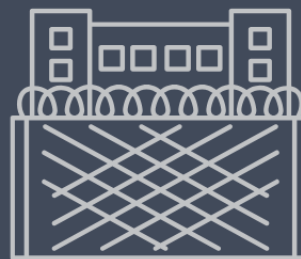


COORDINA:



INFORME DE TRANSPARENCIA

sobre el desarrollo de las instituciones de
Seguridad Pública, Penitenciarias y de
Procuración de Justicia
2025



OAXACA

Índice

¿Qué son los índices de transparencia sobre el desarrollo de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias en México? 1

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo Policial (INTRAPOL) 7

Eje 1. Carrera policial.	7
Eje 2. Profesionalización.	10
Eje 3. Régimen disciplinario.	13
Eje 4. Seguridad social.	18
Eje 5. Certificación.	20
Eje 6. Perspectiva de género.	23
Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.	26
Conclusión	31

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de los Centros Penitenciarios (INTRAPEN)..... 36

Eje 1. Carrera policial.	36
Eje 2. Profesionalización.	38
Eje 3. Régimen disciplinario.	41
Eje 4. Seguridad social.	44
Eje 5. Certificación.	46
Eje 6. Perspectiva de Género.....	49
Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.	52
Eje 8. Capacidades institucionales e infraestructura.	56
Conclusión	59

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de las Instituciones de Procuración de Justicia (INTRAPRO)..... 63

Eje 1. Carrera.....	63
Eje 2. Profesionalización	63
Eje 3. Régimen disciplinario	66
Eje 4. Seguridad social	68
Eje 5. Certificación	71
Eje 6. Autonomía	73
Conclusión.	74

¿Qué son los índices de transparencia sobre el desarrollo de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias en México?

El INTRAPOL es un instrumento creado por Causa en Común para reunir, sistematizar y analizar información de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno.

El INTRAPEN es un instrumento creado por Causa en Común y Pertenece para reunir y sistematizar información que permita analizar las capacidades institucionales de los centros penitenciarios y detectar elementos que contribuyan a garantizar a sus integrantes una vida profesional digna, acorde con sus responsabilidades legales.

INTRAPRO, creado por Causa en Común e Impunidad Cero, es un instrumento que reúne y sistematiza información sobre el sistema profesional de carrera, los esfuerzos de profesionalización, el régimen disciplinario, la provisión de seguridad social y el grado de autonomía de las Fiscalías Generales de los Estados.



INTRAPOL

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) y la Ley Nacional del Uso de la Fuerza (LNUF).



INTRAPEN

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP).



INTRAPRO

Mide la transparencia en el cumplimiento de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP) y la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

Metodología de los índices.

Los índices se componen de ejes, indicadores y variables. Cada eje se compone de varios indicadores y cada indicador de una o más variables, por ejemplo en el caso de INTRAPOL, se compone de un total de 7 ejes, 36 indicadores y 136 variables. La siguiente tabla ejemplifica cómo se estructuran los índices.

Eje	Indicador	Variable
Carrera	Sistema de promociones	Perfiles de puestos
Profesionalización	Capacidad directiva	Escolaridad de los mandos
Régimen disciplinario	Promoción de la disciplina	Base normativa
Seguridad Social	Prestaciones de ley	Seguro de salud
Certificación	Prestaciones de ley	Plan de evaluación
Perspectiva de género	Capacitación	Porcentaje de elementos capacitados en perspectiva de género.
Uso progresivo de la fuerza	Práctica de tiro	Estándar de prácticas

La calificación se calcula con los puntajes obtenidos por cada eje.

- El valor que tiene cada eje dentro del índice es 15% y 10% en perspectiva de género.
- El puntaje de cada eje se reparte entre el número de indicadores.
- El puntaje de cada indicador se reparte entre el número de variables.

Eje	Indicador	Variable
15 %	7.5 %	2.5 %
		5 %
	7.5 %	7.5 %

En el caso de INTRAPOL, respecto a ejercicios previos, este año se incluyeron dos ejes para evaluar el cumplimiento normativo respecto a la perspectiva de género y el uso de la fuerza dentro de las instituciones policiales.

Método de evaluación.

La calificación global de los índices se presenta con signo negativo para mostrar la distancia que hay entre lo que dice la normatividad que deben tener y lo que informan las instituciones que tienen. La calificación va de -100 a 0 de tal forma que entre más cercana a cero, la calificación indica mayor cumplimiento, y mientras más cercana a -100 más alejada está la institución de cumplir sus obligaciones legales.

La escala es negativa para evidenciar las situaciones de incumplimiento de la ley en las que se encuentran la mayoría de las instituciones de seguridad, procuración de justicia y penitenciarias. Dentro de la gráfica o polígono de resultados se muestran los resultados por eje y la línea punteada en el borde que indica el cumplimiento de la ley.

Los índices son en sí mismos ejercicios de transparencia de las instituciones de seguridad pública, penitenciarias y de procuración de justicia, pues se depende de la información otorgada por éstas para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Ya que la transparencia es un componente indispensable de la evaluación, se determinó incluir el porcentaje de información que proporcionó cada institución en respuesta a las solicitudes de acceso a la información.

Como se explicó anteriormente cada eje se compone de indicadores y variables, y cada variable corresponde a una pregunta que se hizo a las instituciones (policiales, penitenciarias y de procuración de justicia) mediante los mecanismos de transparencia. Cuando no responden la información debido a que se clasifica como reservada o es omitida la respuesta de la variable se queda en cero, por lo tanto, el resultado de transparencia se obtiene del número de variables de cada eje que cuentan con información obtenida de las solicitudes de transparencia. Por ejemplo, de las 14 variables del eje de carrera policial, la institución reservó el estado de fuerza, quedando 13 con información, lo que equivale al 93 por ciento de la información solicitada para evaluar este eje.¹

Contenido del informe.

El presente informe estatal se divide en tres secciones independientes en las cuales se exponen los principales resultados obtenidos por el INTRAPOL, el INTRAPEN y el INTRAPRO en cada uno de los ejes del desarrollo institucional.

Al final de cada sección se presenta la gráfica que contiene la calificación global de cada índice, la calificación de cada eje del desarrollo institucional, y el porcentaje de información obtenida. En el documento también se describen los hallazgos de la evaluación en cada eje del desarrollo institucional para subrayar, tanto las fortalezas como las debilidades. La información que se evaluó en el presente ejercicio corresponde al periodo 2024.

¹ Esta evaluación se basa en la información que proporcionan las instituciones de seguridad pública a través de los mecanismos de transparencia y acceso a la información pública establecidos en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, ambas abrogadas mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo del 2025.

Ejes de la evaluación de las policías y los penales.

Los mecanismos y procedimientos del desarrollo de las instituciones policiales y penitenciarias están regulados por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) en lo que respecta a la carrera policial: profesionalización, régimen disciplinario, seguridad social y certificación; en aquellos relativos al uso de la fuerza por la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza (LNUF); para el caso de los penales, lo que respecta a profesionalización, equipamiento e instalaciones se encuentra regulado por la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP).



Carrera:

Es el sistema de procedimientos de reclutamiento, formación, permanencia, así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las instituciones policiales.



Profesionalización:

Es un proceso permanente y progresivo de formación dividido en etapas con el fin de desarrollar las competencias, capacidades y habilidades policiales.



Régimen disciplinario:

Es el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la conducta y el desempeño de los elementos policiales.



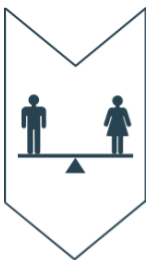
Seguridad social:

Es el conjunto de derechos y prestaciones que se otorgan a los elementos policiales y a sus familias, con el objetivo de proteger su salud, integridad física y económica, así como de garantizar su bienestar y desarrollo profesional.



Certificación:

Proceso integral y obligatorio al que se someten los elementos de las instituciones de seguridad pública para identificar factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales.

**Perspectiva de género:**

La perspectiva de género es esencial para asegurar que las políticas públicas no perpetúen las desigualdades existentes y que, en cambio, contribuyan a construir una sociedad más justa e igualitaria para todos.

**Uso progresivo de la fuerza:**

Comprende las técnicas, procedimientos y protocolos que establecen las normas para el uso y aplicación de la fuerza que lleva a cabo una persona autorizada por el Estado sobre otra.

**Capacidades institucionales del sistema penitenciario:**

Constituyen el material, equipo e infraestructura con la que cuentan los centros penitenciarios y que impacta directamente en el desarrollo policial del personal de seguridad y custodia.

Ejes de la evaluación de las instituciones de procuración de justicia.

El marco normativo que interviene en el desarrollo de las instituciones de procuración de justicia en México está fundamentado en la Constitución y en diversos instrumentos legales que establecen las bases para el funcionamiento del sistema de justicia penal y el papel del Ministerio Público. A nivel de la federación, así como en los estados, las leyes relacionadas con la procuración de justicia son el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), LGSNSP y Ley General de Responsabilidades Administrativas; a nivel local, se cuenta con los códigos penales, leyes orgánicas de fiscalías, reglamentos y acuerdos administrativos. Los conceptos clave son:

**Carrera:**

Lineamientos que regulan el servicio profesional de carrera, los procesos de promoción del personal de la fiscalía, y la aplicación de la perspectiva de género en estos ámbitos.

**Profesionalización:**

Eje orientado a identificar elementos relacionados con cursos y capacitaciones que forman parte del proceso permanente de desarrollo de capacidades de agentes ministeriales, policías de investigación y personal ministerial.

**Régimen disciplinario:**

Evalúa las disposiciones contenidas en las leyes por las que se inician los procesos administrativos de responsabilidad de los servidores públicos de las fiscalías estatales.

**Seguridad social:**

Conjunto de prestaciones y derechos que se otorgan a los servidores públicos de las fiscalías con el objetivo de garantizar su bienestar y condiciones laborales óptimas.

**Certificación:**

Tiene por objeto acreditar que el servidor público es apto para ingresar o permanecer en las instituciones de procuración de justicia, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.

**Autonomía:**

Este eje tiene el propósito de calificar el grado de autonomía de las instituciones de procuración a nivel estatal considerando los mecanismos de designación y remoción de fiscales, el grado de control legislativo existente y las condiciones en el marco normativo para la selección de los titulares.

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo Policial (INTRAPOL)

Eje 1. Carrera policial.

Un sistema de carrera proporciona condiciones de estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento, reconocimiento y retiro dignos, lo que aumenta la motivación y el compromiso de los policías con su labor y con la institución. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas Públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de carrera policial. En el documento indicado por la autoridad, no se localizaron componentes o actividades relacionadas con la Carrera Policial (Promociones, estímulos, retiro digno).²

2. Armonización de la ley estatal.

En este indicador, se revisó que en la normatividad estatal los fines de la carrera policial estipulen que se promueva la proximidad social y se instaure la doctrina policial civil.³ Si bien, en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca se establece la carrera policial, no se hallaron en ésta los fines de la carrera, tal como lo hace la ley general.⁴

3. Estabilidad laboral.

Uno de los fines de la carrera policial es asegurar la estabilidad en el empleo, por lo anterior, con el propósito de medir el grado de estabilidad laboral en la institución, se solicitó a la institución los siguientes datos:

- El estado de fuerza en enero del 2024.
- El estado de fuerza en diciembre del 2024.
- El número total de bajas en 2024.
- El número total de ingresos en 2024.

Para calcular la estabilidad laboral se obtienen dos factores:

1. El cambio neto: El número de cadetes que ingresó menos la cantidad de policías que dejaron la institución en el periodo evaluado.

² La dependencia informó que la información podía ser consulta en el portal oficial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sección Transparencia, Normatividad 2024, artículo 70, fracción VI y XXI B en la siguiente liga https://www.sspo.gob.mx/?page_id=30256

³ De acuerdo con el artículo 79 de la LGSNSP, los fines de la carrera policial son:

- I. Garantizar el desarrollo y asegurar la estabilidad en el empleo...
- II. Promover la proximidad social, responsabilidad, honradez....
- III. Instaurar la doctrina policial civil y fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia...

⁴ En el artículo 91 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.

2. La media del estado de fuerza: Es el promedio de personal que tuvo la institución en el periodo, que se obtiene sumando la cantidad al inicio del periodo y al final y luego se divide entre dos.

La policía de Oaxaca informó que en enero contaba con 5,699 y en diciembre 6,105, es decir, 406 elementos más. En el mismo periodo informó el ingreso de 196 elementos y la baja de 623, es decir, si se restan las altas y bajas y se suman al estado de fuerza inicial, habría pasado de 5,699 a 5,272 elementos.⁵ La información proporcionada es contradictoria, lo que impide determinar el verdadero estado de fuerza de la corporación. A partir de los datos proporcionados, el resultado del índice de estabilidad laboral fue de -7.2 lo que refleja baja capacidad de retención laboral y baja capacidad de reclutamiento en el periodo.

4. Sistema de promociones.

Para evaluar el sistema de promociones se revisó que cuente con los siguientes instrumentos: 1) lineamientos que regulen los procedimientos de promoción; 2) la existencia de un catálogo de perfiles de puesto que describa los requisitos educativos y laborales para acceder al puesto; 3) una estructura jerárquica que cumpla cuando menos ocho grados; 4) un sistema de carrera instaurado; 5) que hayan efectuado cuando menos una promoción general de grados y ésta incluya los mecanismos/procedimientos que se evaluaron para otorgar la promoción además de establecer que la evaluación del desempeño se considera para otorgar la promoción; y 6) la existencia de un sistema de retiro digno que establezca una edad de retiro entre los 55 y 59 años de edad para los integrantes del servicio profesional de carrera policial.⁶

Respecto a los lineamientos que regulan los procedimientos de promoción, se revisó y constató que dispone de una base normativa, sin embargo no cuenta con lineamientos específicos.⁷

En cuanto al catálogo de perfiles, instrumento indispensable para evaluar el desempeño de los policías y determinar sus necesidades de capacitación, no se proporcionó información.

