****

**JULIO CÉSAR MORALES RAMÍREZ**

**MATRICULA 20150775**

**TRABAJO Y EVALUACIÓN FINAL**

**ACTIVIDAD 9**

**11 de Noviembre del 2015, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas**

Escenario

Actualmente el Estado de Chiapas se encuentra catalogado como el tercer estado con el 90 por ciento de Policías Municipales capacitados, según cifras del INEGI; esto gracias al buen desempeño y labor u disponibilidad, por parte de las corporaciones de seguridad pública y los alcaldes municipales.

El pasado mes de julio del 2015, se llevaron a cabo elecciones municipales en el Estado de Chiapas, por lo cual en el mes de Octubre del mismo año, se cambian los ayuntamientos municipales, con ello los cambios de los elementos policiales municipales en las corporaciones de Seguridad Pública municipal son inminentes, por lo que las capacitaciones a los nuevos reclutas que pretenden formar parte de estas corporaciones municipales se realizaran de nueva cuenta.

Para Octubre del año 2016, se contempla tener capacitada al 100 por ciento de los elementos municipales, de la cual los cursos serán programados de acuerdo a las cantidades de los elementos municipales disponibles, sin afectar la operatividad de cada uno de los municipios.

Dentro de las capacitaciones a los elementos municipales encontramos la formación inicial, formación continua dentro de las principales y los cuales como elementos municipales deben tener, además de otros requisitos como el examen de Control y Confianza.

Derivado a los cambios en el Nuevo Sistema de Justicia se incluirán otros cursos directamente vinculados con todas las corporaciones de seguridad pública, por lo que es indispensables que cada uno de los elementos tengan capacitación básica en materia de Primer Respondiente, que es la parte en donde la Policía Municipal salva guarda la escena del crimen.

Dichos cursos se realizaran de manera regionalizada y con un municipio sede, de acuerdo a la cantidad de elementos que cada uno de los municipios de la región pueda aportar, con un número no menor a 60 elementos por cada curso, siendo un total de 40 horas que debe cubrir cada elemento.

Este proceso de verificación y capacitación de los elementos debe ser seguido por cada uno de los Secretarios Ejecutivos Municipales mismos quienes se encuentran como enlaces con el Sistema Estatal de Seguridad Pública.

Ejemplo de la distribución de las regiones y municipios:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **REGION I CENTRO** |  |  | **REGION II ALTOS** |
| I METROPOLITANA | II VALLES ZOQUE | III MEZCALAPA | IV DE LOS LLANOS | V ALTOS TZOTZIL-TZELTAL |
| Tuxtla Gutiérrez | Cintalapa | Copainalá | Venustiano Carranza | San Cristóbal de las Casas |
| Chiapa de Corzo | Jiquipilas | Chicoasen | Acala | Teopisca |
| Suchiapa | Ocozocuautla | Coapilla | Chiapilla | Chámula PLURAL |
| Berriozábal |  | Ocotepec | Nicolás Ruiz | Aldama |
| Ixtapa |  | Osumacinta | San Lucas | Amatenango del Valle |
| Soyalo |  | San Fernando | Totolapa | Chalchihuitán |
|  |  | Tecpatán | Emiliano Zapata | Chánal |
|  |  | Mezcalapa |  | Chenalhó |
|  |  |  |  | Huixtan |
|  |  |  |  | Larrainzar |
|  |  |  |  | Mitóntic |
|  |  |  |  | Oxchuc |
|  |  |  |  | Pantelhó |
|  |  |  |  | San Juan Cáncuc |
|  |  |  |  | Santiago El Pinar |
|  |  |  |  | Tenejapa |
|  |  |  |  | Zinacantán |

Una vez que los elementos municipales ingresan a la academia de la Policía Municipal deberán llevar los cursos de Formación Inicial donde reciben adiestramiento, cursos en derechos humanos, técnicas policiales, así mismo del uso del pr-24 o bastón policial y sobre el buen uso del arma (pistola).

