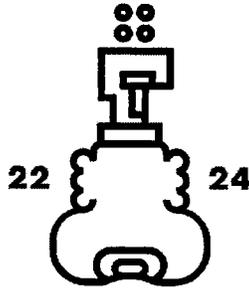


CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	1 de 37



NAUCALPAN
DE JUÁREZ

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Versión 1.0

"CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS"

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO POLICIAL

SEPTIEMBRE DE 2024

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	2 de 37

Contenido

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS	1
I.PRESENTACIÓN	3
II.OBJETIVO GENERAL	4
III.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
IV.ÁREAS INVOLUCRADAS	5
V.GLOSARIO	6
VI.MARCO JURÍDICO	7
VII.POLÍTICAS	14
VIII. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE FORMACIÓN CONTINUA	33
IX. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	34

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión: 1.0
	Fecha: 01 de septiembre de 2024
	Página: 3 de 37

I. PRESENTACIÓN

El Programa de Capacitación Anual para Policías en Activo de Naucalpan de Juárez, México, está basado en los requerimientos del Programa Rector de Profesionalización, aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública y en el diagnóstico de necesidades de capacitación que se realizó con la participación del personal adscrito a la Dirección General e Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.

La Formación Continua comprende todos los contenidos encaminados a promover el desempeño y el desenvolvimiento en el campo de aplicación concreto del ámbito laboral, a través del desarrollo de competencias en las funciones inherentes al área de adscripción de las y los integrantes de seguridad pública.

La Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura, enfrenta retos actuales que demandan una constante actualización para los elementos policiales. El diagnóstico de capacitación anual se enfoca en planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de mejorar los conocimientos, habilidades y destrezas de las y los policías del municipio de Naucalpan de Juárez.

Para entrar en contexto, la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, tiene como fines: salvaguardar la integridad y derechos de las personas, preservar las libertades, el orden y la paz pública, y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y persecución de los delitos, en las respectivas competencias establecidas en el artículo 21 Constitucional.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	4 de 37

Según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), en el Estado de México se registraron 34,693 denuncias de delitos por hombres y 28,215 denuncias por mujeres. Las entidades federativas con los porcentajes más altos de inseguridad fueron Zacatecas (91.9%), Estado de México (88.0%) y Morelos (87.0%).

En la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU) correspondiente al cuarto trimestre de 2023, las ciudades con mayor porcentaje de población que se sienten inseguras fueron Fresnillo (96.4%), Naucalpan de Juárez (91.0%), Uruapan (89.9%), Ecatepec de Morelos (88.7%) y Zacatecas (87.6%).

Con el objetivo de proporcionar capacitación, basados en evidencias, se ha construido un documento centrado en las necesidades identificadas por los mismos policías. El objetivo es formar, actualizar y especializar al personal policial en temas de seguridad pública, brindándoles los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que les permitan un desempeño profesional y eficiente de sus funciones.

Contribuyendo con esto, directamente a mejorar el desempeño y garantizar el actuar policial, siguiendo los estándares del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) y el Programa Rector de Profesionalización.

II. OBJETIVO GENERAL

Implementar un programa de capacitación anual para fortalecer la formación continua para el desarrollo de habilidades y competencias de las y los integrantes de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y movilidad Segura bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	5 de 37

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, bajo el enfoque del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.
- b) Que la corporación cuente con agrupamientos especializados en su operatividad cotidiana en sus diferentes áreas de adscripción.
- c) Incorporar cursos de formación continua encaminados a la atención a víctimas, proximidad social, resolución de problemas, mediación, prevención e investigación del delito.

IV. ÁREAS INVOLUCRADAS

La aplicación de este Manual es responsabilidad de las siguientes dependencias de la administración pública municipal:

- 1. Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.
 - a) Subdirección de Desarrollo Policial.
 - b) Subdirección de Seguridad Ciudadana
 - c) Subdirección de Movilidad Segura
 - d) Subdirección de Prevención del Delito
 - e) Subdirección de Inteligencia e Investigación Criminal
 - f) Subdirección Jurídica
 - g) Subdirección de Administración
 - h) Coordinación de Apoyo Técnico

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión: 1.0
	Fecha: 01 de septiembre de 2024
	Página: 6 de 37

V. GLOSARIO

Los términos y conceptos más importantes usados en este Manual se refieren a:

- **Aprendizaje Integrado y Experiencial:** Metodología que combina teoría y práctica para fomentar un aprendizaje profundo a través de la experiencia directa, la reflexión y la aplicación práctica de conocimientos.
- **Aprendizaje Significativo:** Metodología que fomenta la conexión entre el conocimiento teórico y las experiencias prácticas, esencial para aplicar lo aprendido en situaciones reales de manera efectiva.
- **Comprensión y análisis de información:** Habilidad para entender y evaluar la información de manera crítica, identificar patrones y extraer significados relevantes.
- **Comunicación Asertiva:** Estilo de comunicación en el cual la persona se expresa de manera directa y respetuosa, manteniendo un equilibrio entre agresividad y pasividad.
- **Comunicación efectiva:** Transmitir información de manera clara y comprensible.
- **Cultura de la Legalidad:** Conjunto de valores y actitudes que promueven el respeto y cumplimiento de las leyes, normas y principios éticos en la sociedad y entre los miembros de la fuerza policial.
- **Derechos Humanos:** Conjunto de derechos fundamentales que tienen todas las personas, sin distinción, y que la policía debe respetar y proteger en todo momento.
- **Desarrollo de Habilidades Interpersonales y Comunicativas:** Método que fortalece capacidades en comunicación, mediación y resolución de conflictos, esenciales para la interacción efectiva con la comunidad y el manejo de situaciones delicadas.
- **Desarrollo de Habilidades para la Función Policial:** Proceso de adquirir y mejorar habilidades necesarias para la función policial, como la

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	7 de 37

toma de decisiones, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva.

- **Desarrollo Humano Policial:** Enfoque de formación que se centra en el crecimiento personal y profesional de los oficiales de policía, abarcando aspectos como la salud mental, el bienestar físico y el desarrollo de habilidades.
- **Ética y Responsabilidad Policial:** Principios y normas que rigen la conducta profesional de los policías, enfatizando la integridad, la honestidad y el respeto por la ley y los derechos humanos.
- **Formación en Ética y Derechos Humanos:** Enseñanza de principios éticos y derechos humanos centrada en garantizar un servicio policial íntegro y respetuoso con la sociedad.
- **Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje:** Diversas técnicas y enfoques utilizados en la formación policial para facilitar el aprendizaje efectivo y significativo.
- **Técnicas y Tácticas Policiales:** Conjunto de métodos y habilidades que utiliza la policía para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y segura, incluyendo el manejo de situaciones de riesgo y la aplicación de la ley.

