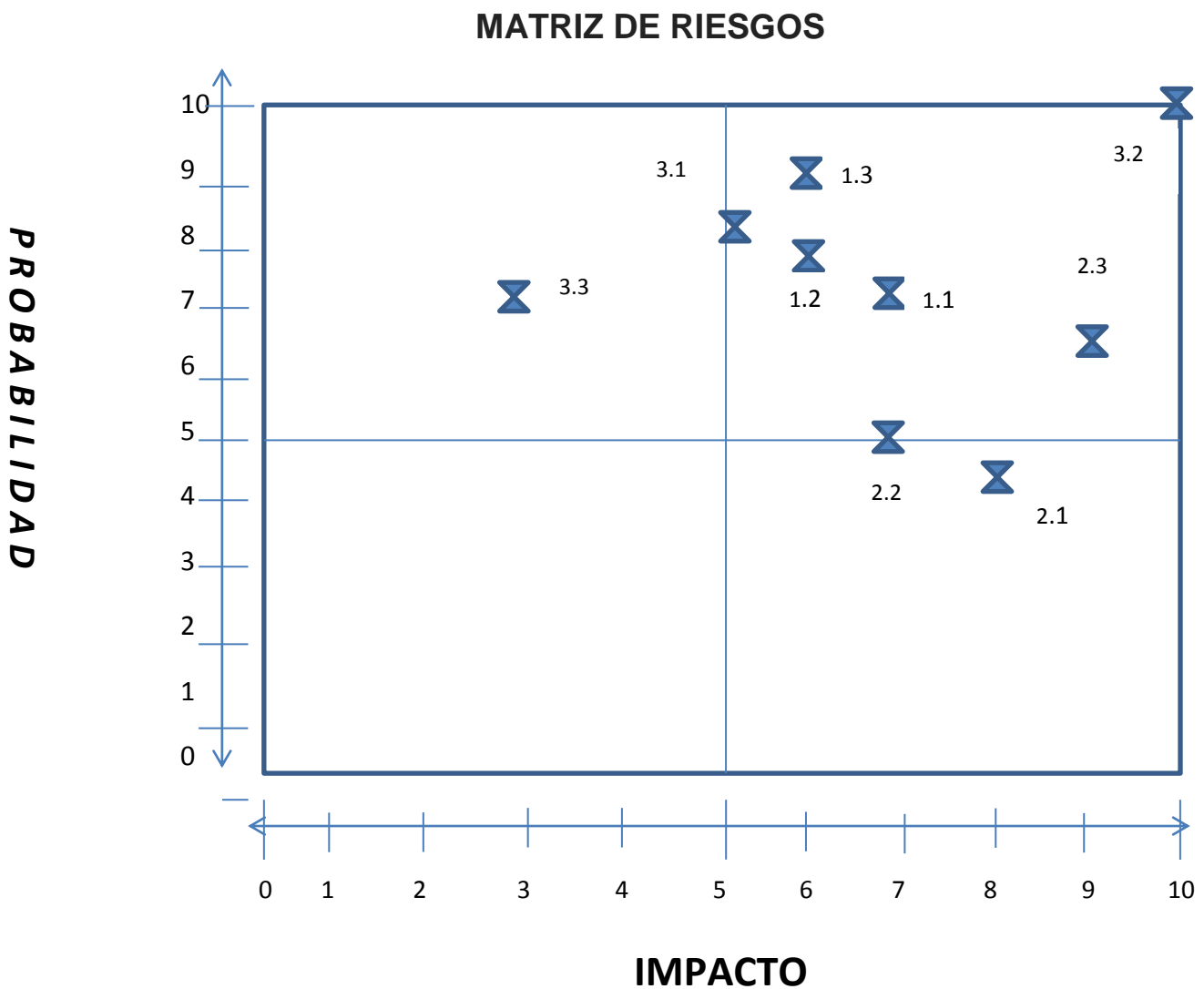
medir la eficacia del servicio de seguridad pública.	resultados	s realizados en el año	trimestrales	es		mes	X	
3.2 Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan transparentar y rendir cuentas de las acciones en materia de seguridad pública municipal.	Informes bimestrales referente a la función de seguridad	Cantidad de informes en el año	# informes bimestrales	Registro de informes	De 5 a 6 informes	3 a 4 informes	1 a 2 informes X	Estadísticas
3.3 Realizar encuestas de opinión pública, para medir la percepción ciudadana en materia de seguridad para construir e implementar la nueva imagen institucional.	Realizar 1000 encuestas de percepción ciudadana	Porcentaje de encuestas	# encuestas realizadas	Registro de documentos (encuestas, informes)	De 90 A 100 %	De 70% a 89%	De 0% a 69% x	estadísticas