⁵ Estado de fuerza en enero (Ee): 5,699; Estado de fuerza en diciembre (Ed): 6,105; No de ingresos (Ni): 196; No de bajas (Nb): 623. Fórmula: $Ee+(Ni-Nb) = 5,699+196-623= 5,272$

⁶ Se considera que se ha instaurado un sistema de carrera policial en la jurisdicción cuando la institución de seguridad pública ha obtenido el registro ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera policial: reglamento, catálogo de perfiles, manual de organización, manual de procedimientos y la herramienta de seguimiento y control. Secretaría de Seguridad Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (s/f). Guía técnica para la elaboración, validación y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/933588/ANEXO_9_GU_A_T_CNICA_PARA_LA_ELABORACION_VALIDACION_Y_REGISTRO_DE_LOS_INSTRUMENTOS_DEL_SPC.pdf

⁷ Se revisaron los artículos 90, 91 fracción III, 92, 93, 96 fracciones VI y VII, 99 apartado B, 100 y 102 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca, los cual constituyen una base normativa del sistema de promociones, sin embargo, no cuenta con lineamientos para la promoción de los integrantes de la institución de seguridad pública.

De acuerdo con los datos del estado de fuerza la estructura jerárquica se compone de 8 grados, sin embargo en la normatividad se estipula que la organización jerárquica debe considerar 13 grados.⁸

Con base en la información otorgada por el SESNSP, no cuenta con el registro de ninguno de los instrumentos del servicio profesional de carrera, por lo anterior, no se ha instaurado el servicio profesional de carrera policial en su jurisdicción, además de que se incumple con lo dispuesto en el artículo 37 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Oaxaca.⁹

Respecto al desarrollo de un concurso para otorgar promoción de grados 2024, se proporcionó información relativa a la promoción para 7 grados. Además se constató que la convocatoria incluye los mecanismos para otorgarla pero no se especifica que la evaluación de desempeño será requisito para la elegibilidad y participación en el proceso de promoción 2024.¹⁰

5. Régimen de estímulos.

En materia de estímulos, la institución cuenta con lineamientos específicos para su otorgamiento, lo cual se considera una buena práctica.¹¹

En relación con la existencia de la herramienta de seguimiento y control de la carrera policial, se informó que no dispone de ésta.¹²

Asimismo, se verificó que dentro de la normatividad se prevé la integración de un órgano colegiado que regula los procedimientos relativos a la entrega de estímulos, y se obtuvo evidencia de que se encuentra en funcionamiento.¹³

⁸ En los datos proporcionados de estado de fuerza disponen de elementos en los siguientes grados: policía raso, policía tercero, policía segundo, policía primero, suboficial, oficial, subinspector, inspector. En el caso de Inspector en jefe, Inspector general, Comisario en jefe y Comisario general se indicó: N/A. Sin embargo, en el artículo 11 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Oaxaca se estipula que "La organización jerárquica de las Instituciones Policiales se hará bajo las siguientes categorías y jerarquías de conformidad con los artículos 92 y 93 de la Ley: I.- Comisarios: A. Comisario General; B. Comisario Jefe; C. Comisario. II.- Inspectores: A. Inspector General; B. Inspector Jefe. C. Inspector. III. Oficiales: A. Subinspector; B. Oficial; C. Suboficial. IV. Escala Básica: A. Policía Primero; B. Policía segundo; C. Policía Tercero; D. Policía.

⁹ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000113.

¹⁰ Apartado IV. Procedimiento.

¹¹ En el Acta del Segunda Sesión Extraordinaria del Servicio Profesional de Carrera se sometieron a aprobación por la Comisión, los "Lineamiento para el otorgamiento de estímulos económicos bimestrales del personal de haberes de la policía estatal."

¹² De acuerdo con el artículo 37 del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Oaxaca, las instituciones policiales, a través de la Comisión de Carrera, serán las responsables de la formulación, actualización y registro ante el Secretariado Nacional, del Catálogo de Puestos, el Manual de Organización, el Manual de Procedimientos y la Herramienta de Seguimiento y Control.

¹³ La institución policial se regula por lo estipulado en el artículo 123 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca: "La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, es el órgano colegiado encargado de determinar y ejecutar las disposiciones administrativas relacionadas con los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción, estímulos y reconocimiento, que comprende el Servicio de Carrera Policial, además será la instancia encargada en el ámbito de su competencia, de que se cumplan con los fines de la Carrera Policial." Para verificar que este órgano colegiado se encuentra en funcionamiento, se pidió el acta de instalación respecto a lo cual se obtuvo el

6. Sistema de retiro digno.

El retiro es un componente fundamental e integral de la carrera policial, estableciendo el punto final de la trayectoria profesional de un oficial. La relación entre el retiro y la carrera policial es profunda y significativa, influyendo en la motivación, el desempeño y el bienestar de los agentes.

De este componente se informó que se regula por la [Ley de Pensiones para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca](#). De acuerdo con ésta, para acceder a la jubilación se requiere haber cumplido 65 años y 30 años de servicio o más.¹⁴ Debido a los efectos físicos y psicológicos del estrés, se considera una edad elevada para el retiro y se recomienda que se defina en función del grado del policía y que se encuentre estipulada dentro del reglamento de desarrollo policial.

Eje 2. Profesionalización.

La profesionalización policial garantiza que los oficiales adquieran los conocimientos, las habilidades técnicas, las competencias y una perspectiva ética profesional orientada a brindar un servicio policial más efectivo y apegado a los estándares de actuación. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de profesionalización. En el documento indicado por la autoridad, se localizaron los siguientes componentes relacionados con la profesionalización (formación policial, academias).¹⁵

- Porcentaje de elementos policiales capacitados en formación inicial.
- Porcentaje de elementos policiales capacitados en formación continua.
- Porcentaje de elementos policiales de las instituciones de seguridad y protección ciudadana profesionalizados en el estado.

2. Armonización normativa.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal establezca la profesionalización de manera homóloga a la ley general como un 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

documento: Acta de Instalación y de la Segunda Sesión Extraordinaria del Servicio Profesional de Carrera, que es conducida por la Comisión del Servicio Profesional de Carrera.

¹⁴ De acuerdo con el artículo 11 fracción I de la Ley de Pensiones para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca.

¹⁵ La dependencia informó que la información podía ser consultada en el portal oficial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sección Transparencia, Normatividad 2024, artículo 70, fracción VI y XXI B en la siguiente liga https://www.sspo.gob.mx/?page_id=30256

los integrantes de las instituciones policiales.¹⁶ En el artículo 109 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca se describe la profesionalización en los mismos términos de la ley general.

3. Academias e institutos.

En este aspecto, se solicitó a las academias e instituciones de formación policial indicar, de una lista que se les presentó, el tipo de instalaciones con las que cuentan.

Tabla 1. Instalaciones de la institución de formación policial.	
1. Aulas	Sí cuenta
2. Dormitorios	Sí cuenta
3. Stand de tiro real	Sí cuenta
4. Stand de tiro virtual	Sí cuenta
5. Gimnasio	No cuenta
6. Comedor	Sí cuenta
7. Sala de cómputo	Sí cuenta
8. Auditorio	No cuenta
9. Servicio médico	Sí cuenta
10. Pista de Manejo policial	Sí cuenta
11. Biblioteca	Sí cuenta
12. Pista del infante	Sí cuenta
13. Casa táctica	Sí cuenta
14. Sala de juicios orales	Sí cuenta
15. Sala con equipo audiovisual	Sí cuenta
16. Cocina	Sí cuenta

La autoridad informó que de las instalaciones indicadas en la tabla no cuenta con gimnasio ni auditorio.

4. Capacidad directiva.

¹⁶ Artículo 98 de la LGSNSP.

En materia de capacidad directiva se adoptó como parámetro el porcentaje de mandos que cuentan con nivel de escolaridad bachillerato o superior. En ese sentido, se informó que cuentan con 78 mandos desde la escala de oficial de los cuales el 53% tienen nivel de escolaridad bachillerato o superior, lo que equivale a 40 de calificación.

5. Sistema de Justicia Penal Acusatorio.

En este componente se evaluó si cuenta con los cuatro protocolos de seguridad publicados por las Conferencias Nacionales Conjuntas de Procuración de Justicia y de Secretarios de Seguridad Pública.¹⁷ En relación a este punto, se proporcionaron los cuatro instrumentos.

Por otra parte, se revisó que en la normatividad estatal se establezca la obligación de que los policías registren los datos de sus actividades e investigaciones en el Informe Policial Homologado, tal como lo estipula la LGSNSP.¹⁸ En el artículo 119 fracción XXXII de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca se advierte ésta obligación.

6. Formación policial.

En este indicador se evaluaron los siguientes aspectos:

Primero, la institución de formación policial cuenta con el Programa de Formación Inicial de Policía de Proximidad para Aspirantes.¹⁹ Con relación a este rubro, se obtuvo el programa de formación inicial para aspirantes a policía de proximidad actualizado e indican que el número de horas es 1,080, la misma cantidad que establece el Programa Rector de Profesionalización.

En segundo lugar como parte de sus funciones, las academias e instituciones de formación deben realizar un estudio para identificar las necesidades de capacitación de las policías para proponer los cursos correspondientes.²⁰ La institución de formación policial proporcionó información relativa a la concertación de recursos de capacitación con SESNSP, pero no un estudio para conocer las necesidades de capacitación de los servidores públicos.

Tercero, cabe recordar que las instituciones de formación policial en los estados se encargan de proporcionar los cursos correspondientes de las etapas de formación que establece el Programa Rector de Profesionalización vigente, tanto a las policías estatales como a las municipales, por esta razón es importante que cuenten con una planeación detallada de sus actividades académicas. Con base en lo anterior, se solicitó a la institución proporcionar una estrategia o programa de formación policial que contenga el calendario y la planificación de los cursos de formación.²¹ Al respecto, se informó que “no existe”.

Cuarto, con el propósito de evaluar la eficiencia terminal, la cual mide el porcentaje de aspirantes que concluyó satisfactoriamente la capacitación para ser policía, se requirió información sobre el número de aspirantes y cadetes que egresaron del programa de

¹⁷ Protocolo Nacional de Actuación. Traslados; 2) Protocolo Nacional de Policía con Capacidades para Procesar; 3) Guía Nacional de Cadena de Custodia; 4) Protocolo Nacional de Primer Respondiente.

¹⁸ Artículo 41 de la LGSNSP.

¹⁹ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). *Actualización Programa Rector de Profesionalización*.

²⁰ Artículo 47, fracción XI de la LGSNSP.

²¹ Artículo 47, fracción IV de la LGSNSP.

formación inicial. El criterio de calificación es que en el rango de 90 a 100% de eficiencia se asignan 100 puntos. De acuerdo con los datos proporcionados, ingresaron 34 aspirantes y egresaron 34 cadetes, equivalentes a 100% de eficiencia terminal.

Para determinar el costo de formación inicial por estado y realizar una comparación a nivel nacional, se solicitó información sobre el presupuesto ejercido por etapa de formación y el número de cadetes que concluyeron satisfactoriamente el programa.²² El instituto de formación policial informó que se graduaron 34 cadetes con un presupuesto ejercido de formación inicial de \$6,372,000.00 m.n., equivalente a \$14,373.35 m.n., por cadete, que se encuentra dentro del rango de la media obtenida (\$13,913 a \$18,823.43) de acuerdo con el criterio de puntuación.

7. Actualización de policías en activo.

En la Actualización del Programa Rector de Profesionalización 2024, se estableció que las instituciones de formación policial tuvieron que elaborar un Programa Especial de Actualización para homologar los conocimientos de los policías que se formaron como policías preventivos con los conocimientos, competencias y habilidades que incorporó el Programa de Formación Policial para Policía de Proximidad.²³ En relación con ésta obligación se informó que “no existe”.

Eje 3. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario es fundamental para el correcto funcionamiento de la policía, pues contribuye al orden interno, la conducta ética, la protección de los derechos ciudadanos, la eficacia policial y la confianza pública. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

En materia de políticas públicas, se verificó que dentro del Plan Estatal de Desarrollo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades relacionadas con el mantenimiento de la disciplina, el orden y el combate a la corrupción dentro de las instituciones policiales. La información proporcionada contiene estrategias que se encuentran alineadas con el Plan Estatal de Desarrollo, por lo cual se revisaron para constatar que se incluyeron líneas de

²² Para calificar esta variable se promediaron los datos que pudieron ser obtenidos a nivel nacional y a partir de la media se estableció un rango de tolerancia de más/menos 15%. Los estados que se encuentran en este rango obtuvieron los puntos correspondientes. Cabe mencionar que se optó por este criterio en lugar de asignar los puntos a los estados con el costo más bajo, ya que con la información disponible, no se puede determinar qué cantidad de dinero es idealmente la necesaria para lograr una formación policial inicial óptima y de calidad; puede haber casos en los que con menos dinero se logren mejores resultados, o viceversa casos en los que más dinero no se traduce en mejores resultados, no obstante contar con este dato es importante para comparar los resultados obtenidos y contar con una base para evaluar la calidad de la formación que proporcionan en cada institución de formación policial.

²³ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). Actualización Programa Rector de Profesionalización. pág. 42. “En tal sentido, las academias, institutos y universidades de las Instituciones de Seguridad Pública deberán formular un Programa de Actualización Especial para Integrantes de Instituciones Policiales, que cursaron el Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo, con la finalidad de incluir los contenidos que coadyuvan en la consolidación de los componentes de atención a la violencia de género, policía de proximidad y Justicia Cívica acordes al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.”

acción correspondientes a promover, impulsar o fortalecer el régimen disciplinario y se localizaron los siguientes componentes:

- 3.1.1.5 Mejorar las áreas operativas del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza para hacer eficaz su actuación y aumentar la capacidad de policías certificados.
- 3.1.1.6 Impulsar la carrera policial, la profesionalización, la capacitación, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las instituciones de seguridad y protección ciudadana.

2. Armonización normativa.

En la ley general se establece que la actuación de los integrantes de las instituciones policiales se regirá por los principios previstos en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6 de esta ley.²⁴ Se verificó que en la normatividad estatal se establecen los principios del 21 constitucional. Asimismo, la ley general establece el deber de llevar un registro de integrantes de las instituciones de seguridad que deberán ser integrados al Sistema Nacional de Información.²⁵ En la normatividad estatal se revisó si se encuentra estipulada esta obligación.