VI. MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que la seguridad pública es una función del Estado a cargo de la Federación, las entidades federativas y los municipios, cuyos fines son salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social. Dentro de sus fines está comprendida la prevención, investigación y persecución de los delitos, así como la sanción de las infracciones administrativas.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	8 de 37

Los principios que rigen el actuar de las instancias de seguridad pública contenidas en el PRP son la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Carta Magna. Asimismo, establece que la naturaleza de las instituciones de Seguridad Pública será de carácter civil, disciplinario y profesional. Aunado a ello, instruye al Ministerio Público y a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno a coordinarse entre sí para cumplir los fines de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto a las bases mínimas enunciadas a continuación: "La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. La operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, las entidades federativas y los municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones; El establecimiento de un sistema nacional de información de seguridad pública a cargo de la Federación al que ésta, las entidades federativas y los Municipios, a través de las dependencias responsables de seguridad pública, proporcionarán la información de que dispongan en la materia, conforme a la ley. El sistema contendrá también las bases de datos criminalísticos y de personal para las instituciones de seguridad pública. Ninguna persona podrá ingresar a las instituciones de seguridad pública, si no ha sido debidamente certificada y registrada en el sistema. (...)

LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (LGSNSP)

De conformidad con el artículo 5º, fracción XII de la LGSNSP, el Programa Rector es "el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones Policiales e Instituciones de Procuración de Justicia, respectivamente". De conformidad con el artículo 61 de la referida Ley, el PRP comprende "los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones de Procuración de

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	9 de 37

Justicia.” Por profesionalización se entiende, de acuerdo con el artículo 98 de la LGSNSP, el “proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales”. Las facultades que corresponden a la Federación, gobiernos de las entidades federativas y municipales y las instituciones relacionadas con la seguridad pública y la procuración de justicia en el país se encuentran descritas en el artículo 39, apartado A, fracción II, inciso b) de la LGSNSP, correspondiendo a la Federación, a través de las autoridades competentes, proponer al Consejo Nacional, en materia de profesionalización, lo siguiente:

1. El Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación académica, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema;
2. Los procedimientos aplicables a la Profesionalización;
3. Los criterios para el establecimiento de las Academias e Institutos, y,
4. El desarrollo de programas de investigación y formación académica.

En este mismo sentido, según el artículo 18, fracción III de la LGSNSP, corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su calidad de órgano operativo del Sistema, formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización. Por su parte, corresponde a la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública, “promover la capacitación, actualización y especialización de los miembros de las Instituciones Policiales, conforme al Programa Rector de Profesionalización” – artículo 29, fracción II de la LGSNSP- y “formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las Instituciones Policiales, cualquiera que sea su adscripción”

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	10 de 37

De conformidad con el artículo 25, fracción IV de la LGSNSP, dentro de las funciones correspondientes a la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, destacan las de “formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las Instituciones de Procuración de Justicia”; y, “promover la capacitación, actualización y especialización conjunta de los miembros de las Instituciones de Procuración de Justicia, conforme al Programa Rector de Profesionalización”, artículo 25, fracción IX de la ley de la materia. El artículo 47 de la LGSNSP, señala que las Academias e Institutos establecidos por la Federación y las entidades federativas operarán de manera directa los lineamientos y contenidos del Programa Rector y tienen entre sus funciones las de:

- I. Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la perspectiva de género;
- II. Capacitar en materia de investigación científica y técnica a los servidores públicos;
- III. Proponer y desarrollar los programas de investigación académica en materia ministerial, pericial y policial, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y demás disposiciones aplicables;
- IV. Proponer las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos de la Profesionalización;
- V. Promover y prestar servicios educativos a sus respectivas Instituciones;
- VI. Aplicar las estrategias para la profesionalización de los aspirantes y servidores públicos;
- VII. Proponer y aplicar los contenidos de los planes y programas para la formación de los servidores públicos a que se refiere el Programa Rector;
- VIII. Garantizar la equivalencia de los contenidos mínimos de planes y programas de Profesionalización;

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	11 de 37

- IX. Revalidar equivalencias de estudios de la Profesionalización;
- X. Colaborar en el diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de aspirantes y vigilar su aplicación;
- XI. Realizar los estudios para detectar las necesidades de capacitación de los Servidores Públicos y proponer los cursos correspondientes;
- XII. Proponer y, en su caso, publicar las convocatorias para el ingreso a las Academias e Institutos;
- XIII. Tramitar los registros, autorizaciones y reconocimiento de los planes y programas de estudio ante las autoridades competentes;
- XIV. Expedir constancias de las actividades para la profesionalización que impartan;
- XV. Proponer la celebración de convenios con Instituciones educativas nacionales y extranjeras, públicas y privadas, con objeto de brindar formación académica de excelencia a los servidores públicos;
- XVI. Supervisar que los aspirantes e integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los manuales de las Academias e Institutos, y
- XVII. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Gobierno Federal, de acuerdo al artículo 48 de la LGSNSP, tendrá la facultad de proponer a las Instancias de Coordinación de esta ley lo siguiente: I. Los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las Instituciones policiales; II. Los aspectos que contendrá el Programa Rector; III. Que los integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los programas correspondientes a las Academias y de estudios superiores policiales; IV. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales y vigilar su aplicación; V. Estrategias y políticas de desarrollo de formación de los integrantes de las Instituciones Policiales; VI. Los programas de investigación académica en materia policial; VII. El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	12 de 37

candidatos a las Instituciones Policiales; VIII. La revalidación de equivalencias de estudios de la Profesionalización en el ámbito de su competencia, y IX. Las demás que establezcan otras disposiciones legales.

LEY DE SEGURIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO

Artículos: 8 fracción V y 16 fracción X.

REGLAMENTO ORGÁNICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, ESTADO DE MÉXICO

Artículos: 36 fracciones XII y XXVII y, 55 fracción VII.

REGLAMENTO INTERNO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA Y MOVILIDAD SEGURA DEL MUNICIPIO DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, MÉXICO

Artículos 7 fracción VIII; 15 fracción II y, 17.

REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, MÉXICO

Artículos: 7 fracción III; 9 fracción IV; 10 fracción IV; 3 fracción V; 85; 86; 89; 90; 91; 92; 93; 113; 125; 126; 127; 128; 129; 130; 132; 136; 137; 138; 139 y 159.

Las cualidades a observar para contribuir en el desarrollo personal y humano de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública son:

- Legalidad. Realizar funciones, actividades y facultades con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas.
- Objetividad. Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los intereses particulares, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, mismas que tendrán que ser informadas en estricto apego a la

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	13 de 37

legalidad, respetando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como promover y respetar los derechos humanos en todos los ámbitos.

- **Eficiencia.** Actuar en apego a los planes y programas establecidos, optimizando el uso y la designación de los recursos públicos para el desarrollo de las actividades y dar seguimiento para el cabal cumplimiento de los programas en materia de seguridad pública, actuando con responsabilidad, celeridad, honestidad y profesionalismo en el desempeño de sus funciones.