Cada elemento contara con herramientas tecnológicas que ayudaran a ingresar los datos de los detenidos como son computadoras con acceso al programa de identificación de detenidos y este mismo servirá para ingresar todos los datos correspondientes a este como ficha criminal (nombre del detenido, fecha de nacimiento, apodos, tatuajes, cicatrices, etc.)

Para llevar a cabo todos estos procesos es necesario contar con la disponibilidad y voluntad por parte de los municipios para poder dotar de lo indispensable en el tiempo que se desarrollan los cursos de herramientas como Alimentación, ropa adecuada para realizar ejercicio, libretas, lapiceros y todo lo que se requiera en el transcurso del mismo.

En igual manera debemos prever que el lugar donde se desarrollen los cursos cuente con un área que sea el indicado para recibir clases teóricas y clases prácticas.

El lugar donde desempeñaran las labores propias del Policía Municipal cuenta con las herramientas necesarias para ingresar los datos.

**MISIÓN:**

Área encargada de Coordinar las nueve Delegaciones regionales del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública con los 122 Municipios del Estado de Chiapas.

**VISIÓN:**

Cambiar la manera operativa de las reuniones de los Consejo Municipales de Seguridad Pública Municipal e Intermunicipal, donde a través de una manera más organizada se lleven a cabo acciones en pro de la seguridad del Estado de Chiapas, promover la capacitación continua y el desarrollo policial.

**Valores:**

**Profesionalismo:**

Realizar las labores con objetividad, mesura, pericia

**Racionalidad**

Actuar pensando, evaluando, entendiendo

**Legalidad**

Trabajar bajo las normas, reglamentos, lineamientos

**Honestidad**

Siendo Honrado, diciendo la verdad, siendo decente, razonable y justo

**Análisis Interno (Fortalezas)**

F1 Delegados Capacitados y con experiencia

F2 Disponibilidad de Vehículos

F3 Delegados Regionales que tienen contacto directo con los Municipios

F4 Se cuenta con equipos de cómputo

F5 Líneas telefónicas y con internet

F6 Liderazgo

**Análisis Interno (Debilidades)**

D1 No todos cuentan con Vehículos para realizar labores

D2 Las llamadas no pueden ser a celular

D3 Las pocas formas para hacer llegar paquetería a las Delegaciones

D4 La poca cobertura telefónica celular a Municipios

**Análisis Externo (Oportunidades)**

O1 La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales.

O2 El nuevo Sistema de Justicia impulsara a los Gobiernos Municipales a capacitar a los Policías

O3 Continuidad en los temas

**Análisis Externo (Amenazas)**

A1 Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales

A2 Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales

A3 El recurso por parte de los municipios limitado

A4 Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Interno (Fortalezas) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| F1 Delegados Capacitados y con experiencia | 10 | 1 | 10 |
| F2 Disponibilidad de Vehículos | 9 | 0.9 | 8.1 |
| F3 Delegados Regionales que tienen contacto directo con los Municipios | 8 | 0.8 | 6.4 |
| F4 Se cuenta con equipos de cómputo | 7 | 1 | 7 |
| Líneas telefónicas y con internet | 8 | 1 | 8 |
| **TOTAL** | | | **80** |
| Análisis Interno (Debilidades) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| D1 No todos cuentan con Vehículos para realizar labores | 9 | 0.5 | 4.5 |
| D2 Las llamadas no pueden ser a celular | 10 | 0.5 | 5.0 |
| D3 Las pocas formas para hacer llegar paquetería a las Delegaciones | 5 | 1 | 5.0 |
| D4 La poca cobertura telefónica celular a Municipios | 7 | 0.2 | 1.4 |
| **TOTAL** | | | **6.3** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Oportunidades) | Impacto | Probabilidad | Resultado |
| O1 La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales. | 3 | 0.8 | 2.4 |
| O2 El nuevo Sistema de Justicia impulsara a los Gobiernos Municipales a capacitar a los Policías | 8 | 0.8 | 6.4 |
| O3 Continuidad en los temas | 7 | 0.8 | 5.6 |
| **TOTAL** | | | **13.34** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Amenazas) | Impacto | Probabilidad | Resultado |
| A1 Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales | 10 | 0.1 | 1 |
| A2 Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales | 10 | 0.3 | 3.0 |
| A3 El recurso por parte de los municipios limitado | 8 | 0.4 | 3.2 |
| A4 Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos | 7 | 0.5 | 3.5 |
| **TOTAL** | | | **3.5** |