ESTRATEGIAS	RESTRICCIONES	RIESGOS
1.1 Diseñar e implementar programas de difusión de la cultura de la denuncia como herramienta para combatir la violencia.	Que las autoridades administrativas de las escuelas limiten o no autoricen la impartición de la capacitación.	Falta de interés de los alumnos para recibir la capacitación.
1.2 Incrementar la presencia y efectividad policial en lugares públicos y de convivencia familiar del municipio	No contar con elementos suficientemente capacitados y equipados.	Que el personal no realice adecuadamente su servicio de vigilancia.
1.3 Promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los policías encargados de la seguridad en el municipio.	Falta de presupuesto.	Que el personal no aplique adecuadamente los conocimientos adquiridos.
2.1 Fortalecer el sistema de desarrollo policial para la profesionalización integral en la corporación.	Falta de asignación de recursos para la ejecución de planes de estudio.	Falta de interés del personal para mejorar sus conocimientos educativos.
2.2 Homologar los procesos de profesionalización para que permita a los elementos policiales que les genere un perfil de servicio altamente calificado y con valores éticos.	Falta de asignación de presupuesto para fortalecer los procesos de profesionalización.	No establecer convenios educativos con instituciones de seguridad públicas del Estado.
2.3 Homologar el reglamento interno con los demás niveles de gobierno en los criterios para el ingreso,	Que no exista la aprobación para la publicación en el Periódico Oficial del Estado.	No obtener la validación de la dependencia normativa.

promoción y permanencia del personal policial.		
3.1 Rendir un informe anual de evaluación para medir la eficacia del servicio de seguridad pública.	Falta de presupuesto para la contratación de evaluadores externos.	No obtener la certificación de la agenda desde lo local.
3.2 Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan transparentar y rendir cuentas de las acciones en materia de seguridad pública municipal.	Que no exista mecanismo para tener acceso a la base de datos.	Que exista corrupción en el manejo de la información respecto a la asignación de recursos.
3.3 Realizar encuestas de opinión pública, para medir la percepción ciudadana en materia de seguridad para construir e implementar la nueva imagen institucional.	Que no exista asignación de recursos para la aplicación de las encuestas.	No transparentar a la opinión pública los resultados obtenidos en la evaluación.

ESTRATEGIA	RIESGO	PROBABILIDAD	IMPACTO
1.1 Diseñar e implementar programas de difusión de la cultura de la denuncia como herramienta para combatir la violencia.	Falta de interés de los alumnos para recibir la capacitación.	7	7
1.2 Incrementar la presencia y efectividad policial en lugares públicos y de convivencia familiar del municipio	Que el personal no realice adecuadamente su servicio de vigilancia.	8	6
1.3 Promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los policías encargados de la seguridad en el municipio.	Que el personal no aplique adecuadamente los conocimientos adquiridos.	9	6
2.1 Fortalecer el sistema de desarrollo policial para la profesionalización integral en la corporación.	Falta de interés del personal para mejorar sus conocimientos educativos.	4	8
2.2 Homologar los procesos de profesionalización para que permita a los elementos policiales que les genere un perfil de servicio altamente calificado y con valores éticos.	No establecer convenios educativos con instituciones de seguridad públicas del Estado.	5	7
2.3 Homologar el reglamento interno con los demás niveles de gobierno en los criterios para el ingreso, promoción y permanencia del personal policial.	No obtener la validación de la dependencia normativa.	6	9

3.1 Rendir un informe anual de evaluación para medir la eficacia del servicio de seguridad pública.	No obtener la certificación de la agenda desde lo local.	8	5
3.2 Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan transparentar y rendir cuentas de las acciones en materia de seguridad pública municipal.	Que exista corrupción en el manejo de la información respecto a la asignación de recursos.	10	10
3.3 Realizar encuestas de opinión pública, para medir la percepción ciudadana en materia de seguridad para construir e implementar la nueva imagen institucional.	No transparentar a la opinión pública los resultados obtenidos en la evaluación.	7	3



El mapa de riesgos permite también monitorear el desempeño de la organización en la administración de sus riesgos, con el establecimiento de comparativos anuales a partir de las evaluaciones de los diferentes riesgos y el análisis de la efectividad de las medidas de control implementadas.

Es una herramienta administrativa que proporciona información relevante sobre los riesgos y las estrategias para administrarlos.

Dentro de la toma de decisiones existen riesgos que atender y conforme a la valoración asignada dentro del impacto y la probabilidad existe una división: atención periódica, atención inmediata, controlados y de seguimiento.

En el mapa de riesgos de la Dirección de Seguridad Pública del municipio de Huehuetán. Solo contamos con dos riesgos dentro del cuadrante de atención periódica ubicados; en el cuadrante de atención inmediata contamos con el 80% de los riesgos encontrados; en el tercer cuadrante de control no existe ningún riesgo y en el último cuadrante el de seguimiento hay dos riesgos ubicados.