- **Profesionalismo.** Conocer, actuar y cumplir con las atribuciones y comisiones previstas en las leyes, reglamentos y otras disposiciones aplicables para desempeñar su cargo o puesto, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto a los derechos humanos.

- **Honradez.** Conducirse con rectitud en el ejercicio de la función pública sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello implicaría un acto de corrupción que compromete sus funciones, toda vez que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio. Se debe favorecer un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.

- **Disciplina.** Desempeño de su función de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el ámbito de su competencia para contribuir a la seguridad pública.

- **Integridad.** Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de sus funciones y responder al interés público y generar certeza y confianza plena en su conducta frente a la sociedad.

- **Prudencia.** Desarrollar la capacidad de pensar y analizar las distintas situaciones o acontecimientos que puedan generar un escenario de riesgo en contra de un

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión: 1.0
	Fecha: 01 de septiembre de 2024
	Página: 14 de 37

grupo de personas, para que de esa manera se pueda actuar o intervenir en el conflicto sin perjudicar a terceros.

- **Imparcialidad.** Garantizar el mismo trato a la población en general, realizar de manera objetiva y neutral sus funciones, sin que influyan atributos físicos o socioeconómicos de la población, así como intereses personales o privilegios de ciertas organizaciones, garantizando la equidad, la igualdad y la objetividad.
- **Equidad.** Procurar que toda persona acceda a una justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades, realizando acciones que favorezcan el respeto a los derechos humanos.
- **Interés Público.** Se actuará buscando en todo momento la atención de las necesidades de la sociedad, así como apoyar siempre el bien común de los ciudadanos para mantener, preservar y proteger el orden público.

VII. POLÍTICAS

1. Cuando las y los policías acuden a las instalaciones de la Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial para participar de algún curso, deberán:
 - a) Portar uniforme con las insignias correspondientes que lo identifiquen como elemento adscrito a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura de Naucalpan, además de su credencial de Servidor Público y proporcionar su Clave Única de Identificación Permanente (CUIP), lo anterior para la elaboración de su constancia.
 - b) En caso de no contar con la credencial de Servidor Público, el elemento deberá presentar una credencial con fotografía que le permita identificarse, además del recibo de nómina más reciente.
 - c) Para el caso del Curso de “Armamento y Tiro Policial” deberá presentar además su Credencial de Portación de Arma vigente, expedida por la corporación.
 - d) Para el caso del Curso “Competencias Básicas de la Función Policial” deberá presentar además, Licencia de conducir vigente.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	15 de 37

A) FORMACIÓN CONTINUA

Los Programas de Formación Continua son aquellos cuya finalidad es brindar las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para fortalecer e incrementar las competencias adquiridas en la formación inicial, y con ello se impulse el desarrollo profesional, la mejora de los resultados en el ejercicio de sus funciones, así como dar cumplimiento a los requisitos de permanencia. Dichos programas se clasificarán en programas de actualización, especialización y alta dirección.

1. Actualización. Los Programas de Actualización son aquellos cuyo objetivo es complementar, actualizar y certificar a los integrantes de las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario en los conocimientos, competencias, habilidades y actitudes necesarios para el eficaz y eficiente desempeño de sus funciones y responsabilidades.

2. Especialización. Los Programas de Especialización son aquellos que se encuentran diseñados para que el personal de las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario en el ejercicio de sus funciones sean candidatos conforme al área de responsabilidad, destrezas y habilidades precisas o específicas para formar parte de las Unidades Especializadas con la finalidad de brindar atención específica, considerando las necesidades del servicio y sus contextos.

3. Altos mandos. Conjunto de programas gerenciales cuya estructura cuenta con los elementos indispensables para que todo el personal que sea candidato a asumir un cargo directivo o de mando, desarrolle competencias y habilidades enfocadas principalmente en la toma de decisiones, liderazgo y alto mando.

Los lineamientos en materia de formación continua tienen la finalidad de homologar y proponer los programas prioritarios en materia de actualización,

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	16 de 37

especialización y altos mandos que actualmente ofrecen las academias, institutos y universidades de profesionalización, con la finalidad de garantizar que las mejores prácticas y contenidos sean incorporados. Los lineamientos son los siguientes:

- La formación continua se divide en: actualización, especialización y altos mandos. Ésta privilegiará el desarrollo de competencias para el ejercicio de la función encomendada.

- La actualización se dará cuando sea necesario actualizar el conocimiento normativo de la actuación de las y los integrantes; cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo táctico; cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a la función y no sea necesaria una especialización.

- La especialización se dará cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera de su dominio o de las actividades que realiza diariamente.

- Altos mandos estará dirigida a los mandos de la Institución con la finalidad de que se preparen y especialicen en temas relativos a las problemáticas específicas de su función y en el manejo y gestión del personal a su cargo.

B) DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso administrativo que representa la base de los programas de capacitación para las y los policías que desarrolla e imparte la Subdirección de Desarrollo Policial. A través de este instrumento, se recopiló información que permitió identificar áreas de oportunidad en materia de capacitación de las Subdirecciones responsables de la operatividad policial adscritas a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	17 de 37

El primer paso para crear un efectivo plan de capacitación es detectar las necesidades de capacitación de las y los policías, para lo cual, la Subdirección de Desarrollo Policial generó un formulario en Google Forms, denominado "Encuesta Diagnóstica de Capacitación de Personal", compuesto por 10 preguntas, herramienta mediante la cual se recabó información que tras un análisis, permitió determinar la capacitación que se impartirá en el Programa de Capacitación Anual 2024 de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura. A continuación, se muestran las preguntas contenidas dentro del formulario:

**CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
2024.**

Este formulario recopila correos electrónicos.

Correo electrónico:

1.- ¿Cuál es su nombre?

2.- Edad:

3.- Área de Adscripción:

<input type="radio"/> Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.
<input type="radio"/> Secretaría Técnica
<input type="radio"/> Coordinación de Apoyo Técnico
<input type="radio"/> Subdirección de Desarrollo Policial.
<input type="radio"/> Subdirección de Inteligencia e Investigación Criminal.
<input type="radio"/> Subdirección Jurídica.
<input type="radio"/> Subdirección de Administración.
<input type="radio"/> Subdirección de Prevención del Delito.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	18 de 37

- Subdirección de Movilidad Segura.
- Subdirección de Seguridad Ciudadana.

4.- ¿Cuántos años lleva laborando en la institución?

- De 0 a 10 años.
- De 11 a 20 años.
- De 21 a 30 años.
- Más de 30 años.

5.- ¿Considera que necesita recibir capacitación para mejorar su desempeño?

- Sí.
- No.

6.- ¿Realizó Curso de Formación Inicial?

- Para aspirantes.
- Para elementos en activo.
- Ninguno.

7.- Realizó Curso de Competencias Básicas de la Función Policial, ¿En qué año?