OPORTUNIDADES = 13.34

ATRACTIVIDAD = AMENAZAS = 3.5

TOTAL = (13.34-3.5= 9.84)

FORTALEZAS = 80

COMPETITIVIDAD = DEBILIDADES = 6.3

TOTAL = (80 – 6.3 = 73.7

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS FO** | |
| **Fortalezas** | **Oportunidades** |
| Delegados Capacitados y con experiencia | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales.  El nuevo Sistema de Justicia impulsara a los Gobiernos Municipales a capacitar a los Policías  Continuidad en los temas |
| Disponibilidad de Vehículos | No aplica |
| Delegados Regionales que tienen contacto directo con los Municipios | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales.  El nuevo Sistema de Justicia impulsara a los Gobiernos Municipales a capacitar a los Policías  Continuidad en los temas |
| Se cuenta con equipos de cómputo | Continuidad en los temas |
| Líneas telefónicas y con internet | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales.  Continuidad en los temas |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS DO** | |
| **Debilidades** | **Oportunidades** |
| No todos cuentan con Vehículos para realizar labores | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales. |
| Las llamadas no pueden ser a celular | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales. |
| Las pocas formas para hacer llegar paquetería a las Delegaciones | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y cambiar para bien las formas laborales. |
| La poca cobertura telefónica celular a Municipios | La nueva llegada de Secretarios Ejecutivos Municipales da la oportunidad de trabajar y Continuidad en los temas |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS FA** | |
| **Fortalezas** | Amenazas |
| Delegados Capacitados y con experiencia | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |
| Disponibilidad de Vehículos | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |
| Delegados Regionales que tienen contacto directo con los Municipios | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |
| Se cuenta con equipos de cómputo | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |
| Líneas telefónicas y con internet | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS DA** | |
| **Debilidades** | **Amenazas** |
| No todos cuentan con Vehículos para realizar labores | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado |
| Las llamadas no pueden ser a celular | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado |
| Las pocas formas para hacer llegar paquetería a las Delegaciones | El recurso por parte de los municipios limitado |
| La poca cobertura telefónica celular a Municipios | Poca Voluntad por parte de los Secretarios Ejecutivos Municipales  Poca voluntad por parte de los Presidentes Municipales  El recurso por parte de los municipios limitado  Los tiempos de capacitación son largos en algunos cursos |

**Políticas:**

1.- Las Delegaciones deberán cumplir con el número de sesiones programadas anualmente

2.- Deberán Comportarse de la manera más adecuada dentro y fuera de su horario laboral

3.- Cumplir con el horario de oficinas cuando se encuentre programado sesión en algún municipio