En relación con la primera obligación, se encontró que el régimen disciplinario se encuentra armonizado en el artículo 110 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca que estipula "La actuación de los Integrantes de las Instituciones Policiales se regirá por los principios previstos en el artículo 21 de la Constitución Federal, en concordancia con el diverso 21 de la Constitución Particular, y 4 de esta Ley." respecto a la ley general. En cuanto a la segunda obligación, no se encontró en la normatividad estatal.

3. Promoción de la disciplina.

Se verificó la existencia de un código de ética o de conducta que regule la disciplina de los elementos de la corporación policial y que en el código se establezcan los seis principios de ética y conducta policial: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Se proporcionó el Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana que contiene los seis principios.

Además, se preguntó si llevaron a cabo las siguientes acciones para la difusión del código de ética: impartición de cursos y entrega de códigos de ética al personal, y aplicación de rótulos o carteles en instalaciones. La dependencia presenta evidencia de dos acciones para difundir los principios básicos de ética y conducta policial: un oficio con la instrucción de difusión del Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. En cuanto a la impartición de cursos o talleres, entrega de folletos, aplicación de rótulos o carteles en las instalaciones no se obtuvo información.

4. Detección de conductas indebidas.

Este indicador es esencial para el mantenimiento de la disciplina policial, pues en la medida en que se incentiva la denuncia de conductas que contravienen la ética de la corporación,

²⁴ Artículo 99 de la LGSNSP.

²⁵ Artículo 105 de la LGSNSP.

se pueden fortalecer los mecanismos de control y disciplina. Al respecto de este indicador, se evaluó lo siguiente.

En cuanto a la captación de las denuncias en contra de integrantes de la institución se evaluó si existen oficinas al interior de la dependencia, oficinas al exterior o itinerantes. Cuanto más se facilite la denuncia a la ciudadanía, mejor calificación. Sobre este punto la dependencia informó que existe una oficina para recepción de denuncias al interior de las instalaciones y ninguna al exterior.

En relación con la existencia de mecanismos de denuncia, también se revisó y calificó que se usen medios alternos para la recepción de denuncias tales como línea telefónica, página de internet, redes sociales o aplicaciones en teléfonos móviles. Se informó que cuenta con tres de cuatro canales para interponer quejas y denuncias: página web, redes sociales de y línea telefónica de denuncia.

Además se requirió información del tipo de acciones que llevó a cabo para difundir los medios de contacto de la Unidad de Asuntos Internos (UAI). Únicamente se presentó evidencia de la difusión por medio de carteles. No se presentaron pruebas de otros mecanismos como la rotulación de las patrullas con el número de denuncia o campañas en medios de comunicación.

Por otra parte, los policías pueden temer represalias, hostigamiento o discriminación si denuncian irregularidades a través de canales abiertos y públicos. Un mecanismo interno dedicado ofrece mayor confidencialidad y protección, incentivando la denuncia y permite una atención expedita y más efectiva, facilitando la investigación y resolución de casos internos sin que queden dilatados en procesos administrativos o judiciales externos. Con la finalidad de evaluar que exista una regulación específica para la recepción de quejas internas se solicitaron lineamientos específicos para estos casos. Se revisó la normatividad proporcionada y se constató que en ésta se dispone que es atribución de la Dirección General de Asuntos Internos desahogar las quejas o denuncias que se formulen en contra del personal de la propia institución. Sin embargo, este instrumento no regula o establece procedimientos específicos o mecanismos para la recepción de quejas internas.²⁶

La recepción y tratamiento de denuncias requiere confidencialidad y la adopción de mecanismos de protección para el denunciante, como la protección de su identidad. Con base en esto, se evaluó que los mecanismos de denuncia posibiliten el anonimato para presentar quejas internas y denuncias ciudadanas. La dependencia informó que disponen de página web, redes sociales y línea telefónica de denuncia, las cuales también permiten hacerlo de manera anónima.

Otro aspecto relevante es que las instituciones de seguridad cuenten con mecanismos y procedimientos precisos y claros para el inicio y desarrollo de investigaciones por presuntas faltas. Por esta razón se solicitó evidencia de que las unidades de asuntos internos o sus homólogas cuenten con un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones. Se revisó la normatividad enviada por la autoridad y se constató que establece las bases del

²⁶ La dependencia respondió que se encuentra regulada en el artículo 104 del Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública.

procedimiento de investigación.²⁷ No obstante, no dispone de un protocolo que establezca los procedimientos para el inicio y desarrollo de las investigaciones.

Por otra parte, respecto a la actuación de las unidades de asuntos internos, se revisó y evaluó que presentaran evidencia de sus actividades de investigación, inspección y supervisión para las que están facultadas. Sobre este aspecto, se entregó evidencia de diligencias practicadas por la unidad de asuntos internos.

En cuanto al número de inspecciones y supervisiones efectuadas, se estableció como criterio que el número sea igual o superior a 25 inspecciones por cada 100 elementos. Para alcanzar un porcentaje de la calificación, la tasa debe ser al menos de 5 inspecciones por cada 100 elementos. Se informó un total de 5 inspecciones y/o supervisiones en 2024. Esta cifra representa una tasa de 0.1 inspecciones/supervisiones por cada 100 policías, inferior al estándar establecido.

Con el fin de verificar que el área encargada de asuntos internos cuente con dispositivos para prevenir conductas contrarias a la disciplina y a la normatividad que les aplica a los policías, se solicitó que proporcionara evidencia de los siguientes instrumentos: un protocolo de alerta temprana, áreas de contrainteligencia, usuarios simulados o análisis de faltas recurrentes. En cuanto a esto, la evidencia presentada consiste en pláticas de orientación. Con base en lo anterior la evidencia presentada no es idónea para acreditar que asuntos internos cuenta con mecanismos e instrumentos para la prevención de conductas indebidas o faltas de los policías.

Por otra parte, existen conductas en las instituciones policiales que son clasificadas como faltas a la disciplina, el orden y las normas que les aplican, que pueden estar asociadas a problemas de salud mental. Se ha reconocido que la profesión policial puede afectar el bienestar y la salud de la persona, ya que, se enfrentan de manera constante a entornos de violencia extrema que los expone a factores de riesgo psicosocial.

Estos factores también derivan de los problemas en las organizaciones policiales y los conflictos en las relaciones profesionales, como la falta de medidas preventivas en las condiciones laborales, conductas de abuso laboral y relaciones profesionales conflictivas, la percepción de falta de reconocimiento profesional, la falta de recursos humanos y materiales para ejercer el trabajo entre otras.²⁸ La atención psicológica ayuda a manejar los efectos de estos factores y a contener un comportamiento que derive en un mal desempeño y conductas como violencia excesiva, abusos, agresiones verbales, farmacodependencia, alcoholismo, ausentismo laboral, fallas en la actuación e incluso el suicidio.

Con la finalidad de evaluar la capacidad para brindar atención psicológica a los policías se solicitó que informara el número de psicólogos con los que cuenta. Si bien no existe un estándar nacional que establezca un número óptimo, se adoptó el criterio de que cuenten con un mínimo de 1 psicólogo por cada 100 elementos. La institución informó que sólo cuenta con 12 psicólogos, para un total de 6,105 elementos, equivalentes a 0.20 psicólogos

²⁷ Se revisó la normatividad enviada por la autoridad y se constató que el artículo 104 fracción II del Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública establece que tiene la facultad de dirigir las investigaciones por supuestas anomalías de la conducta de los integrantes de las Instituciones Policiales que pueda implicar inobservancia de sus deberes y obligaciones, ya sea por denuncia, queja o de manera anónima; no obstante en esta normatividad no se establecen los procedimientos para el inicio y desarrollo de las investigaciones.

²⁸ Asepeyo. (s.f.). Manual de buenas prácticas en salud y bienestar policial (ISBN 978-84-09-63047-9). Recuperado de https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/Manual-de-buenas-practicas-en-salud-y-bienestar-policial-ISBN-978_84_09_63047_9.pdf

por cada 100 policías, o 1 psicólogo por cada 500 elementos, dato que se encuentra por debajo del mínimo de 1 psicólogo por cada 100 policías. Evidentemente, la corporación carece del personal necesario para brindar atención psicológica a sus elementos.

Por otra parte, se evaluó el número de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por elementos de la institución, para lo cual se calculó la media nacional con los datos disponibles y se determinó un rango de tolerancia de más/menos 15% para dividir los resultados en tres segmentos: por encima de la media la calificación es 0, en el rango de la media es 50 y por debajo es 100. El rango de la media es 1.94 a 2.62 por cada 100 elementos. Se informó que se presentaron 145 quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos equivalentes a 2.4 quejas por cada 100 elementos, resultado que se coloca en la media nacional.²⁹

5. Sanción de conductas indebidas.

La sanción de conductas indebidas en la policía involucra a diversos órganos y procedimientos internos de investigación para el procesamiento y sanción de dichas conductas. Al respecto de este indicador se evaluaron los siguientes rubros: 1) La existencia de un marco normativo que regule las funciones del Consejo de Honor y Justicia (CHyJ); 2) que la dependencia cuente con un catálogo de faltas y sanciones.

Respecto al primero rubro se encuentra regulado por los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia de la Secretaría de Seguridad Pública. En cuanto al segundo rubro, se encuentra normado en la misma normatividad, pero no existe como catálogo independiente a éste.³⁰

En relación con la integración del órgano colegiado que tiene la facultad de aplicar el régimen disciplinario se evaluó que los policías estén representados en el CHyJ y que se prevea la participación de ciudadanos. De acuerdo con la normatividad consultada, los policías sí tienen representación en éste órgano y no se contempla la representación ciudadana, por lo que cumplió con un criterio.³¹

En el procedimiento sancionatorio que inicia en contra de policías por el presunto incumplimiento de un deber o la comisión de una falta, se evaluó lo siguiente: 1) que los resultados de las investigaciones se presenten directamente ante el CHyJ, evitando la intervención de otra autoridad; 2) que se estipule el deber de notificar a los policías; 3) que se garantice su derecho de audiencia; 4) que tengan acceso a defensoría pública y 5) la existencia de medidas cautelares.

De la revisión a la normatividad que proporcionó la autoridad se constató que no existen intermediarios entre la UAI, encargada de la investigación y el CHyJ³², que los elementos

²⁹ Ver informe nacional de resultados.

³⁰ Se revisó la normatividad proporcionada por la autoridad y se halló que en el artículo 15 de los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia de la Secretaría de Seguridad Pública se estipulan las conductas que constituyen faltas leves, graves y muy graves y en el artículo 16 las sanciones. Con base en lo anterior, la institución no cuenta propiamente con un catálogo de faltas y sanciones.

³¹ De acuerdo con el artículo 5, fracción III, inciso f) de los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia, los policías sí se encuentran representados en la Comisión de Honor y Justicia. Además, a partir del artículo referido se puede establecer que no se contempla representación ciudadana.

³² La dependencia informó que se regula en el artículo 27 de los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia en los que se establece el procedimiento de inicio y el desarrollo de la investigación.

son notificados³³, cuentan con derecho de audiencia³⁴, tienen acceso a un defensor público³⁵, y se tiene prevista la imposición de medidas cautelares durante el procedimiento administrativo.³⁶

Eje 4. Seguridad social.

Debido a que la labor policial implica riesgos constantes para la integridad física y mental, la existencia de un sistema de seguridad social garantiza atención médica, indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, y pensiones por invalidez, brindando protección esencial a los agentes y sus familias.

Un régimen complementario puede agregar beneficios adicionales, como seguros de vida más amplios, coberturas médicas especializadas, acceso a becas para los policías y sus familias y atención psicológica entre otros.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los dos indicadores que componen el eje.

1. Prestaciones.

En el indicador de seguridad social se evaluó que la institución le garantice a sus integrantes cuando menos las siguientes prestaciones: seguro de salud, seguro de retiro, licencia por maternidad y paternidad, seguro de riesgos de trabajo, seguro de vida, seguro de invalidez, aguinaldo, préstamos personales, servicios funerarios, días de vacaciones y días de descanso.

En el estado de Oaxaca cuentan con las siguientes prestaciones como parte del régimen de seguridad social de los integrantes de las instituciones policiales. (Ver tabla 2)

Tabla 2. Régimen de seguridad social para los integrantes de las instituciones de seguridad pública del estado de Oaxaca.	
Seguro de salud	Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca, Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la SSPC. Sobre de pago del IMSS.
Seguro de retiro	No cuenta.

³³ Se analizó el contenido de los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia, en particular el artículo 30 que estipula que una vez que se inicia el procedimiento, el Secretario Técnico de la Comisión deberá señalar la fecha para la realización de la audiencia de pruebas y alegatos, la cual deberá notificarse al presunto infractor. De lo anterior se puede concluir que los policías son notificados sobre los procedimientos iniciados.

³⁴ En el artículo 30 se estipula que se hará del conocimiento del presunto infractor que tiene derecho a contestar en la audiencia y podrá ofrecer pruebas y alegatos. De lo anterior se puede concluir que los policías tienen derecho de audiencia.

³⁵ El artículo 30, también estipula que el presunto infractor podrá ser asistido por un defensor público.

³⁶ El artículo 26 de los Lineamientos de la Comisión de Honor y Justicia estipula que el Presidente de la Comisión podrá decretar la suspensión preventiva como medida cautelar. De lo anterior se puede concluir que el procedimiento de investigación contempla la imposición de medidas cautelares.

Maternidad y paternidad	Maternidad: Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo Versión Pública de Nómina Paternidad: Artículo 132 fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo Versión Pública de Nómina.
Seguro de riesgos de trabajo	No cuenta.
Seguro de vida	Póliza del seguro de vida.
Seguro de invalidez	Póliza del seguro de vida.
Aguinaldo	Sobre de pago de aguinaldo.
Préstamos personales	Sobre de pago de préstamo.
Servicios funerarios	Póliza de seguro de vida (indicado en la póliza como gastos inmediatos).
Días de vacaciones	Artículo 118 fracción XXIII de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
Días de descanso	Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca, Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la SSPC.

Con base en la información obtenida, se considera indispensable que se proporcione un seguro de retiro, compensación o indemnización a los policías que concluyen su servicio de carrera, asegurando que pueda mantener un nivel de vida adecuado tras años de trabajo en condiciones peligrosas y físicas demandantes. Un seguro de retiro es esencial para garantizar la protección social, económica y emocional de los policías y sus familias, promoviendo una profesión más digna, motivada y respetada.