8.- Mencione en qué temas le gustaría capacitarse:

- La actuación policial dentro del sistema de justicia penal.
- Modelo Homologado de Justicia Cívica.
- Protocolos de Actuación Policial.
- Perspectiva de género.
- Cadena de custodia.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	19 de 37

<input type="radio"/> Justicia penal para adolescentes.
<input type="radio"/> Armamento y tiro policial.
<input type="radio"/> Estructura y llenado del Informe Policial Homologado.
<input type="radio"/> Lectura y redacción de documentos oficiales.
<input type="radio"/> Policía de proximidad con perspectiva de género.
<input type="radio"/> Atención a la violencia de género.
<input type="radio"/> Planeación táctica y operativa.
<input type="radio"/> Seguridad jurídica.
<input type="radio"/> Policía de tránsito (BÁSICO).
<input type="radio"/> Policía de tránsito (AVANZADO).
<input type="radio"/> Disturbios civiles.
<input type="radio"/> Uso de la fuerza y derechos humanos.

9.- ¿Qué temas de capacitación que no encontré en la pregunta anterior, le gustaría agregar a la lista?

10.- ¿Con qué frecuencia le gustaría recibir capacitación?

<input type="radio"/> Más de una capacitación al año.
<input type="radio"/> Más de tres capacitaciones al año.
<input type="radio"/> Más de cinco capacitaciones al año.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS.

MUESTRA

El formulario se aplicó a un total de 2,120 policías. A continuación, se presentan gráficamente los resultados de las preguntas del cuestionario.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	20 de 37

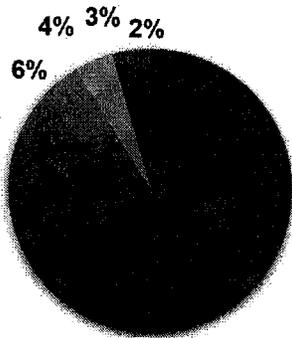
TABULACIÓN

- **Edad**

El rango de edades de las y los policías de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura que participaron en la encuesta va desde los 20 a los 55 años.

- **Área de adscripción**

El 73% del personal que respondió el formulario está adscrito a la Subdirección de Seguridad Ciudadana; es decir, su función primordial es ejecutar acciones que coadyuven a la reducción de los índices delictivos o conductas antisociales en el municipio de Naucalpan, lo que asegura una adecuada detección de necesidades por parte de la mayoría de policías que se desempeñan directamente en la operatividad.



Subdirección de Seguridad Ciudadana	73%
Subdirección de Movilidad Segura	12%
Unidades de Apoyo	6%
Subdirección de Inteligencia e Investigación Criminal	4%
Subdirección de Prevención del Delito	3%
Subdirección de Desarrollo Policial	2%

Figura. 1. Área de adscripción de las y los policías de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura.

- **Antigüedad**

Como se observa el rango de años laborando en la institución que presenta una mayor frecuencia es el de 11 a 20 años con un porcentaje de 37.60%.

A partir de esta información y con las bases de datos que se tienen en el Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica del Consejo Municipal de Seguridad Pública, es posible establecer de manera clara las necesidades de capacitación con base en:

- a) Identificación de cursos que la o el policía ha tomado a lo largo de su carrera policial.
- b) Frecuencia con que se ha capacitado.
- c) En su caso, la falta de actualización.

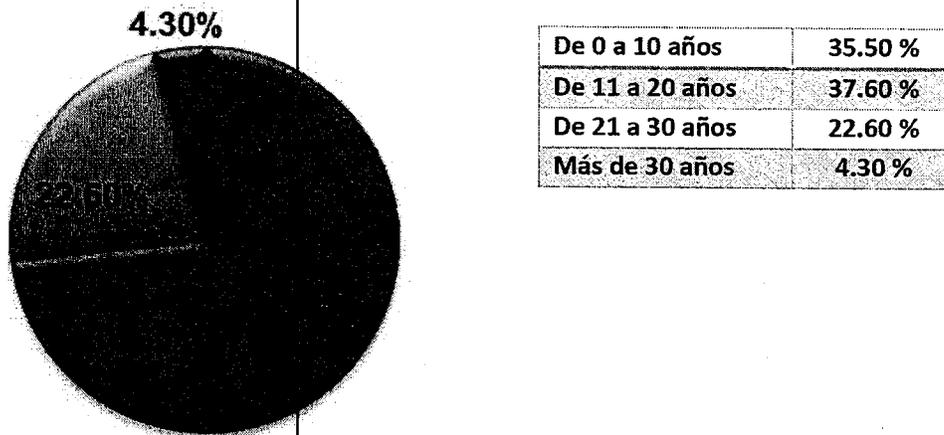
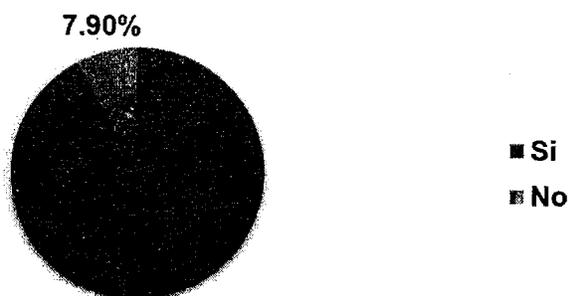


Figura. 2. Porcentaje de policías respecto a los años que llevan laborando en la institución.

• **Correlación de capacitación y desempeño**

De acuerdo a las respuestas de las y los policías de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura que participaron en la encuesta, el 92.2 % considera que la utilidad de recibir capacitación constante se ve reflejada en un mejor desempeño de sus actividades.



CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	22 de 37

Figura 3. Pregunta: ¿considera que necesita recibir capacitación para mejorar su desempeño?

- **Curso de Formación Inicial y Competencias Básicas de la Función Policial**

Obteniendo la información con respecto de si, las y los policías de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura de Naucalpan, han recibido y en qué fechas, el Curso de Formación Inicial para Policía Preventivo en sus dos vertientes, aspirantes y personal en activo, así como el Curso "Competencias Básicas de la Función Policial", nos permitió identificar, de manera inicial, el número de policías que no cuentan con dicha capacitación, así como el número de policías que han perdido vigencia.

Al considerar que el total de los policías deben contar con las competencias necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones mediante la obtención del Certificado Único Policial (CUP), a través del cumplimiento de los conocimientos básicos en cuatro áreas:

1. Evaluación de Control de Confianza
2. Evaluación de Competencias Básicas
3. Evaluación del Desempeño
4. Formación Inicial o Equivalente

La vigencia del Certificado Único Policial será de tres años, contados a partir de la fecha de emisión.