PLAN DE CONTINGENCIA.-

Se entiende por PLAN DE CONTINGENCIA los procedimientos alternativos al orden normal de una empresa, cuyo fin es permitir el normal funcionamiento de esta, aun cuando alguna de sus funciones se viese dañada por un accidente interno o externo.

Que una organización prepare sus planes de contingencia, no significa que reconozca la ineficacia de su empresa, sino que supone un avance a la hora de superar cualquier eventualidad que puedan acarrear pérdidas o importantes pérdidas y llegado el caso no solo materiales sino personales. Los Planes de Contingencia se deben hacer de cara a futuros acontecimientos para los que hace falta estar preparado.

Los responsables de la Planificación, deben evaluar constantemente los planes creados del mismo modo deberán pensar en otras situaciones que se pudiesen producir. Un Plan de Contingencia estático se queda rápidamente obsoleto y alimenta una falsa sensación de seguridad, solo mediante la revisión y actualización periódicas de lo dispuesto en el Plan las medidas preparatorias adoptadas seguirán siendo apropiadas y pertinentes.

Es importante tomar en cuenta las siguientes acciones en el plan de contingencia:

- Contener la eventualidad o daño.
- Atender el daño.
- Evitar la recurrencia.

ESTRATEGIA	INDICADOR	RIESGO	RESTRICCIÓN	FUERA DE RANGO	PLAN DE CONTINGENCIA.
1.1 Diseñar e implementar programas de difusión de la cultura de la denuncia como herramienta para combatir la violencia.	Porcentaje de alumnos capacitados.	Falta de interés de los alumnos para recibir la capacitación.	Que las autoridades administrativas de las escuelas limiten o no autoricen la impartición de la capacitación.	<700 alumnos.	Impulsar mediante pláticas de superación personal a que participen en los foros de capacitación. solicitar apoyo a los padres de familia para la autorización
1.2 Incrementar la presencia y efectividad policial en lugares públicos y de convivencia familiar del municipio	Vigilancia en 15 espacios públicos	Que el personal no realice adecuadamente su servicio de vigilancia	No contar con elementos suficientemente capacitados y equipados.	< 10 espacios públicos vigilados.	Contratar personal y supervisar el cumplimiento del servicio.
1.3 Promover la cultura de respeto a los derechos humanos entre los policías encargados de la	personal capacitado bimestralmente	Que el personal no aplique adecuadamente los conocimientos	Falta de presupuesto.	< 40 policías.	Gestionar recursos extraordinarios ante otras estancias para garantizar el cumplimiento de la misma y supervisar las acciones desplegadas por los elementos.

seguridad en el municipio.		adquiridos.			
2.1 Fortalecer el sistema de desarrollo policial para la profesionalización integral en la corporación.	Total de elementos capacitados	Falta de interés del personal para mejorar sus conocimientos educativos.	Falta de asignación de recursos para la ejecución de planes de estudio.	<40 policías	Convenios de colaboración con instituciones educativas que reduzcan el gasto para mayor capacitación motivar a los elementos por medio de ascenso laboral e incentivo económico.
2.2 Homologar los procesos de profesionalización para que permita a los elementos policiales que les genere un perfil de servicio altamente calificado y con valores éticos.	Convenios durante el ejercicio fiscal	No establecer convenios educativos con instituciones de seguridad públicas del Estado.	Falta de asignación de presupuesto para fortalecer los procesos de profesionalización.	< 2 convenios	Realizar convenios de colaboración y gestionar recursos.
2.3 Homologar el reglamento interno con los demás niveles de gobierno en los	Números de artículos	No obtener la validación de la depende	no estar autorizados para la publicación en el Periódico	< 3 artículos	Aplicar supletoriamente los reglamentos y leyes que se encuentran vigentes.

criterios para el ingreso, promoción y permanencia del personal policial.		ncia normativa.	Oficial del Estado.		
3.1 Rendir un informe anual de evaluación para medir la eficacia del servicio de seguridad pública.	informes realizados en el año	No obtener la certificación de la agenda desde lo local.	Falta de presupuesto para la contratación de evaluadores externos.	<3 informes trimestrales	Subsanar las deficiencias para acreditar la certificación y convenios de colaboración con instituciones educativas para la aplicación de la encuesta
3.2 Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan transparentar y rendir cuentas de las acciones en materia de seguridad pública municipal.	informes en el año	Existencia de corrupción en el manejo de la información respecto a la asignación de recursos.	No tener acceso a la base de datos.	<3 informes	Establecer comisión de vigilancia que garantice la aplicación de los recursos en materia de seguridad
3.3 Realizar encuestas de opinión pública, para medir la percepción	Números de encuestas	No transparentar a la opinión pública los	No exista asignación de recursos para la aplicación de las	< 700 encuestas	Crear un programa de prestación de servicio social para la realización de las encuestas

ciudadana en materia de seguridad para construir e implementar la nueva imagen institucional.		resultados obtenidos en la evaluación.	encuestas.		
---	--	--	------------	--	--