Además, tampoco se contempla el seguro de riesgos de trabajo a pesar de que la naturaleza de la función policial implica un riesgo elevado. Un seguro de riesgos de trabajo reconoce y respalda esa realidad, promoviendo un ambiente laboral más seguro y responsable. Por lo anterior, se sugiere adoptar medidas para proporcionar estas prestaciones a los policías.

2. Régimen complementario de seguridad social.

En este indicador se evaluó la existencia de un régimen complementario de seguridad social para los integrantes de la institución que deberá ser establecido en las entidades federativas y municipios de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos.³⁷ Cabe mencionar que únicamente se solicitó a la institución proporcionar el fundamento normativo, por lo que no se cuenta con información sobre el presupuesto destinado al pago de éstas obligaciones.

³⁷ De acuerdo con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La institución informó que no existe el régimen complementario que deben establecer las entidades federativas y municipios de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos como lo estipula el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Eje 5. Certificación.

La certificación de los elementos de la policía es un proceso crucial para garantizar la profesionalización, la integridad y la eficacia de las fuerzas de seguridad. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

En materia de certificación se requirió la programación anual, para determinar si ésta contiene estrategias, líneas de acción o actividades sobre los procesos de certificación de la policía. En el documento indicado por la autoridad, no se localizaron componentes o actividades relacionadas con la certificación (evaluación de competencias básicas, de desempeño, de control de confianza).³⁸

2. Armonización normativa.

En lo referente al proceso de certificación se evaluó que en la normatividad estatal se encuentre estipulado el objeto de la certificación tal como lo está en la ley general.³⁹ El objeto de la certificación se encontró establecido en el artículo 108, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.

3. Habilidades y destrezas (competencias básicas de la función policial).

La certificación de los elementos de la policía abarca la evaluación de sus competencias para desarrollar la función. Este proceso debe ser permanente para garantizar un mejor desempeño y en la medida que se detecten debilidades, se deben implementar programas de capacitación y adiestramiento para resarcirlas. Al respecto de este indicador se solicitó a la corporación información sobre los siguientes rubros.

Primero, se revisó que permita a los sustentantes descansar 12 horas previas a la evaluación de competencias básicas.⁴⁰ La dependencia señaló que “no existe”.

³⁸ La dependencia informó que la información podía ser consulta en el portal oficial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sección Transparencia, Normatividad 2024, artículo 70, fracción VI y XXI B en la siguiente liga https://www.sspo.gob.mx/?page_id=30256

³⁹ En los artículos 96 y 97 de la LGSNSP se establece el objeto

A.- Reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional;

B.- Identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos de los integrantes de las Instituciones Policiales.

⁴⁰El requisito de que los sustentantes tengan un descanso de 12 horas previo a la evaluación se estipuló en el manual para la Evaluación de Habilidades Destrezas y Conocimientos de la Función para el Personal de las Instituciones de Seguridad Pública 2011, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2011, Junio). Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el

En segundo lugar, se verificó que se solicitó un certificado médico a los sustentantes de la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función policial. La institución entregó evidencia del certificado médico.⁴¹

Tercero, se revisó si cuenta con las condiciones necesarias de infraestructura y equipo para realizar las evaluaciones. La respuesta se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Equipamiento e instalaciones proporcionados por la sede para realizar la evaluación de competencias básicas de la función policial.	
Equipos para realizar la evaluación de armamento y tiro policial	Sí cuenta
Equipos para realizar la evaluación de detención y conducción de probables responsables	Sí cuenta
Área de 40m (plana, horizontal y sin obstáculos) para realizar la evaluación de manejo de bastón policial y evaluación de defensa personal.	Sí cuenta
Equipos de radio comunicación suficientes y adecuados para realizar la evaluación de operación de equipos de radio comunicación.	Sí cuenta
Vehículos policiales suficientes y adecuados para realizar la evaluación de conducción de vehículo policial.	No cuenta
Pista de 400m planos y barra de dominadas para la evaluación de capacidad física.	Sí cuenta

4. Evaluaciones de desempeño.

La evaluación del desempeño es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina que rige la actuación y su contribución a los objetivos institucionales.⁴²

personal de las instituciones de seguridad pública 2011. México, D. F.: SEGOB, SSP. En el en el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, el requisito desapareció, no obstante, el manual establece que "...las Instituciones de Seguridad Pública tendrán la obligación, a partir de la vigencia del presente Manual, de proporcionar el tiempo necesario para que los elementos adquieran y conserven un estado físico óptimo que les permita obtener un resultado positivo en las evaluaciones de competencias básicas. A pesar de que ya no se menciona la obligación de las 12 horas de descanso, sí prevalece el deber de proporcionar el tiempo necesario para tener un estado físico óptimo al momento de las evaluaciones, por lo que, para la valoración de este indicador se consideró el estándar marcado con anterioridad de 12 horas de descanso como el necesario para lograr un estado físico óptimo.

⁴¹ La dependencia presentó evidencia de un certificado médico expedido por un médico con cédula profesional adscrito al departamento médico de la policía estatal, el cual cuenta con firma y sello de la institución.

⁴² Secretaría de Gobernación. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237941/Manual_para_eva_del_desempe_o_de_los_integrantes_de_las_inst.pdf

En lo concerniente a este indicador, se revisó si la corporación policial cumplió con los siguientes parámetros.

Primero, cuenta con el órgano colegiado que administra, diseña y ejecuta los lineamientos que definen los procedimientos de la carrera policial y procura que se cumplan los fines de la carrera policial. Se informó de la instalación y funcionamiento de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial.⁴³

Segundo, se evaluó que cuente con el manual y/o lineamientos para la evaluación del desempeño. La institución proporcionó el Manual de Evaluación de Desempeño de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, emitido por el Secretariado Ejecutivo del SNSP.

Tercero, en relación con la evaluación del desempeño, se revisó si la dependencia cuenta con un plan o programación, que contenga la meta de evaluación por año.⁴⁴ Se informó que “La programación de las evaluaciones se basa de acuerdo a las vigencias de los tres componentes para la emisión del certificado único policial.” Con base en lo anterior se aduce que no cuenta con un plan o programa de evaluaciones.

Cuarto, en cuanto al registro de los resultados, se verificó si existe un sistema de registro de las evaluaciones de desempeño apegado al del manual del SESNSP.⁴⁵ La institución proporcionó evidencia de un formulario para el registro de evaluaciones.

5. Resultados de la evaluación de desempeño.

En este indicador se evaluó el porcentaje de cumplimiento respecto a la meta de evaluaciones de desempeño establecidas en el anexo técnico del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) y/o en el plan de evaluación del personal de la institución. En este aspecto, no se informó la meta de la evaluación del desempeño, lo que impidió calcular el porcentaje de alcance de la meta.

Adicionalmente se solicitó información sobre el número de elementos que aprobaron la evaluación de desempeño y se calculó el porcentaje de aprobación.⁴⁶ Se informó que 55 elementos presentaron la evaluación de desempeño y aprobó el 100%.

⁴³ Se obtuvieron el Acta de Instalación y el Acta de la Segunda Sesión Extraordinaria del Servicio Profesional de Carrera, que es conducida por la Comisión del Servicio Profesional de Carrera.

⁴⁴ El artículo 6, fracción II del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, establece que el área del Servicio Profesional de Carrera deberá “Definir el calendario de evaluación, estableciendo los tiempos y elementos necesarios para dar cumplimiento a las metas programadas en el anexo técnico correspondiente.” Además, de acuerdo con el artículo 72 las instituciones de seguridad pública deberán reportar trimestralmente a la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los avances alcanzados en relación con la meta programada, en materia de evaluaciones del desempeño.

⁴⁵ El artículo 67 del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública establece que las instituciones deberán realizar la carga de la información en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Con base en lo anterior las instituciones deben contar con una interfaz de usuario y módulo para la carga de los datos en el registro.

⁴⁶ El porcentaje de aprobación no está contemplado dentro del instrumento de evaluación, sin embargo, a partir del hecho de que la mayor parte de las instituciones de seguridad pública reportan una aprobación del 100% o porcentajes cercanos, se deduce que, o bien el instrumento de la evaluación es deficiente o no está siendo aplicado correctamente por las instituciones de seguridad pública.

6. Resultados de la evaluación de control de confianza.

Este indicador se evaluó con base en el porcentaje de personal operativo aprobado y vigente en la institución policial.⁴⁷ De acuerdo con la información obtenida el 74% del personal del servicio profesional de carrera de las instituciones de seguridad pública del estado de Oaxaca cuenta con controles de confianza aprobados y vigentes, lo que equivale a 50 de calificación.

El segundo parámetro a evaluar es el porcentaje de bajas de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Para calcular ésta variable se solicitó informar el número de bajas de elementos por no acreditar los controles de confianza y el número de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Se asignan 100 puntos cuando se dio de baja entre el 85 y 100% de los elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza y 0 puntos cuando el porcentaje es inferior. Se informó que el número de elementos con resultado no aprobatorio fue 64 (3 mandos medios y 61 operativos) y el número de bajas de elementos por no acreditarlo fue 0.

Eje 6. Perspectiva de género.

La adopción de la perspectiva de género en las instituciones policiales es un requisito para el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁴⁸

Al interior de las instituciones policiales, impulsar una cultura organizacional con perspectiva de género fomenta un ambiente laboral más inclusivo, respetuoso y equitativo. Respecto a su actuación, permite diferenciar las necesidades de seguridad de mujeres, hombres, así como de la diversidad sexual y de género lo que facilita la creación de estrategias y políticas más eficaces y equitativas, mejorando la calidad del servicio policial.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas se basó en dos parámetros:

El primero fue revisar que la perspectiva de género está incorporada de manera transversal en el programa de formación inicial de la policía. La institución de formación policial

⁴⁷Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000076.

⁴⁸De acuerdo con el artículo 2 inciso e) de la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados parte se comprometen a "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas". Asimismo, el artículo 7 inciso b) establece que los estados parte deberán garantizar el derecho de las mujeres a "Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;"

proporcionó el Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad 2024 el cual contiene la perspectiva de género de manera transversal.

El segundo consistió en verificar si cuenta con un protocolo de actuación especial para atender casos de violencia de género. Dispone del Protocolo de Actuación Especial en Materia de Violencia de Género para el Estado de Oaxaca, el cual cumple con lo solicitado.⁴⁹

2. Armonización normativa.

En cuanto a este indicador se evaluó que en la normatividad estatal se establezca que la doctrina policial civil debe regirse por la perspectiva de género, tal como lo establece la ley general. Se revisó la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca, y se encontró armonizada con respecto a este aspecto en el artículo 62 fracción I.

El segundo parámetro es que la normatividad que regula el servicio profesional de carrera se rija por la perspectiva de género. Se analizó el contenido del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Oaxaca. Si bien el reglamento busca la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo de la carrera policial, no se mencionan políticas o acciones específicas dirigidas a abordar las desigualdades de género que puedan existir dentro de la institución policial.

3. Capacitación en materia de perspectiva de género.

En cuanto a éste indicador se solicitó información sobre el número de elementos que fueron capacitados en perspectiva de género. El mínimo para obtener calificación es 21% del estado de fuerza. El número de elementos capacitados fue 123, cifra que equivale al 2% del estado de fuerza, compuesto por 6,103 policías.

4. Políticas de igualdad de género.

Estas políticas son un conjunto de medidas, estrategias o programas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Ejemplo de éstas, son las políticas de conciliación de la vida personal y laboral, los programas de prevención y atención de la violencia de género y los presupuestos con perspectiva de género. La evaluación de este indicador se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se evaluó que el Consejo o Comisión de Honor y Justicia se componen de manera paritaria y se califica con base en el porcentaje de mujeres que tienen participación en el colegiado. Se conforma de 12 personas en total, de las cuales 1 es mujer y 11 son hombres, equivalente a 8.33% de miembros femeninos.

El segundo parámetro que se evaluó es si existe un área u oficina para atender casos de violencia en razón de género en la institución policial. Se informó que “no existe”.

⁴⁹ Si bien el instrumento otorgado cumple con los criterios solicitados, se observó que fue publicado en el Periódico Oficial del Estado el 22 de noviembre del 2014, por lo que se sugiere revisarlo y actualizarlo.

Tercero, se requirió evidencia de la existencia de una o varias salas de lactancia en la dependencia. La institución proporcionó evidencia de los espacios habilitados como sala de lactancia.

Por último, se solicitó evidencia de que los policías cuentan con servicio de guardería. Se proporcionó el Reglamento Interno del Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Seguridad Pública, denominado Centro de Desarrollo Infantil, el cual se analizó y se constató que el propósito fundamental del centro es brindar educación integral a los hijos de los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública a través de diversos servicios que garanticen el desarrollo integral, aprendizaje y formación de valores. Por lo anterior se considera que es una práctica ejemplar de la institución.

5. Disminución de la brecha de género en la institución policial.

La disminución de la brecha de género se mide a través de tres indicadores cuantitativos que permiten evaluar el progreso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Porcentaje de elementos femeninos del total del estado de fuerza.⁵⁰

Total de elementos femeninos: 1,266

Estado de fuerza: 6,103

El porcentaje de mujeres en la policía es de 21%

- La proporción de mujeres policías en funciones operativas respecto a los hombres.⁵¹

El porcentaje de mujeres en funciones operativas es 98% y en funciones administrativas 2%.

El porcentaje de hombres en funciones operativas es 100% y en funciones administrativas 0%

Los porcentajes anteriores denotan que la carga operativa es proporcionalmente mayor para los hombres que para las mujeres por una diferencia mínima de 2%.

⁵⁰ Se califica con 100 cuando el porcentaje de mujeres es igual o superior a 21% del estado de fuerza, con 50 cuando se sitúa entre el 11 y 20% y con 0 cuando es igual a 10% inferior. Se tomó como orientación para definir el criterio de calificación el que se plantea en Denney, L. (2019). Género y labores policiales (Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Herramienta 2). DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres. pág. 26 “En todo esfuerzo por introducir medidas de acción afirmativa se debe considerar qué metas son apropiadas y realistas al contexto. La mayoría de las cuotas en la policía y otras instituciones se fijan entre el 20% y el 50%, considerándose el 33% como la “masa crítica” en la cual la representación de un grupo pasa a ser más que meramente simbólica.”