En ese sentido, para lograr que todo el personal cuente con el Certificado Único Policial, es necesario que se imparta el Curso de Formación Inicial Equivalente a aquellos policías que no tienen dicha capacitación. De acuerdo a la encuesta es el 2.10%; es decir 45 policías.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	23 de 37

Asimismo, se requiere que el personal que carece de la Capacitación de Competencias Básicas de la Función Policial, reciba capacitación en la materia. De acuerdo a la encuesta es el 7.80% del personal; es decir, 166 policías. En este rubro, adicional hay que considerar al personal que perderá su vigencia en el transcurso de este año, que es de 226 policías.

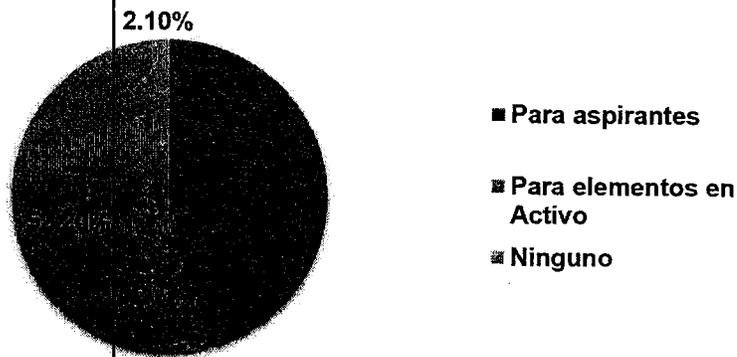


Figura 4. Porcentaje de policías que acreditaron el Curso de Formación Inicial para Policía Preventivo en sus vertientes: aspirantes y personal en activo.

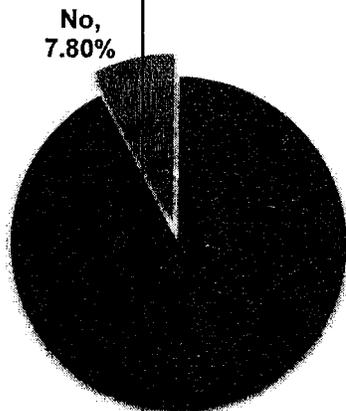


Figura 5. Porcentaje de policías que acreditaron el Curso de Competencias de la Función Policial.

- **Temas en los que desean capacitarse las y los policías:**

De acuerdo a la encuesta diagnóstica de capacitación de personal el rubro en el cual la mayor cantidad de policías desea recibir capacitación es Actuación Policial dentro del Sistema de Justicia Penal con 726 menciones, seguido de Protocolos de

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	24 de 37

Actuación Policial con 473 menciones, en tercer sitio encontramos Armamento y Tiro Policial con 420 menciones, en cuarto lugar Modelo Homologado de Justicia Cívica con 384 menciones y en quinto lugar Uso de la Fuerza y Derechos Humanos con 269 menciones.

Esta información permitirá generar y ofrecer un programa de capacitación basado en las necesidades prioritarias de los propios policías.

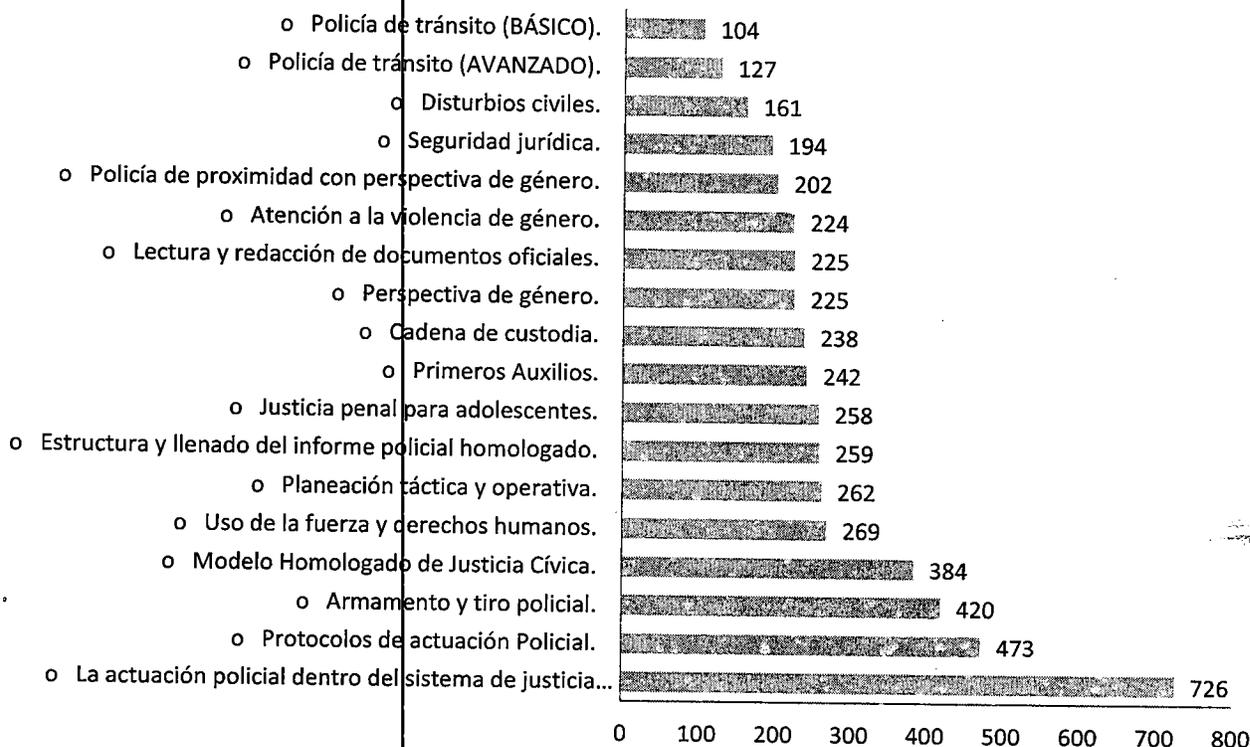


Figura 6. Temas en los que desean capacitarse las y los policías de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura durante 2024.

• Otros temas de capacitación

Adicional a los temas enlistados en el cuestionario de detección de necesidades de capacitación 2024, se solicitó a los policías que colocarán aquellos que ellos consideraban que les gustaría cursar durante el presente año. Obteniendo como resultado en orden de menciones: Liderazgo (52%), Búsqueda de Personas (25%), Desarrollo Humano Policial (13%) y Delitos Cibernéticos (10%).

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	25 de 37



Figura 7. Porcentaje obtenido en cuanto a temas de capacitación que las y los policías consideran que les gustaría cursar durante el año 2024 que no se encontraban incluidos en el catálogo ofrecido en el cuestionario.

- **Frecuencia con la que les gustaría recibir capacitación de forma anual**

El 42.4% de las y los policías encuestados consideran que deben recibir más de una capacitación al año. En segundo lugar, señalaron más de tres capacitaciones (32.8%) y finalmente el 24.8% refirió que le gustaría recibir más de cinco capacitaciones anuales.

En ese sentido, el número de capacitaciones a recibir sería de entre dos y tres cursos.