4.- Apoyar y capacitar a los Secretarios Ejecutivos Municipales

5.- Acudir a las sesiones debidamente presentado

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Objetivos Estratégicos** | **Estrategias** |
| 1 | Formar y capacitar a los Delegados Regionales | Capacitar y sostener reuniones de trabajo con la finalidad de compartir ideas y experiencias laborales cada 3 meses por lo menos |
| 2 | Alcanzar el reconocimiento de los organismos de Control | Que las sesiones aporten acuerdo que coadyuven a la seguridad |
| 3 | Generar una cultura de la seguridad. | Asistir a las reuniones de seguridad Pública y coadyuvar al buen desempeño de las funciones |
| 4 | Optimizar los recursos haciéndolo más ágil | Darle seguimiento a cada una de las Delegaciones y estar pendiente al constante buen desempeño de las funciones |
| 5 | Fortalecer la capacidad administrativa y de relaciones con otras dependencias | Las necesidades que tengan los Secretarios Ejecutivos apoyarlos para solventarlos y acercarlos a las áreas o dependencias que lo requieran. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Objetivos Estratégicos** | **Estrategias** | **Metas** |
| 1 | Formar y capacitar a los Delegados Regionales | Enviar oficio a través del Secretario Ejecutivo a las Dependencias en materia de seguridad pública para el seguimiento al caso planteado y solicitar respuesta inmediata | 100% de capacitaciones a los Secretarios Ejecutivos Municipales |
| 2 | Alcanzar el reconocimiento de los organismos de Control | Asesorías a los Secretarios Ejecutivos Municipales para que se lleve a cabo la sesión conforme a la ley | 100% de reuniones y asesorías a los Secretarios Ejecutivos Municipales |
| 3 | Generar una cultura de la seguridad. | Asistir a las reuniones de seguridad Pública y coadyuvar al buen desempeño de las funciones | 100% asistencia a los Consejos Municipales |
| 4 | Optimizar los recursos haciéndolo más ágil | Darle seguimiento a cada una de las Delegaciones y estar pendiente al constante buen desempeño de las funciones | 100% asistencia a reuniones y asesorías |
| 5 | Fortalecer la capacidad administrativa y de relaciones con otras dependencias | Las necesidades que tengan los Secretarios Ejecutivos apoyarlos para solventarlos y acercarlos a las áreas o dependencias que lo requieran. | 100% acercamientos a los Secretarios Ejecutivos Municipales a las diversas áreas o dependencias |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Meta | Indicador | Unidad de Medida | Frecuencia de Evaluación | Rangos de Control   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  | |
| Capacitar al 100% a los Secretarios Ejecutivos Municipales | Porcentaje de Secretarios Ejecutivos Municipales capacitados | Capacitaciones | Anual | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 80% | 80 – 90 % | 100% | |
| Realizar 100% reuniones de trabajo con Secretarios Ejecutivos Municipales | Porcentaje de reuniones con los Secretarios Ejecutivos | Reuniones | Bimestrales | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 80% | 80 – 90 % | 100 % | |
| Realizar 100% sesiones de Consejos Municipales de Seguridad Pública | Porcentaje de Sesiones de Consejos Municipales de Seguridad Pública | Sesiones | Mensuales | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 90 % | 95% | 100% | |
| Realizar 100% de revisión de expedientes técnicos | Porcentaje de asesorías | Asesorías | Anual | |  |  |  | | --- | --- | --- | | 80% | 90% | 100% | |

|  |  |
| --- | --- |
| Estrategia: | Satisfacer las necesidades y dudas de los municipios en materia de seguridad pública |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| IDENTIFICACÓN DE RIESGO | | | |
| Objetivo: Capacitar y llevar a cabo las sesiones y asesorías | | | |
| Estrategia | Posible Riesgo | Fuente de Incertidumbre | Factores de Riesgo |
| Capacitar y sostener reuniones de trabajo con la finalidad de compartir ideas y experiencias laborales cada 3 meses por lo menos | La inasistencia de los Secretarios Ejecutivos Municipales por falta de apoyo económico | La escasa aportación económica para capacitaciones a funcionarios | No incluyen en la distribución presupuestal |
| Que las sesiones aporten acuerdo que coadyuven a la seguridad | Cancelaciones de las sesiones Municipales de Seguridad Pública | Nula convocatoria por parte del municipio | Falta de interés de las demás autoridades en materia de seguridad |
| Las necesidades que tengan los Secretarios Ejecutivos Municipales apoyarlos para solventarlos y acercarlos a las áreas o dependencias que lo requieran. | Falta de interés de los Secretarios Ejecutivos Municipales | Nulo acercamiento a las áreas o dependencias. | Nulo trabajo en materia de seguridad. |