⁵¹ Este indicador compara la carga del trabajo operativo y administrativo entre hombres y mujeres, ya que, si bien en las instituciones policiales se ha incrementado el número de mujeres, a estas últimas se les asigna con frecuencia a labores administrativas dejando el trabajo operativo a los hombres. Se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual a la de los hombres y 0 cuando es menor.

- La proporción de mujeres policías en función de mando respecto a los hombres.⁵²

El porcentaje de mujeres en funciones de mando: 1%

El porcentaje de hombres en funciones de mando: 99%

Los porcentajes anteriores denotan que las posiciones de mando son casi en su totalidad para los hombres. El porcentaje de mujeres en posiciones de mando debería ser proporcional al total de mujeres en posiciones operativas, es decir, al menos de 21% del total de mandos.

Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.

La regulación del uso de la fuerza brinda certidumbre y seguridad jurídica a la actuación de los policías, pues establece reglas claras sobre cuándo y cómo pueden usarla. Además promueve la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando la supervisión y la investigación de incidentes donde se ha empleado, lo que es fundamental para garantizar el respeto de los derechos humanos. La regulación exige una formación y capacitación adecuada para los oficiales en el uso de la fuerza, incluyendo el conocimiento de los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y no discriminación.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas relativo al uso de la fuerza se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se revisó el plan estatal de desarrollo para identificar objetivos, metas y líneas de acción relativos a la regulación, capacitación y profesionalización de los cuerpos policiales en el uso de la fuerza, la protección de los derechos humanos así como, el tipo de equipamiento de protección y armamento no letal que poseen, en concordancia con la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza (LNUF).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Plan Estatal de Desarrollo de Oaxaca 2022-2028 no se hallaron estrategias o líneas de acción correspondientes a regular, brindar capacitación o equipar a la institución para el uso de la fuerza.

En cuanto al segundo parámetro, con base en el artículo 34 de la LNUF, se requirió información del programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza. Se informó lo siguiente: “no existe”.

De la respuesta obtenida se advierte lo siguiente:

⁵² Se compara la proporción que hay de mujeres en función de mando respecto a la de los hombres y se califica con 100 si la proporción es igual y con 0 si es inferior. Se sugiere que el porcentaje de mujeres en función de mando sea equivalente al porcentaje de mujeres en posiciones operativas.

- ¿Cómo se debe interpretar la inexistencia de un programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza si no es como un mecanismo de control sobre el uso de la fuerza? La falta de éste programa, por lo tanto debilita los mecanismos de control sobre el uso de la fuerza, principalmente de la ciudadanía que es la principal afectada cuando las instituciones del estado hacen un empleo indebido de la misma.

2. Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza.

Con base en el artículo 40 de la LNUF, se solicitó información sobre las capacitaciones brindadas a los elementos en las materias que se indican en la siguiente tabla. Se calificó con 100 si se brindó capacitación, sin importar el número de elementos, y 0 cuando no se proporcionó.

Tabla 4. No. de elementos que recibieron capacitación en materias para el uso de la fuerza.		
Indicador	Materia	No. de elementos capacitados
Capacitación y en el uso de la fuerza.	1. Derechos humanos	99
	2. No discriminación	0
	3. Principios del uso de la fuerza	175
	4. Adiestramiento en medios, métodos y técnicas para el control físico	0
	5. Adiestramiento en el empleo de armas menos letales	0
	6. Responsabilidades jurídicas derivadas del uso de la fuerza	175
	7. Actuaciones previas, durante y posteriores al uso de la fuerza	175
	8. Actuación policial en caso de detenciones	434
	9. Primeros auxilios y asistencia médica de emergencia	34
	10. Medios y métodos de solución pacífica de conflictos	34
	11. Manejo y control de multitudes	34
	12. Manejo y traslado de personas detenidas o sujetas a proceso	434
	13. Manejo de crisis, estrés y emociones	0

De acuerdo con la información proporcionada se impartió capacitación en 9 materias estipuladas en la LNUF.

3. Uso progresivo de la fuerza.

El uso de la fuerza en la policía se regula por un conjunto de normas y principios que buscan garantizar que su aplicación sea legal, necesaria, proporcional y responsable. Para evaluar su regulación se adoptaron los siguientes indicadores:

Primero, se verificó que la policía cuente con un protocolo para el uso de la fuerza. En respuesta, la autoridad proporcionó el Protocolo Nacional de Actuación Policial para el uso de la Fuerza, el cual cumple con lo solicitado.⁵³

Por otro parte, el uso de cámaras corporales está relacionado con la regulación del uso de la fuerza, y generalmente se considera que tiene un impacto positivo en la transparencia, la rendición de cuentas y la reducción de incidentes donde se utiliza.⁵⁴ Por esta razón, se evaluó si la policía cuenta con un protocolo para el uso de cámaras corporales. La autoridad respondió “no existe”.

Respecto a la disponibilidad de armas incapacitantes menos letales, cuyo uso está permitido a las policías, se evaluó con cuantos tipos cuenta. En la medida que se dispone de alternativas para hacer uso de la fuerza se disminuye la probabilidad de incidentes letales.⁵⁵ (Ver tabla 5)

Tabla 5. Disponibilidad de armas incapacitantes menos letales.	
Bastón tonfa (PR-24)	Sí cuenta
Bastón policial	No cuenta
Irritantes químicos de uso manual	No cuenta
Irritantes químicos lanzados a distancia	No cuenta
Pistolas de descarga eléctrica (táser)	No cuenta
Proyectiles de impacto cinético	No cuenta
Armas deslumbrantes	No cuenta
Armas y equipos acústicos	No cuenta

El cuarto parámetro para evaluar el uso progresivo de la fuerza es la existencia de un manual de técnicas que describa las habilidades físicas, técnicas y tácticas específicas que los oficiales deben emplear al utilizar los instrumentos de la fuerza. Debe proporcionar instrucciones detalladas sobre cómo realizar diferentes técnicas y cómo utilizarlas de manera segura y efectiva. Un ejemplo de lo anterior, sería un manual con instrucciones

⁵³ El protocolo nacional sobre el uso de la fuerza fue publicado el 26 de enero del 2021. En este instrumento se incluyeron dos formatos: el Anexo A. Informe del agente sobre el uso de la fuerza y el Anexo B Informe del mando operativo sobre el uso de la fuerza.

⁵⁴ Mediante una revisión sistemática “...se respaldó la hipótesis de que las cámaras corporales pueden afectar el uso de la fuerza por parte de la policía y la cantidad de denuncias presentadas por los ciudadanos contra los agentes policiales. El efecto medio encontrado para estos dos resultados ha sido de -9,6% y -16,9%, respectivamente.” Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Cámaras corporales. Plataforma de Evidencias. Recuperado de <https://plataformadeevidencias.iadb.org/es/tipos-soluciones/cameras-corporales>

⁵⁵ El artículo 11, fracción IV de la LNUF establece los niveles de la fuerza según el orden en el que deben agotarse.

precisas sobre el uso de un bastón o un táser, de forma segura, tanto para el agente como para el agresor.⁵⁶ Considerando lo anterior, se obtuvo la siguiente respuesta: “no existe”.

4. Protección de los derechos humanos.

Este indicador se basa en los siguientes parámetros:

Primero, de acuerdo con la LNUF, las instituciones policiales deben llevar registros detallados sobre el uso de la fuerza y las armas por parte de sus elementos, incluyendo aquellos casos en los que se presuma una violación a los derechos humanos. Se evaluó que cuente con un registro de quejas de presuntas violaciones a los derechos humanos.⁵⁷ Al respecto de este parámetro se constató que la institución lleva a cabo un registro de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos.

En segundo lugar, la LNUF estipula que las instituciones de seguridad deben contar con un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.⁵⁸ Se verificó que se cumpla con este requisito de ley. En este aspecto se proporcionó el siguiente documento: Protocolo de Actuación Policial en materia de Violencia de Género para el Estado de Oaxaca, el cual incumple con el criterio solicitado.⁵⁹

5. Protección de la integridad física.

Con el fin de evaluar la obligación de proteger la integridad física de los elementos de la policía, se revisó que proporcione cuando menos cuatro equipos de protección balística a los policías.⁶⁰ Se informó que cuenta con un tipo de arma incapacitante menos letal. (Ver tabla 6)

Tabla 6. Disponibilidad de equipo de protección balística y no balística.			
Balística		No balística	
Tipo	Cuenta	Tipo	Cuenta

⁵⁶ El artículo 16 de la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad emitirán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza y la descripción de las conductas a realizar por los agentes. Asimismo, en su Transitorio Segundo, se establece que las instituciones de seguridad revisarán y actualizarán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza, la descripción de las conductas a realizar por parte de los agentes y los cursos de capacitación para el efecto de incorporar la finalidad del uso de la fuerza y los principios de proporcionalidad y racionalidad.

⁵⁷ El artículo 32 de la Ley Nacional Sobre Uso de la Fuerza, estipula que los elementos de la policía tienen la obligación de realizar el reporte pormenorizado del uso de la fuerza.

⁵⁸ El artículo 16 de la Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad pública deben desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.

⁵⁹ Se analizó el contenido del protocolo de actuación en materia de violencia de género proporcionado y se halló la definición de víctima, la cual se estipula como "La mujer de cualquier edad a quien se le infringe cualquier tipo de violencia", lo cual deja fuera del marco de actuación a menores y adolescentes del sexo masculino.

⁶⁰ Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 15 de la LNUF es un deber de las instituciones de seguridad pública dotar a los agentes con el equipo de protección y vehículos con o sin blindaje a fin de proteger su integridad, por esta razón, en esta evaluación ciudadana se verifica que se cumpla con la obligación de dotar a los agentes de la policía con el equipo de protección, pues de ello depende su integridad personal.

Chalecos antibalas	Sí	Equipo corporal de protección para control de multitudes	No
Placas balísticas	Sí	Máscaras antigás	Sí
Cascos balísticos	Sí	Escudos anti motín	Sí
Patrullas blindadas	No	Candados/Cinchos	Sí
Escudos balísticos	No	Cámaras policiales	No

La institución proporciona tres equipos de protección balística y tres equipos de protección no balística.

6. Práctica de tiro policial.

La práctica de tiro policial es esencial para garantizar que los agentes estén preparados para enfrentar situaciones de riesgo, proteger su vida y la de otros, además de actuar dentro de los límites legales y éticos. Para evaluar este indicador se adoptaron los siguientes criterios.

En primer lugar, se solicitó copia del programa, manual o reglamento de tiro para evaluar dos parámetros: de periodicidad con la que los elementos deben acudir a prácticas de tiro real y de cantidad de cartuchos percutidos por arma en cada práctica.⁶¹ La dependencia informó que “no existe”.

En vista de lo anterior, no cuenta con un programa, manual o reglamento de tiro en donde se establezca la periodicidad y regularidad con la que los elementos deben acudir a practicar tiro, una herramienta fundamental para evaluar el desarrollo y perfeccionamiento de habilidades como la precisión, la velocidad de reacción, el control del arma y la toma de decisiones bajo presión. Estas habilidades son cruciales para responder eficazmente a situaciones de riesgo y proteger la vida de las personas.

El segundo criterio que se evaluó fue el número de elementos que acudieron al menos una vez a prácticas de tiro de precisión y tiro de reacción en el curso de un año. Al respecto se informó que a tiro de precisión acudieron 99 policías, 1% del total, lo anterior significa que de mantenerse estable esta cifra y rotar a todos los elementos, pueden acudir a práctica de tiro cada 50 años. En cuanto a tiro de reacción, acudieron 400 elementos equivalentes a 7% del total, lo anterior significa que de mantenerse estable esta cifra y rotar a todos los elementos, pueden acudir a práctica de tiro cada 14.2 años.

7. Rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza.

Para evaluar la obligación de rendir cuentas sobre el uso de la fuerza se adoptaron los siguientes parámetros:

⁶¹ De acuerdo con el artículo 16 de la LNUF, las instituciones de seguridad emitirán (...) manuales de técnicas para el uso de la fuerza, así como la periodicidad del entrenamiento para el uso de las armas permitidas.

En primero lugar, la LNUF estipula en el artículo 32 que siempre que los miembros de las instituciones de seguridad hagan uso de la fuerza deberán realizar un reporte pormenorizado. Respecto al cumplimiento de esta obligación se proporcionó el Anexo B del Informe Policial Homologado que contiene un apartado para hacer el informe pormenorizado sobre el uso de la fuerza. Sin embargo, en éste no se incluye un campo para especificar el número de disparos, la identidad de personas lesionadas y el tipo de lesiones, daños materiales causados, así como la identidad de personas que hayan perdido la vida. (Fracción IV del artículo 32 de la LNUF).

En segundo lugar, se revisó si la institución cumplió con la elaboración de un informe público anual sobre el uso de la fuerza.⁶² Se informó lo siguiente: “No existe”

De la respuesta obtenida se advierte lo siguiente:

- No existe una política nacional en materia de rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza.
- La falta de un informe público anual significa que no se rinde cuentas de forma sistemática ni regular en la entidad, lo que afecta el control y la supervisión del comportamiento policial en este ámbito.
- La respuesta revela una brecha en la implementación de la normativa nacional, que requiere fortalecer la orientación y coordinación de las instancias responsables a nivel nacional para garantizar un cumplimiento efectivo.

En síntesis, la respuesta indica que la institución de Oaxaca no cumple actualmente con el mandato de los artículos 4 y 35 de la LNUF, lo que impide un ejercicio de rendición de cuentas, de control y supervisión ciudadana sobre la actuación de la institución respecto al instrumento de la fuerza.

Conclusión.

La evaluación del desarrollo institucional de la policía estatal de Oaxaca, realizada a través del INTRAPOL 2025, revela un panorama complejo, caracterizado por un cumplimiento parcial de la normativa y la persistencia de significativas áreas de oportunidad. Si bien la institución proporcionó 99% de la información solicitada, la calificación global de -50 en una escala de 0 a -100 indica que aún existen brechas importantes que deben ser abordadas para consolidar una corporación policial más profesional, eficiente y confiable.