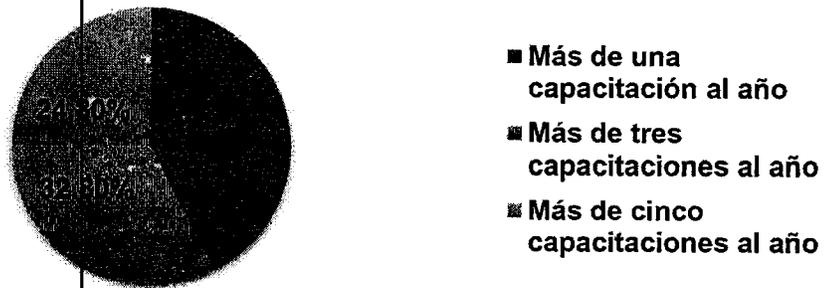


Figura 8. Frecuencia con la que las y los policías consideran que deben recibir capacitación al año.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	26 de 37

C) PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2024

Con base en los datos obtenidos anteriormente, y teniendo en cuenta los factores identificados, entre ellos:

- a) Vigencia de cursos que permitan al policía obtener/actualizar su Certificado único Policial (CUP)
- b) Petición del policía dentro del Cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación.
- c) Necesidad prioritaria de capacitación, derivada de las actividades específicas del policía.

La Subdirección de Desarrollo Policial, se encuentra ahora en la posibilidad de Generar el "Programa de Capacitación Anual 2024", donde se incluyen los Cursos que se impartirán a lo largo del año, de acuerdo a las necesidades de las y los policías que participaron en el cuestionario, las principales temáticas solicitadas, la vigencia de aquellos en los que aplique, la periodicidad con la que se han capacitado (considerando las capacitaciones impartidas durante los años 2022 y 2023), así como las funciones y actividades, ya que como se verá más adelante las necesidades de capacitación externadas por las y los policías están relacionadas directamente con las actividades que realizan los policías en el desempeño de sus funciones.

Es preciso mencionar, que por la propia capacidad de atención de la Academia y por la operatividad en las Zonas Policiales, únicamente es factible programar seis cursos para el personal en Activo durante el 2024, dando prioridad a la capacitación requerida para la obtención del CUP así como, a las temáticas externadas por los policías en la encuesta diagnóstica de capacitación de personal.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	27 de 37

CURSO: FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA DE PROXIMIDAD PARA PERSONAL EN ACTIVO

ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PFIPP. SESNSP 2023.						
EJES TRANSVERSALES				TRAYECTO FORMATIVO		CARGA HORARIA
JUSTICIA CÍVICA	PROXIMIDAD	DERECHOS HUMANOS	PERSPECTIVA DE GÉNERO	CULTURA DE LEGALIDAD	Desarrollo Humano para la Función Policial	90 HORAS
					Ética y Responsabilidad Policial	90 HORAS
					Actuación Policial en los Procesos de Investigación.	75 HORAS
					Prevención y Proximidad Social	120 HORAS
					Técnicas y Tácticas Policiales	100 HORAS
					Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función Policial.	65 HORAS
					TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	540 HORAS

CLAVE	TRAYECTO FORMATIVO	ASIGNATURA	HORAS MÍNIMAS
TF1-DHFP	Desarrollo Humano para la Función Policial	Introducción y Disciplina Policial	17
		Salud y Bienestar Activo	15
		Técnicas de Defensa Personal	21
		Desarrollo Humano Policial	20
		Inteligencia Emocional	17
TF2-ERP	Ética y Responsabilidad Policial	Deontología y Ética en la Función Policial	20
		Los Derechos Humanos y Su Aplicación en la Función Policial	20
		Cultura de la Legalidad	20
		El Uso de la Fuerza y la Responsabilidad Policial	15
		Comunicación Oral y Escrita en la Función Policial	15
TF3-APPI	Actuación Policial en los Procesos de Investigación	Principios en la Actuación Policial	10
		Grupos de Atención Prioritaria	10
		Primeros Pasos de la Investigación Criminal	30
		Atención a Víctimas del Delito	25
TF4-PPS	Prevención y Proximidad Social	Justicia Cívica	20
		Seguridad Ciudadana	20
		Proximidad Social	20
		Análisis Delictivo	15
		Perspectiva de Género y Prevención del Femicidio	25
TF5-TTP	Técnicas y Tácticas	Protección Civil y Primeros Auxilios	15
		Manifestaciones y Reuniones Públicas	10

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	28 de 37

	Policiales	Detención y Conducción de Personas	10
		Conducción de Vehículos Policiales	10
		Operación de Equipos de Radiocomunicación	10
		Vigilancia y Patrullaje	10
		Armamento y Tiro Policial	25
		Uso de Armas, Instrumentos y Mecanismos de Control e Personas	10
TF6- TDHFP	Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función Policial	Taller de Redacción e Documentos Policiales	13
		Taller de Mediación Policial y Mediación de Conflictos	13
		Taller de Preservación y Aseguramiento	13
		Taller Atención a Víctimas con Énfasis en Grupos e Atención Prioritaria	13
		Taller de Detención y Conducción de Personas	13
		TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	540

Curso indispensable para que los policías obtengan o mantengan su Certificado Único Policial.

Método de selección: Policías que no cuentan con el Curso de Formación Inicial o Formación Inicial Equivalente.

Número de participantes de acuerdo a la base de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 171 policías.

CURSO: COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN POLICIAL

Modalidad: Presencial.

Duración: 40hrs.

ASIGNATURA	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRÁCTICAS	TOTAL DE HORAS
Acondicionamiento físico y uso de la fuerza, legítima defensa	3	5	8
Armamento y tiro policial	1	3	4
Conducción de vehículos policiales	1	3	4
Detención y conducción de personas	6	2	8
Manejo de Bastón PR-24	1	3	4
Operación de equipos de radiocomunicación	1	3	4
Primer respondiente	3	5	8
TOTAL	16	24	40

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	29 de 37

Curso indispensable para que los policías obtengan o mantengan su Certificado Único Policial.

Método de selección: Policías que perderán la vigencia de la Evaluación de Competencias Policiales Básicas en 2024; es decir, aquellos que presentaron dicha evaluación en 2021.

Número de participantes de acuerdo a la base de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 226 policías.

CURSO: ARMAMENTO Y TIRO POLICIAL

Modalidad: Presencial.

Duración: 20hrs

Asignatura:	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas
Definición de arma de fuego	1	0	1
Clasificación general de las armas de fuego	1	0	1
Nomenclatura y partes del arma	1	1	2
Desarme y Arme	2	2	4
Medidas de Seguridad para el uso de armas de	1	1	2
Preparatoria de Tiro	1	2	3
Práctica de tiro a fuego real	0	7	7
TOTAL	7	13	20

Como parte de los requisitos para que los policías puedan portar un arma letal se encuentra aprobar los cursos de capacitación anuales en armamento y tiro policial.