EVALUACIÓN DE RIESGO

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo: Capacitar y llevar a cabo las sesiones y asesorías | | | | | | Total |
| Estrategia | Posible Riesgo | Fuente de Incertidumbre | | Factores de Riesgo | |
|  |  | Causa que genera la incertidumbre | Valor | Circunstancias o agentes que pueden propiciar la materialización del riesgo | Valor |
| Capacitar y sostener reuniones de trabajo con la finalidad de compartir ideas y experiencias laborales cada 3 meses por lo menos | La inasistencia de los Secretarios Ejecutivos Municipales por falta de apoyo económico | La escasa aportación económica para capacitaciones a funcionarios | 40% | No incluyen en la distribución presupuestal | 50% | 90% |
| Que las sesiones aporten acuerdo que coadyuven a la seguridad | Cancelaciones de las sesiones Municipales de Seguridad Pública | Nula convocatoria por parte del municipio | 50% | Falta de interés de las demás autoridades en materia de seguridad | 50% | 100% |
| Las necesidades que tengan los Secretarios Ejecutivos Municipales apoyarlos para solventarlos y acercarlos a las áreas o dependencias que lo requieran. | Falta de interés de los Secretarios Ejecutivos Municipales | Nulo acercamiento a las áreas o dependencias. | 50% | Nulo trabajo en materia de seguridad. | 40% | 90% |

JERARQUIZACIÓN DEL RIESGO

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo Estratégico: Incrementar el interés a funcionarios de invertir en materia de seguridad. | | |
| No. | Riesgo | Ponderación |
| 1 | No incluyen en la distribución presupuestal | 50% |
| 2 | Falta de interés de las demás autoridades en materia de seguridad | 50% |
| 3 | Nulo trabajo en materia de seguridad. | 40% |

EVALUACIÓN DEL RIESGO

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo: Capacitar y llevar a cabo las sesiones y asesorías | | | | | |
| Estrategia | Posible Riesgo | Impacto | | Probabilidad | |
|  |  | Consecuencia en caso de materializarse el riesgo | Valor | Consideraciones para determinar la probabilidad | Valor |
| Capacitar y sostener reuniones de trabajo con la finalidad de compartir ideas y experiencias laborales cada 3 meses por lo menos | La inasistencia de los Secretarios Ejecutivos Municipales por falta de apoyo económico | Seguimiento desigual a los temas en materia de seguridad pública | 8 | Nulo seguimiento a los temas en materia de seguridad | 8 |
| Que las sesiones aporten acuerdos que coadyuven a la seguridad | Cancelaciones de las sesiones Municipales de Seguridad Pública | Poca probabilidad de cumplir con el número de sesiones anuales programados | 10 | Poco seguimiento y cumplimiento a los acuerdos | 9 |
| Las necesidades que tengan los Secretarios Ejecutivos Municipales apoyarlos para solventarlos y acercarlos a las áreas o dependencias que lo requieran. | Falta de interés de los Secretarios Ejecutivos Municipales | Sin seguimiento a los temas de seguridad Pública | 9 | Sin seguimiento a los temas de seguridad | 6 |

MAPA DE RIESGOS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| PROBABILIDAD | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |
|  |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | IMPACTO | | | | | |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| RIESGO | PLAN DE CONTINGENCIA |
| La inasistencia de los Secretarios Ejecutivos Municipales por falta de apoyo económico | Programar capacitaciones regionales o de manera personalizada |
| Cancelaciones de las sesiones Municipales de Seguridad Pública | Solicitar de manera oficiosa la programación o convocar a la reunión por parte de la Delegación |
| Falta de interés de los Secretarios Ejecutivos Municipales | Solicitar de manera oficiosa la programación o convocar a la reunión por parte de la Delegación |