En el eje de carrera policial, se observa una discrepancia entre los datos: mientras que se informa un total de 196 ingresos y de 623 bajas, lo que da un total de 427 elementos menos, de acuerdo con los datos que reportan del estado de fuerza, éste aumentó en 406 elementos. Con base en estos datos, obtuvo -7.2 en el índice de estabilidad laboral lo que refleja baja capacidad de retención y de reclutamiento. Además, se identificó la falta de

⁶² La Ley Nacional Sobre el Uso de la Fuerza establece en el artículo 4 que el uso de la fuerza se rige por numerosos principios, entre los que destaca el señalado en la fracción V, referente a la rendición de cuentas y vigilancia, lo que significa que deben existir controles que permitan la evaluación de acciones del uso de la fuerza. Este principio se materializa en el artículo 35 de la misma ley, que estipula el deber de las instituciones de seguridad pública de presentar informes anuales que permitan conocer el desarrollo de las actividades que involucren el uso de la fuerza.

lineamientos específicos para regular los procedimientos de promoción, así como la ausencia de un catálogo de perfiles.

En cuanto a la escala jerárquica, con base en la información del estado de fuerza cuenta con 8 grados activos, pero en la normatividad se estipula que deben ser 13. De acuerdo con el Secretariado Ejecutivo no cuenta con el registro de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera policial, una falla crítica, ya que, se trata de la base normativa y los instrumentos de control del sistema de carrera. Esto contrasta con el hecho de que se realizó una convocatoria de promoción que incluye los mecanismos de evaluación y dispone de lineamientos para el otorgamiento de estímulos.

Además, la edad de retiro fijada en 65 años, sin considerar el impacto del estrés en la salud de los policías, sugiere la necesidad de revisar este aspecto y adoptar un esquema que permita el retiro anticipado en comparación con otras profesiones.

En el eje de profesionalización, a pesar de que la ley estatal se encuentra homologada en relación con los fines de la profesionalización, sólo el 53% de los mandos cuentan con nivel bachillerato o superior, lo que limita la capacidad directiva de la corporación. Además, no se realizó un estudio para detectar las necesidades de capacitación, lo que sumado a la falta de una estrategia o plan de formación policial que contenga el calendario y la planificación de los cursos representa otra deficiencia importante, ya que impide una programación sistemática y dificulta la focalización de los esfuerzos en las áreas donde se requiere mayor atención.

En cuanto a la formación inicial la eficiencia terminal se situó en 100% aunque fueron pocos aspirantes los que ingresaron. Se obtuvo un costo de la formación por cadete de \$14,373.35 que se encuentra dentro del rango de la media. Aunque se cuenta con un programa de formación inicial para policía de proximidad con una carga horaria de 1,080 horas, la ausencia de una actualización especial para homologar los conocimientos de los policías en activo con el modelo de proximidad sugiere la necesidad de fortalecer la formación continua y el desarrollo de competencias.

En el régimen disciplinario, se destaca la existencia de un código de conducta que contiene los seis principios de ética y conducta policial. No obstante, la falta de lineamientos para la recepción de quejas internas, de un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones, así como la inexistencia de mecanismos de prevención de conductas indebidas, dificultan la denuncia de conductas indebidas y limitan la capacidad de la ciudadanía para ejercer control sobre la actuación policial.

En relación con el número de inspecciones se calculó una tasa por cada 100 policías de 0.1 un nivel muy por debajo de la media. En cuanto al personal de psicología también se encuentra bajo el estándar pues sólo cuenta con 1 por cada 500 elementos. Mientras que la tasa por cada 100 policías que se obtuvo respecto a quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos fue de 2.4, dentro de la media nacional. Por otra parte, se sugiere que el Consejo de Honor también integre representantes ciudadanos.

En cuanto al eje de seguridad social, no proporciona un seguro de retiro y de riesgos de trabajo y se informó la inexistencia de un régimen complementario de seguridad social. En este sentido se considera indispensable que se refuerce el régimen de protección social a los policías y sus familias.

En materia de certificación, se identifica la necesidad de desarrollar lineamientos que contemplen un período de descanso previo para los sustentantes de la evaluación de competencias básicas y el uso del certificado médico. En cuanto al equipamiento e instalaciones de la sede para realizar la evaluación de competencias básicas se informó que no cuenta con vehículos policiales suficientes y adecuados. Al respecto de la evaluación de desempeño no se proporcionó un plan o programación que contenga la meta de evaluación.

Con relación a los resultados de la evaluación de control de confianza es preciso señalar que las instituciones deben informar con más claridad, cuántos elementos no acreditados son dados de baja de la institución, ya que no existe relación entre el número de bajas y el personal no acreditado. Se informó que el número de elementos con resultado no aprobatorio fue 64 (3 mandos medios y 61 operativos) y el número de bajas de elementos por no acreditarlo fue 0. También es preciso elevar el porcentaje del personal con controles de confianza aprobados y vigentes pues éste se situó en 74% al cierre del 2024.

Respecto al eje de perspectiva de género, se obtuvo que el porcentaje de mujeres en la policía es de 21% del estado de fuerza y el 98% de mujeres se encuentra en labores operativas por 100% de hombres, lo que refleja una carga operativa equitativa entre hombres y mujeres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en posiciones de mando es de 1% por 99% de los hombres. Los datos proporcionados indican que aún existe una brecha en cuanto a las posibilidades reales que tienen las mujeres de hacer una carrera y ascender en la institución.

Se proponen las siguientes medidas para abatir esta disparidad. Adoptar la perspectiva de género en el sistema de carrera, para promover una mayor participación de las mujeres en labores de seguridad e impulsar su crecimiento profesional con base en el mérito para ocupar posiciones de mando. Modificar la normatividad y establecer el principio de la paridad de género en la integración de los órganos colegiados. Si bien dispone de un protocolo en materia de violencia de género, es fundamental continuar con la actualización permanente del personal privilegiando su capacitación en protocolos de actuación.

También se considera muy relevante adoptar un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en razón de género al interior de la institución. Por último, es destacable que se han adoptado dos mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral de sus integrantes: las salas de lactancia y el centro de desarrollo infantil.

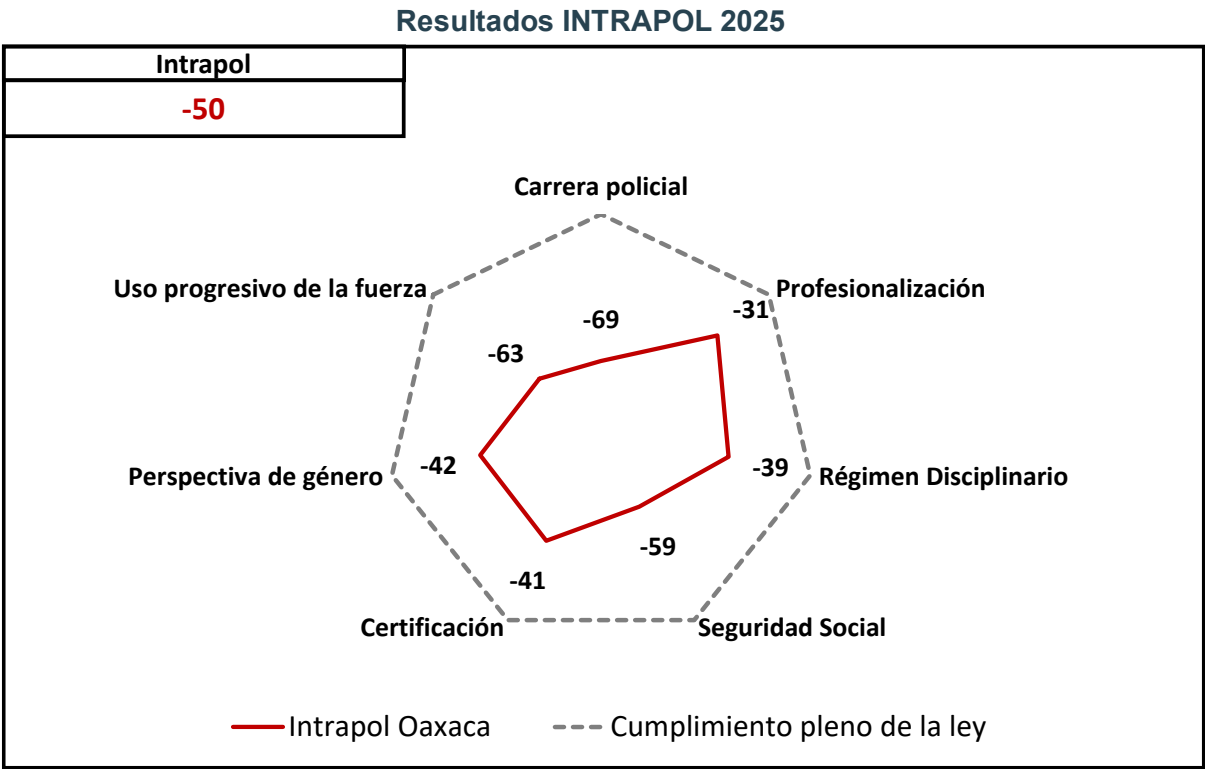
Finalmente, en el eje del uso progresivo de la fuerza, se identificaron varias necesidades: el diseño de un manual de técnicas para el uso de la fuerza; aumentar la disponibilidad y tipos de armas menos letales; la elaboración de un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños y adolescentes y uno para el uso de cámaras corporales; son aspectos que requieren atención prioritaria.

Mención aparte merece la práctica o reentrenamiento en materia de tiro policial, de acuerdo con los datos proporcionados acudieron a práctica de tiro de precisión un total de 99 policías, 1% del total, lo anterior significa que pueden acudir a práctica de tiro cada 50 años. En cuanto a tiro de reacción, acudieron 400 elementos equivalentes 7%, lo anterior significa que pueden acudir a práctica de tiro cada 14.2 años. Por lo anterior, se considera indispensable la adopción de un manual de tiro con un estándar de prácticas y cartuchos percutidos, así como, garantizar que los policías puedan acudir al menos una vez al año.

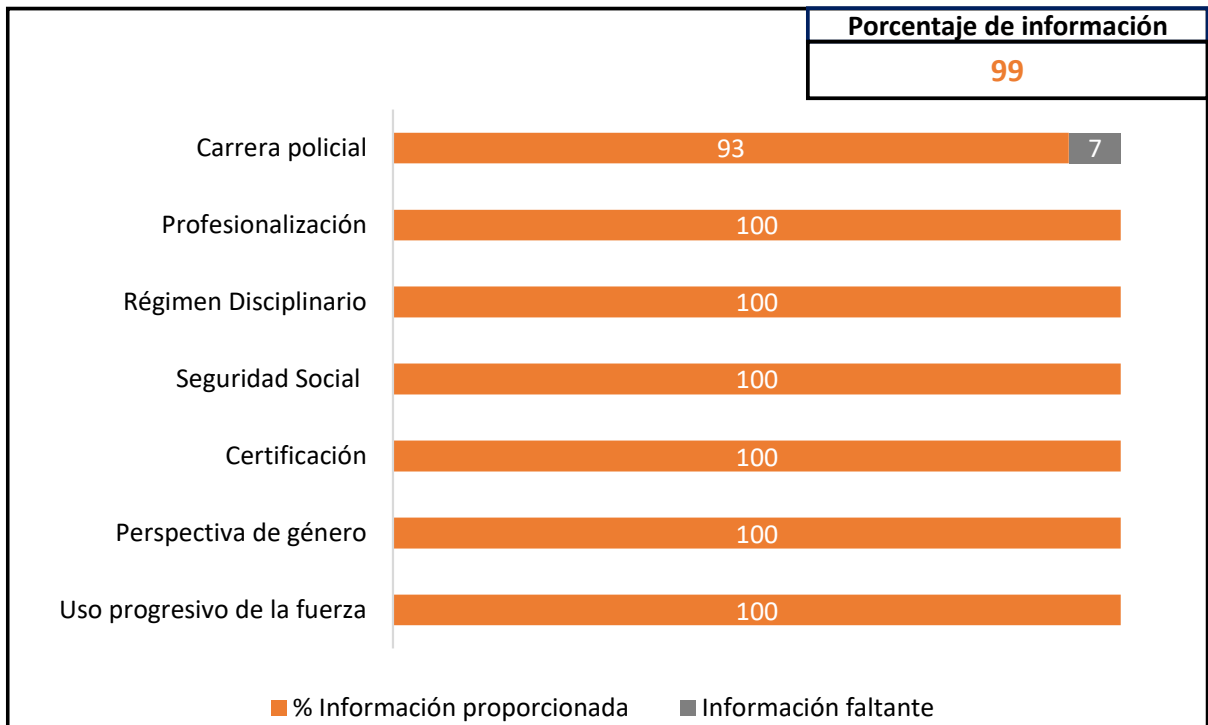
Otra situación que requiere atención es que en relación la elaboración de un programa de evaluaciones y la elaboración del informe público anual sobre el uso de la fuerza, la institución no cumple actualmente con el mandato de los artículos 4, 34 y 35 de la ley debido a la ausencia de lineamientos definidos por la autoridad federal, lo que evidencia la inexistencia de una política nacional de evaluación y rendición de cuentas en la materia.

La policía de Oaxaca enfrenta importantes desafíos de desarrollo institucional. Abordar el cumplimiento normativo es crucial en casi todas las áreas. La implementación de acciones específicas en estas áreas promoverá una policía más profesional y eficaz. La transparencia es la base para un desarrollo institucional sostenible y confiable.

En las siguientes gráficas se presenta el resultado que obtuvieron las instituciones de seguridad del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo así como el porcentaje de información que se obtuvo.



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de las instituciones de seguridad pública del estado de Oaxaca que contiene el presente informe se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182124000178.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182125000008.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182125000025.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública. (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182625000018.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000113.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 330027625000076.

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de los Centros Penitenciarios (INTRAPEN)

Eje 1. Carrera policial.

La carrera policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio del personal de seguridad y custodia.⁶³ En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas Públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de carrera policial enfocado en el personal de seguridad y custodia. En este tema, la autoridad señaló que no existe información o mención sobre la carrera policial en el programa operativo anual.

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la ley general, considerando especialmente que la carrera policial para personal de seguridad y custodia tenga el mismo carácter obligatorio y fines establecidos en la normativa marco. En este rubro se constató que el artículo 90 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca se encuentra homologada con la ley general.