Método de selección: Todo el personal operativo a excepción de aquellos que participen en el Curso de Formación Inicial para Policía de Proximidad para personal en activo y en el Curso de Competencias Básicas de la Función Policial.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	30 de 37

Número de participantes de acuerdo a las bases de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 1,543 policías.

CURSO: ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Modalidad: Presencial.

Duración: 20hrs.

Asignatura:	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas
Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.	1	0	1
Tipos y modalidades de violencia	1	0	1
Atención a mujeres víctimas de violencia con perspectiva de género.	1	1	2
Primeros auxilios	2	2	4
Primeros auxilios psicológicos	1	2	3
Vinculación y canalización de víctimas a instituciones de apoyo.	1	2	3
Casos prácticos	0	6	6
TOTAL	7	13	20

Naucalpan de Juárez forma parte de los municipios del Estado de México con declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, como parte de las acciones para atender dicha alerta se conformó el Grupo Especializado en Atención a Víctimas de Violencia de Género, el cual de manera permanente debe recibir capacitación en la materia para mantener actualizados los protocolos a seguir para la atención de incidentes de violencia de género o violencia familiar.

Método de selección: Todo el personal adscrito a la Dirección General de Seguridad Ciudadana con plaza operativa, que haya cursado las capacitaciones "Identificando Violencias de Género" y "Reconociendo Violencias de Género", durante los años 2022 y 2023.

Número de participantes de acuerdo a las bases de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 2,103 policías.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	31 de 37

CURSO: MODELO NACIONAL DE POLICÍA Y JUSTICIA CÍVICA

Modalidad: Presencial.

Duración: 20hrs.

Asignatura:	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas
Introducción a la Justicia Cívica	3	0	3
Actuación y solución de conflictos y faltas	2	2	4
Policía orientada a la solución de conflictos	2	3	5
Proceso de mediación	1	2	3
Informe Policial Homologado (Justicia Cívica)	2	3	5
TOTAL	10	10	20

Derivado de la reciente implementación del Modelo Homologado de Justicia Cívica es fundamental que los integrantes de la policía de Naucalpan aprendan a mediar conflictos priorizando la proximidad con la población.

Método de selección: Personal adscrito a las Zonas Policiales que durante 2022 y 2023 no participó en este tipo de capacitación.

Número de participantes de acuerdo a las bases de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 1,542 policías.

CURSO PRIMER RESPONDIENTE Y DERECHOS HUMANOS

Modalidad: Presencial.

Duración: 40hrs

Asignatura:	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas
La Actuación Policial dentro del nuevo sistema de justicia penal.	3	0	3
Protocolos de actuación policial.	5	0	5
Uso de la fuerza.	3	3	6

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	32 de 37

Protocolo Nacional de Actuación "Primer Respondiente"	3	3	6
Informe Policial Homologado (Delitos)	3	4	7
Cadena de Custodia	2	4	6
Justicia Penal para Adolescentes	2	0	2
Derechos Humanos y Desarrollo Humano Policial	5	0	5
TOTAL	26	14	40

Los policías en su desempeño laboral deben atender en todo momento lo señalado en los protocolos de actuación policial con irrestricto respeto a los derechos humanos para que de esta forma se logre recuperar de manera paulatina la confianza en la ciudadanía.

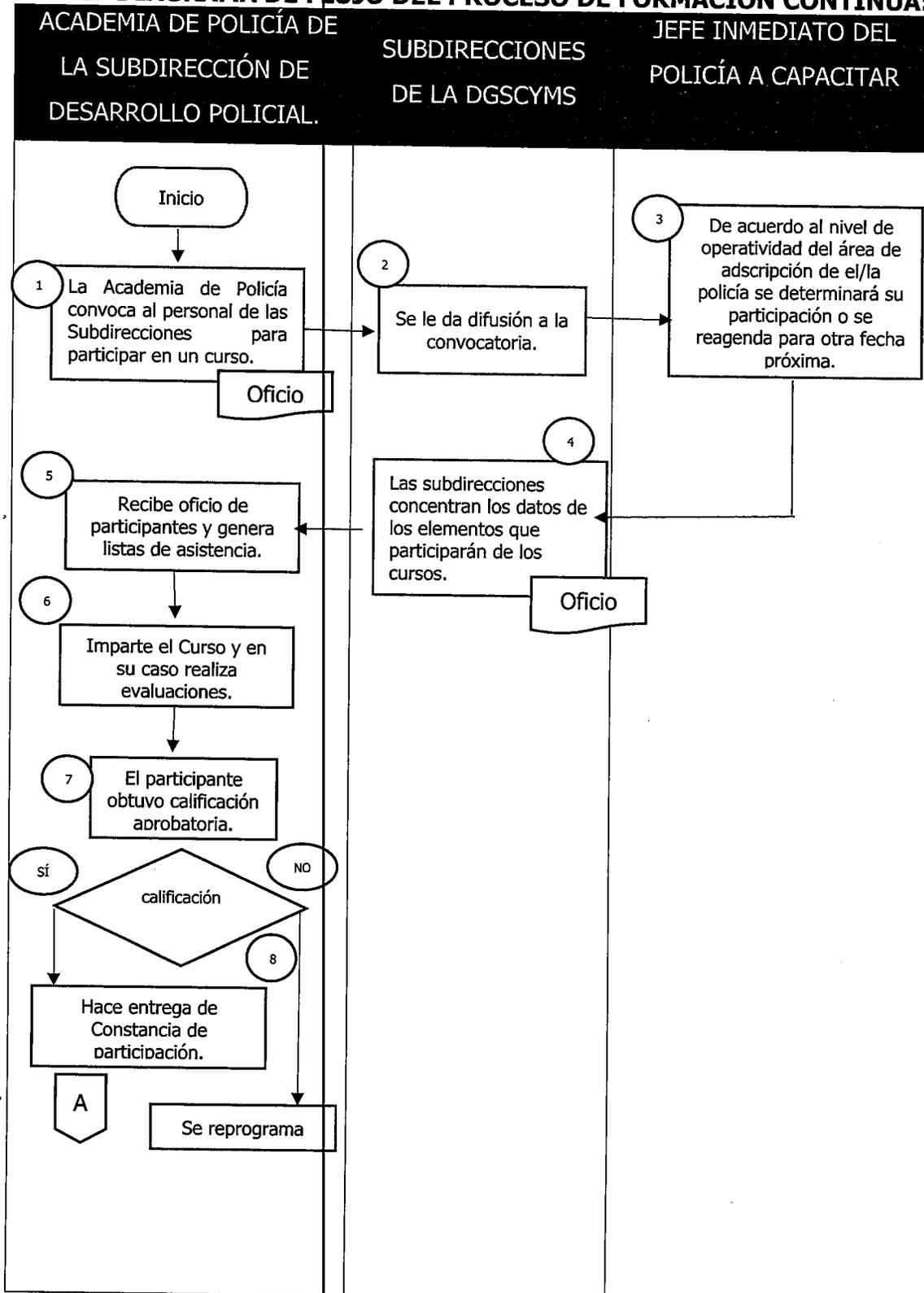
Método de selección: Personal adscrito a las Zonas Policiales que durante 2022 y 2023 no participó en este tipo de capacitación.