3. Relación personal de seguridad y custodia – persona privada de la libertad.

El hacinamiento y la falta de infraestructura adecuada tiene un impacto directo en la vida cotidiana al interior de los centros penitenciarios pues afecta la convivencia y el bienestar físico y psicológico de las personas privadas de la libertad. El constante aumento en la cantidad de personas en reclusión, demanda que las instituciones cuenten con el personal profesional suficiente que supervise y atienda las necesidades de seguridad y operatividad de los centros penitenciarios.⁶⁴

Actualmente, no existe una normativa que establezca un estándar o proporción respecto al número de personal de seguridad y custodia necesarios en conformidad con el tamaño de la población privada de la libertad. Sin embargo, idealmente el estado de fuerza tendría que ser conveniente, por lo anterior, se revisó la situación que presenta cada entidad en este rubro.

Para el cálculo de este indicador se revisó el total de personas privadas de la libertad en cada entidad, registradas al cierre del año 2024.⁶⁵ A su vez, se solicitó información sobre el estado de fuerza de seguridad y custodia. Ambos datos permitieron calcular la tasa del

⁶³ Artículo 78 de la LGSNSP

⁶⁴ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2010). *Manual sobre estrategias para reducir el hacinamiento en las prisiones*. Pág. 16.

⁶⁵ Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Reinserción Social (2024). *Cuaderno mensual de información estadística penitenciaria nacional*.

personal de seguridad y custodia, resultando en una media nacional de 7.6 elementos por cada 100 personas privadas de libertad. A partir de los datos, se determinó que la entidad se encuentra por encima de la media con una tasa de 10.9 elementos de seguridad y custodia por cada 100 personas privadas de la libertad.

4. Sistema de promociones.

La promoción es el acto mediante el cual se otorga al personal de seguridad y custodia el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables. Contar con un adecuado sistema de promociones permite satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento del personal de seguridad y custodia.

Por lo anterior se preguntó sobre la existencia de los siguientes instrumentos: 1) lineamientos que regulen el procedimiento de promoción de grado, 2) existencia de un catálogo con perfiles de puesto, 3) una estructura jerárquica que cumpla cuando menos ocho grados,⁶⁶ 4) un sistema de carrera instaurado⁶⁷ y 5) la constancia de la publicación de al menos una promoción de grados que incluya los mecanismos/procedimientos que se evaluaron para otorgar la promoción, además de establecer que la evaluación del desempeño se considera para otorgar la promoción del personal de seguridad y custodia.

En este rubro, la institución señaló que no dispone de lineamientos que regulen los procedimientos de promoción, sin embargo, sigue lo establecido en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad Pública Ciudadana del Estado de Oaxaca sobre éste temática.

Por otra parte, la institución no proporcionó un catálogo de puestos; no obstante, se constató que cumple con la estructura jerárquica. Por otra parte, la institución indicó que contó con el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Estado de Oaxaca, sin embargo, no proporcionó el registro ante el SESNSP. Respecto a la convocatoria de promoción de grado en el 2024, la institución señaló que se llevó a cabo, sin embargo, no presentó evidencia de ello.

5. Régimen de estímulos.

A nivel constitucional se establece que las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, en el ámbito de su competencia y en los términos de la Ley General, deberán coordinarse para regular los sistemas de

⁶⁶ Si bien, cada entidad federativa establecerá la organización jerárquica de las diferentes instituciones policiales, la escala contenida en los artículos 80 y 81 de la LGSNSP considera al menos las siguientes categorías: I. Comisarios; II. Inspectores; III. Oficiales, y IV. Escala Básica; así como las siguientes jerarquías: I. Comisarios: a) Comisario General; b) Comisario Jefe, y c) Comisario. II. Inspectores: a) Inspector General; b) Inspector Jefe, y c) Inspector. III. Oficiales: a) Subinspector; b) Oficial, y c) Suboficial. IV. Escala Básica: a) Policía Primero; b) Policía Segundo; c) Policía Tercero, y d) Policía.

⁶⁷ Se considera que se ha instaurado un sistema de carrera policial en la jurisdicción cuando la institución de seguridad pública ha obtenido el registro ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP de los cinco instrumentos del servicio profesional de carrera policial: reglamento, catálogo de perfiles, manual de organización, manual de procedimientos y la herramienta de seguimiento y control. Secretaría de Seguridad Ciudadana y Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (s/f). Guía técnica para la elaboración, validación y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/933588/ANEXO_9_GU_A_T_CNICA_PARA_LA_ELABORACION_VALIDACION_Y_REGISTRO_DE_LOS_INSTRUMENTOS_DEL_SPC.pdf

reconocimientos, estímulos y recompensas del personal de seguridad y custodia.⁶⁸ Por tal razón se preguntó a la autoridad sobre la existencia de alguna institución colegiada que regule los procedimientos en este rubro, la existencia de lineamientos para el otorgamiento de estímulos, así como la existencia de registro del personal de seguridad y custodia.

La institución señaló que no existe una institución que regule los procedimientos relativos a los estímulos para el personal de seguridad y custodia; además, indicó que no cuenta con lineamientos y tampoco con un registro del personal.

6. Sistema de retiro digno.

En este indicador se indagó la existencia de un sistema de retiro digno para el personal de seguridad y custodia,⁶⁹ así como las condiciones y edad que establece la normativa de cada entidad para el retiro de este personal. De este tema se informó que en la Ley de Pensiones para los Trabajadores del Gobierno de Oaxaca. Transitorio Cuarto. Se plantea que las mujeres se retiran con 25 años de experiencia y los hombres con 29 años de experiencia. Los casos previos a esta Ley pueden hacerlo a los 60 años de edad con 15 de experiencia.

Eje 2. Profesionalización.

La profesionalización policial garantiza que el personal de seguridad y custodia adquiera los conocimientos, las habilidades técnicas, las competencias y una perspectiva ética profesional orientada a brindar un servicio efectivo y apegado a los estándares de actuación considerados para el personal integrante del sistema penitenciario. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de profesionalización enfocado en el personal de seguridad y custodia. En respuesta, la autoridad proporcionó el Programa Operativo Anual 2024 en donde la profesionalización se ubica en el “Subprograma 01= Profesionalización de elementos policiales”, mismo que contempla también al personal de seguridad y custodia.

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la Ley General, considerando que la profesionalización es un 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, debiendo tener un carácter de especialización en el caso del personal de seguridad y custodia.⁷⁰ Al respecto del punto anterior, se encontró que la profesionalización de la institución policial está

⁶⁸ Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁶⁹ Artículo 84 de la LGSNSP.

⁷⁰ Artículo 98 de la LGSNSP

armonizado en el artículo 109 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca respecto a la Ley General.

3. Academias o institutos.

En este aspecto, se solicitó a las academias o instituciones de formación policial indicar, de una lista que se les presentó, el tipo de instalaciones con las que cuentan.

Tabla 1. Instalaciones de la institución de formación policial.	
1. Aulas	Sí cuenta
2. Dormitorios	Sí cuenta
3. Stand de tiro real	Sí cuenta
4. Stand de tiro virtual	Sí cuenta
5. Gimnasio	No cuenta
6. Comedor	Sí cuenta
7. Sala de cómputo	Sí cuenta
8. Auditorio	No cuenta
9. Servicio médico	Sí cuenta
10. Pista de Manejo policial	Sí cuenta
11. Biblioteca	Sí cuenta
12. Pista del infante	Sí cuenta
13. Casa táctica	Sí cuenta
14. Sala de juicios orales	Sí cuenta
15. Sala con equipo audiovisual	Sí cuenta
16. Cocina	Sí cuenta

La autoridad informó que de las 16 instalaciones mencionadas en la lista, cuentan con todas, salvo gimnasio y auditorio.

4. Capacidad directiva.

En cuanto a la capacidad directiva de la institución, se consideró el número total de mandos de seguridad y custodia, así como su escolaridad. Posteriormente se calculó el porcentaje de mandos que contaron con nivel bachillerato o superior. Cabe señalar que, solamente en los casos en que todos los mandos contaron con el nivel educativo, se asignan 100 puntos

en su calificación. Respecto a este indicador no fue posible realizar el cálculo ya que la información de la escolaridad fue proporcionada por la institución de manera incompleta.

5. Capacidad de la institución de formación policial.

Para conocer el aprovechamiento de la matrícula de la institución de formación, se indagó el número de elementos de seguridad y custodia que era capaz de atender la institución durante el 2024 y el total de elementos egresados de cursos en el mismo periodo. El criterio de calificación es que en el rango de 81 a 100% de aprovechamiento de la capacidad de la academia se asignan 100 puntos. De acuerdo con los datos proporcionados por la institución, el nivel de aprovechamiento de la matrícula fue de 100% con un total de 367 elementos egresados.

6. Formación policial.

En este indicador se evaluaron aspectos fundamentales para la formación del personal de seguridad y custodia:

En primer lugar, se indagó la existencia de un programa de formación inicial vigente para los elementos de seguridad y custodia y si cumplen con las 610 horas establecidas en el Programa Rector de Profesionalización.⁷¹ En este rubro, la institución no proporcionó un programa de formación inicial, por lo que tampoco cumplió con el total de horas establecidas.

En segundo lugar, se constató si el instituto de formación realizó un estudio para identificar las necesidades de capacitación de los elementos de seguridad y custodia para proponer los cursos correspondientes.⁷² La institución de formación refirió que sí realiza un estudio de necesidades de capacitación, aunque no presentó un documento probatorio.

En tercer lugar, se verificó si el instituto de formación contó con una estrategia o programa general de formación policial para el personal de seguridad y custodia en el que incluyera calendario de actividades y la planificación de los cursos de formación.⁷³ Al respecto la institución informó que cuenta con un programa, aunque no adjuntó un documento probatorio.

Con el propósito de evaluar la eficiencia terminal de los aspirantes que concluyeron satisfactoriamente la capacitación para ser personal de seguridad y custodia, se requirió el número de personas que ingresaron a la formación inicial y el número de personas que egresaron de la misma. Cabe señalar que, se asignan 100 puntos en la calificación siempre y cuando hayan egresado la totalidad de aspirantes reportados. De acuerdo con los datos proporcionados por la institución de formación policial, no se registraron ingresos a cursos de formación policial en el 2024.

Para determinar el costo de formación inicial por estado y realizar una comparación a nivel nacional, se solicitó información sobre el presupuesto ejercido por etapa de formación y el

⁷¹ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2024). *Anexo C. Programa de formación inicial para policía penitenciario. Aspirantes*. pág. 11. "El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a Policía Penitenciario deberá desarrollarse en seis trayectos formativos con una duración de 610 horas de enseñanza-aprendizaje."

⁷² Artículo 47, fracción XI de la LGSNSP

⁷³ Artículo 47, fracción IV de la LGSNSP

número de cadetes que concluyeron satisfactoriamente el programa.⁷⁴ El instituto de formación policial informó que contó con un presupuesto ejercido para la etapa de formación inicial de \$200,000.00, no obstante, no registró ingresos a cursos de formación.

7. Cumplimiento de protocolos.

Se preguntó por el cumplimiento de los protocolos que garantizan las condiciones de internamiento dignas y seguras para la población privada de la libertad, la seguridad y bienestar del personal y de visitantes que ingresen a los centros penitenciarios.⁷⁵ Ante este requerimiento, la institución informó que cuenta con los 23 protocolos mencionados en la lista de información solicitada.

Eje 3. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario es fundamental para el correcto funcionamiento del personal de seguridad y custodia, pues contribuye al orden interno, la conducta ética, la protección de los derechos de las personas privadas de la libertad, la eficacia policial y la confianza pública. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los cinco indicadores que componen el eje:

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del Plan Estatal de Desarrollo se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de régimen disciplinario enfocado al personal de seguridad y custodia. La autoridad señaló que no existe información o mención sobre el régimen disciplinario en el programa operativo anual.

2. Normatividad.

La LGSNSP, en su artículo 105, establece la responsabilidad de las autoridades responsables del establecimiento de instancias colegiadas para conocer y resolver controversias con relación a los procedimientos de la carrera policial y el régimen disciplinario; además de contar con Comisiones del servicio profesional de carrera policial y de honor y justicia que lleven un registro de los integrantes de sus instituciones de seguridad que deberán ser integrados al Sistema Nacional de Información.⁷⁶ En este punto,

⁷⁴ Para determinar el costo de formación se calculó dividiendo el presupuesto ejercido entre el número de egresados del curso de formación inicial. Una vez obtenido el costo de la formación por persona en cada entidad se calculó el promedio nacional que es de \$21,099.01 por persona. La evaluación satisfactoria corresponde a los estados que se ubicaron por debajo de la media. Cabe mencionar que se optó por este criterio en lugar de asignar los puntos a los estados con el costo más bajo, ya que con la información disponible, no se puede determinar qué cantidad de dinero es idealmente la necesaria para lograr una formación policial inicial óptima y de calidad; puede haber casos en los que con menos dinero se logren mejores resultados, o viceversa casos en los que más dinero no se traduce en mejores resultados, no obstante contar con este dato es importante para comparar los resultados obtenidos y contar con una base para evaluar la calidad de la formación que proporcionan en cada institución de formación policial.

⁷⁵ Artículo 33 de la Ley Nacional de Ejecución Penal.

⁷⁶ Adicionalmente, se considera lo establecido en el artículo 99 de la LGSNSP, donde se especifica que el régimen disciplinario también incluye el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos.

se constató que el régimen disciplinario de la institución policial se encuentra armonizado en el artículo 110 y 11 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.

3. Promoción de la disciplina.

Se verificó la existencia de un código de ética o de conducta que regule la disciplina de los elementos de seguridad y custodia y en el que se establezcan los seis principios de ética y conducta policial: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Finalmente se evaluaron las acciones institucionales tendientes a su difusión y socialización.

La institución informó que contó con el Código de ética para servidoras y servidores públicos del Estado de Oaxaca, mismo que aplica para el personal de seguridad y custodia e incluye cinco de los seis principios básicos de ética y conducta policial. Además, indicó que durante el 2024 no se realizaron acciones de difusión.

4. Detección de conductas indebidas.

Este indicador es esencial para el mantenimiento de la disciplina del personal de seguridad y custodia, pues en la medida en que se fortalecen la denuncia de conductas que contravienen la ética de la corporación, se pueden fortalecer los mecanismos de control y disciplina. Al respecto de este indicador, se evaluó lo siguiente.