Número de participantes de acuerdo a las bases de datos de cursos del Departamento de Profesionalización y Certificación de la Secretaría Técnica: 286 policías.

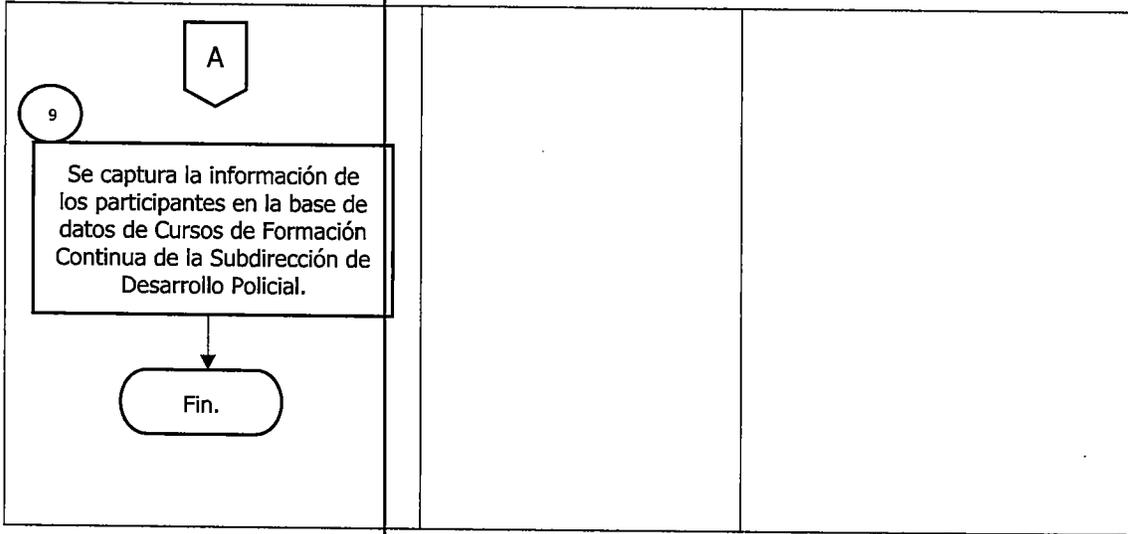
CALENDARIZACIÓN DE CAPACITACIONES.

Las fechas probables para el cumplimiento del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL 2024, estarán determinadas de acuerdo a la planificación y necesidades del servicio. Será necesario que exista un seguimiento y monitoreo a las capacitaciones que reciban las y los policías por parte de la Subdirección de Desarrollo Policial, con el objeto de verificar el cumplimiento del Programa de Capacitación Anual. Es importante que en el expediente de cada policía se anexe el Diploma o en su caso, Constancia, que acredite que la o el policía haya recibido capacitación en un tema en particular.

VIII. DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE FORMACIÓN CONTINUA:



CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión: 1.0
	Fecha: 01 de septiembre de 2024
	Página: 34 de 37



DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

COMPETENCIA		DESCRIPCIÓN
INICIO		
1	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial.	La Academia de Policía Convoca al personal a curso mediante oficio dirigido al Subdirector del área.
2	Subdirecciones de la DGSCyMS.	Se le da difusión a la convocatoria.
3	Jefe inmediato del policía a capacitar	De acuerdo al nivel de operatividad del área de adscripción de el/la policía se determinará su participación o se reagenda para otra fecha próxima.
4	Subdirecciones de la DGSCyMS.	Las subdirecciones concentran los datos de los elementos que participarán de los cursos.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	35 de 37

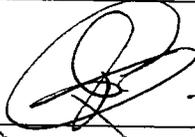
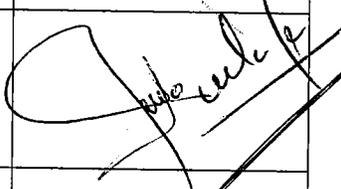
	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial	Recibe Oficio de las Subdirecciones y genera lista de asistencia.
6	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial	Imparte el curso y en su caso aplica evaluaciones.
7	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial	El participante es evaluado. De acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación, se decide si aprueba o no aprueba el curso. En caso de no aprobar, el participante se reprograma por nombre en una fecha posterior.
8	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial	El participante aprueba las evaluaciones. Se entrega constancia de participación
9	Academia de Policía de la Subdirección de Desarrollo Policial	Se registra en las bases de datos de formación continua.
		FIN.

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	36 de 37

CONTROL DE VERSIONES

Versión 1.0

VALIDACIÓN

Fecha:	01 de septiembre de 2024	
Elaboró:	Alberto Adrián Domínguez García Policia Tercero adscrito a la Subdirección de Desarrollo Policial	
Revisó:	Martín Manuel Antonio Riestra Rodríguez Encargado de Despacho de la Coordinación de Estrategia de Seguridad	
Autorizó:	José Luis Arce Aguilar Encargado del Despacho de la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Movilidad Segura	
Validó:	Luis Villalobos García Encargado del Despacho de la Coordinación de Políticas Públicas, Planeación, Programas Municipales y Mejora Regulatoria	
Fundamento:	<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Artículo 21, párrafo X, inciso a).</p> <p>LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Artículos: 7 fracción II; 25 fracción IX; 29 fracción II; 39 fracción II incisos a) y b); 47 fracciones IV, VI, VII, VIII y XI; 51 fracciones I, II y III y, 61.</p> <p>LEY DE SEGURIDAD DEL ESTADO DE MÉXICO Artículos: 8 fracción V y 16 fracción X.</p> <p>REGLAMENTO ORGÁNICO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, ESTADO DE MÉXICO Artículos: 36 fracciones XII y XXVII y, 55 fracción VII.</p> <p>REGLAMENTO INTERNO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA Y MOVILIDAD SEGURA DEL MUNICIPIO DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, MÉXICO Artículos 7 fracción VIII; 15 fracción II y, 17.</p> <p>REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE NAUCALPAN DE JUÁREZ, MÉXICO</p>	

CAPACITACIÓN ANUAL PARA LAS Y LOS POLICÍAS Manual de Políticas y Procedimientos	Versión:	1.0
	Fecha:	01 de septiembre de 2024
	Página:	37 de 37

	Artículos: 7 fracción III; 9 fracción IV; 10 fracción IV; 3 fracción V; 85; 86; 89; 90; 91; 92; 93; 113; 125; 126; 127; 128; 129; 130; 132; 136; 137; 138; 139 y 159.
Inicio de la vigencia:	Al día siguiente al de su publicación en la Gaceta Municipal de Naucalpan de Juárez, México.