Respecto a los espacios de captación de las denuncias en contra de integrantes de la institución se evaluó si esta cuenta con oficinas al interior o exterior de la dependencia y de los centros penitenciarios. Cuanto más se facilite la denuncia a la ciudadanía, la dependencia es mejor calificada. Sobre este punto la dependencia señaló que no aplica.

En relación con la existencia de mecanismos alternos de denuncia, también se revisó y calificó que la institución cuente con medios alternos para la recepción de denuncias tales como línea telefónica, página de internet, redes sociales o aplicaciones en teléfonos móviles. Además, ya que la recepción y tratamiento de denuncias requiere confidencialidad y la adopción de mecanismos de protección para el denunciante, se evaluó que los mecanismos de denuncia posibiliten el anonimato para presentar quejas internas y denuncias ciudadanas. También se requirió a la institución que informara qué tipo de acciones llevó a cabo para difundir los medios de contacto de la Unidad de Asuntos Internos. Como medios alternos la institución indicó que cuenta con una línea telefónica y redes sociales, no obstante, no adjuntó la información de contacto para ambos medios. Respecto a las acciones de difusión señaló que cuentan con medios impresos.

Por otra parte, los elementos de seguridad y custodia pueden temer represalias, hostigamiento o discriminación si denuncian irregularidades a través de canales abiertos y públicos. Un mecanismo interno dedicado ofrece mayor confidencialidad y protección, incentivando la denuncia y permite una atención expedita y más efectiva, facilitando la investigación y resolución de casos internos sin que queden dilatados en procesos administrativos o judiciales externos. Con la finalidad de evaluar que exista una regulación específica para la recepción de quejas internas se solicitaron lineamientos específicos para estos casos. En este tema, la institución señaló que no contó con lineamientos.

Otro aspecto relevante es que las instituciones de seguridad cuenten con mecanismos y procedimientos precisos y claros para el inicio y desarrollo de investigaciones por presuntas

faltas. Por esta razón se solicitó evidencia de que las unidades de asuntos internos o sus homólogas cuenten con un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones. En este rubro, la institución señaló que no cuenta con un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones.

Por otra parte, respecto a la actuación de las unidades de asuntos internos, se revisó y evaluó que presentaran evidencia de sus actividades de investigación, inspección y supervisión para las cuales están facultadas. En este rubro, la institución señaló que no se llevaron a cabo inspecciones en campo.

Con el fin de verificar que el área encargada de asuntos internos cuente con mecanismos para prevenir conductas contrarias a la disciplina y la normatividad que les aplica, se solicitó que proporcionara evidencia de un protocolo de alerta temprana, o bien, de acciones de prevención de conductas indebidas. En este tema, la institución señaló que no cuenta con un protocolo de alerta temprana.

El personal de seguridad y custodia se expone constantemente a riesgos psicológicos en su entorno laboral. La constante hipervigilancia, el estrés, la presión por reaccionar de forma inmediata y el contacto con situaciones de alta tensión pueden provocar trastornos que no solo afectan la salud individual de los elementos, sino que también pueden traducirse en faltas disciplinarias como el uso excesivo de la fuerza, agresiones y mal desempeño.⁷⁷ A través del acompañamiento profesional es posible prevenir y tratar estos padecimientos, promover el bienestar integral del personal, fortalecer las capacidades de afrontamiento emocional, mejorar el clima laboral y reducir los conflictos interpersonales.

Con la finalidad de evaluar la capacidad para brindar atención psicológica a los elementos de seguridad y custodia, se solicitó a la institución que informara el número de psicólogos con los que cuenta. Si bien no existe un estándar nacional que establezca un número óptimo, se adoptó el criterio de que cuenten con un mínimo de 1 psicólogo por cada 100 elementos. Derivado de lo anterior, se identificó una media nacional de 0.17 psicólogos por cada 100 elementos de seguridad y custodia. En este rubro, la institución señaló que no proporciona el servicio de psicología al personal de seguridad y custodia.

Por otra parte, se evaluó el número de quejas por presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas por elementos de la institución del sistema penitenciario, para lo cual se solicitó el número de quejas y se contrastó con el estado de fuerza. Finalmente, se obtuvo una tasa de 5 quejas por cada 100 elementos de seguridad y custodia. La institución contó con una tasa de quejas es de 5.1 ubicándose cerca a la media con un total de 21 quejas para un estado de fuerza de 415 elementos.

5. Sanción de conductas indebidas.

La sanción de conductas indebidas para el personal de seguridad y custodia involucra a diversos órganos y procedimientos internos de investigación para el procesamiento y sanción de dichas conductas. Al respecto de este indicador se evaluaron los siguientes rubros.

⁷⁷ Franco Idárraga, S. (2021). Síndrome de burnout y salud mental en personal penitenciario de centro de privación de libertad en Manizales. [Tesis de maestría, Universidad de Caldas]. Repositorio Universidad de Caldas.

En primer lugar, se evaluó la existencia de un marco normativo que regule las funciones de la Comisión de Honor y Justicia (CHyJ) y que la dependencia cuente con un catálogo de faltas y sanciones. A lo que la institución afirmó que no cuenta con un CHyJ. Respecto al catálogo de faltas, señala que tampoco se cuenta con uno, pero se sujeta a lo indicado en la Ley Estatal de Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Oaxaca en sus artículos 52, 57, 59, 110 y 111.

En segundo lugar, en relación con la integración del órgano colegiado que tiene la facultad de aplicar el régimen disciplinario se evaluó que el personal de seguridad y custodia esté representado en el CHyJ y que se prevea también la representación ciudadana. En este tema, la institución indicó que no cuenta con un CHyJ.

Finalmente, en el procedimiento sancionatorio que inicia en contra de un elemento de seguridad y custodia por el presunto incumplimiento de un deber o la comisión de una falta, se evaluó lo siguiente: 1) que los resultados de las investigaciones se presenten directamente ante el CHyJ, evitando la intervención de otra autoridad; 2) que se estipule el deber de notificar a los elementos; 3) que se garantice su derecho de audiencia; 4) que tengan acceso a defensoría pública y 5) la existencia de medidas cautelares, en donde cuando se aplique la suspensión se mantiene el sueldo del elemento.

De la revisión a la normatividad que proporcionó la autoridad se constató que las investigaciones que se realizan al personal de seguridad y custodia llegan directamente a la Consejo de Honor y Justicia sin intermediarios;⁷⁸ sin embargo, no se notifica al elemento del inicio de un procedimiento en su contra, aunque si tiene derecho de audiencia⁷⁹ y acceso a defensoría pública.⁸⁰ La institución señaló que no se aplican medidas cautelares a los elementos durante el proceso de investigación.

Eje 4. Seguridad social.

Debido a que la labor policial y de seguridad y custodia implica riesgos constantes para la integridad física y mental, la existencia de un sistema de seguridad social garantiza atención médica, indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, y pensiones por invalidez, brindando protección esencial a los elementos y sus familias.

Un régimen complementario puede agregar beneficios adicionales, como seguros de vida más amplios, coberturas médicas especializadas, acceso a becas para los policías y sus familias y atención psicológica entre otros.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los dos indicadores que componen el eje.

1. Prestaciones.

En el indicador de seguridad social se evaluó que la institución garantice a sus integrantes cuando menos las siguientes prestaciones: seguro de salud, seguro de retiro, licencia por

⁷⁸ Artículo 104 del Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública.

⁷⁹ Artículo 129 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad del Estado de Oaxaca.

⁸⁰ Artículo 129 del Decreto 1673 emitido por la Sexagésima tercera Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

maternidad y paternidad, seguro de riesgos de trabajo, seguro de vida, seguro de invalidez, aguinaldo, préstamos personales, servicios funerarios, días de vacaciones y días de descanso.

En el estado de Oaxaca informan que cuentan con prestaciones (ver tabla 2) como parte del régimen de seguridad social de los integrantes de las instituciones de seguridad y custodia.

Tabla 2. Régimen de seguridad social para los integrantes de las instituciones de seguridad pública del estado de Oaxaca.	
Seguro de salud	Artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Seguro de retiro	No contó.
Maternidad y paternidad	Artículo 132 y 170 de la Ley Federal del Trabajo.
Seguro de riesgos de trabajo	Artículo 68 de la Ley Federal el Trabajo.
Seguro de vida	Artículo 68 de la Ley Federal el Trabajo.
Seguro de invalidez	Artículo 68 de la Ley Federal el Trabajo.
Aguinaldo	Artículo 87 de la Ley Federal el Trabajo.
Préstamos personales	No contó.
Servicios funerarios	Artículo 68 de la Ley Federal el Trabajo.
Días de vacaciones	Artículo 77 de la Ley Federal el Trabajo.
Días de descanso	No contó.

No obstante, la institución señaló como sustento legal a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, no indicó la normativa estatal y específica para personal de seguridad, por lo que su respuesta si bien se registra, no se consideró como válida para la evaluación.

2. Régimen complementario.

En este indicador se evaluó la existencia de un régimen complementario de seguridad social para el personal de seguridad y custodia que deberá ser establecido en las entidades federativas y municipios de acuerdo con sus necesidades y con cargo a sus presupuestos.⁸¹ Cabe mencionar que únicamente se solicitó a la institución proporcionar el fundamento

⁸¹ De acuerdo con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

normativo, por lo que no se cuenta con información sobre el presupuesto destinado al pago de estas obligaciones. En este rubro, la institución refirió que sí contó con régimen complementario y aludió a los artículos 132 y 170 de la Ley Federal del Trabajo donde se establecen los permisos de paternidad y maternidad, por lo que nuevamente esta respuesta no se consideró válida para la evaluación.

Eje 5. Certificación.

La certificación de los elementos de seguridad y custodia es un proceso crucial para garantizar la profesionalización, la integridad y la eficacia de las fuerzas de seguridad al interior de los centros penitenciarios. En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los seis indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

Se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción o actividades en materia de certificación enfocado en el personal de seguridad y custodia. La institución indicó que la certificación se incluyó en el programa operativo anual, específicamente en el desglose de presupuestos.

2. Normatividad.

En este indicador, se revisó que la normatividad estatal se encuentre homologada con la Ley General, considerando que la certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza, y que se incluye como requisito para la contratación.⁸² Al respecto del punto anterior, se encontró que la certificación de la institución policial se encuentra armonizado en el artículo 77 de la Ley Estatal de Seguridad del Estado de Oaxaca respecto a la Ley General.

3. Habilidades y destrezas.

La certificación de los elementos de seguridad y custodia abarca la evaluación de sus competencias para desarrollar la función. Este proceso debe ser permanente para garantizar un mejor desempeño y en la medida que se detecten debilidades, se deben implementar programas de capacitación y adiestramiento para resarcirlas. Al respecto de este indicador se solicitó a la corporación informar lo siguiente.

Se evaluó que la institución permita a los sustentantes descansar 12 horas previas a la evaluación de competencias básicas.⁸³ Asimismo, se verificó que la institución haya

⁸² En el artículo 97 de la LGSNSP se establece el objeto de la certificación que incluye el reconocimiento de habilidades para desempeñar sus funciones, identificación de riesgos en el desempeño, cumplimiento de requisitos de edad, perfil físico, médico y de personalidad, observación del desarrollo patrimonial, ausencia de alcoholismo o no uso de sustancias, ausencia de vínculos con organizaciones delictivas, notoria buena conducta y cumplimiento de los deberes establecidos en la ley.

⁸³ El requisito de que los sustentantes tengan un descanso de 12 horas previo a la evaluación se estipuló en el manual para la Evaluación de Habilidades Destrezas y Conocimientos de la Función para el Personal de las Instituciones de Seguridad Pública 2011, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

solicitado un certificado médico a los sustentantes de la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función policial. En este rubro, la institución indicó que no contaba con la información relacionada con el descanso previo a la evaluación. En cuanto al certificado señaló que sí se solicita al personal, aunque no presentó evidencia que lo comprobara.

Respecto a la infraestructura y equipos para la evaluación, se solicitó a la institución informar si cuenta con el equipamiento y las instalaciones necesarias para realizar las evaluaciones. La respuesta se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Equipamiento e instalaciones proporcionados por la sede para realizar la evaluación de competencias básicas de la función policial.	
Equipos para realizar la evaluación de detención y conducción de probables responsables	Si cuenta
Vehículos policiales suficientes y adecuados para realizar la evaluación de conducción de vehículo policial.	Si cuenta
Área de 40m (plana, horizontal y sin obstáculos) para realizar la evaluación de manejo de bastón policial y evaluación de defensa personal.	Si cuenta
Equipos de radio comunicación suficientes y adecuados para realizar la evaluación de operación de equipos de radio comunicación.	Si cuenta
Pista de 400m planos y barra de dominadas para la evaluación de capacidad física.	Si cuenta

4. Evaluaciones de desempeño.

La evaluación del desempeño es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las instituciones de seguridad pública que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como institucionales.⁸⁴ En lo concerniente a este indicador, se revisó si la institución del sistema penitenciario cumplió con los siguientes parámetros.

(2011, Junio). Manual para la evaluación de habilidades, destrezas y conocimientos de la función, para el personal de las instituciones de seguridad pública 2011. México, D. F.: SEGOB, SSP. En el en el Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, el requisito desapareció, no obstante, el manual establece que "...las Instituciones de Seguridad Pública tendrán la obligación, a partir de la vigencia del presente Manual, de proporcionar el tiempo necesario para que los elementos adquieran y conserven un estado físico óptimo que les permita obtener un resultado positivo en las evaluaciones de competencias básicas. A pesar de que ya no se menciona la obligación del descanso, no se puede lograr un estado físico óptimo en una persona sin el descanso necesario.

⁸⁴ Secretaría de Gobernación. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237941/Manual_para_eva_del_desempe_o_de_los_integrantes_de_las_inst.pdf

Primero, se solicitó a la institución señalar si la Comisión de Servicio de Carrera Policial se instaló al menos dos veces en el año. En este rubro, la institución señaló que no se instaló la Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial durante el año 2024.

En segundo lugar, se evaluó que la institución cuente con manuales de organización y funcionamiento de la evaluación del desempeño; a lo que en su respuesta la institución indicó que no contó con un manual de este tipo.

En relación con la evaluación del desempeño, se revisó si la dependencia cuenta con un plan o programación que contenga la meta de evaluación por año.⁸⁵ En este rubro, la institución indicó que la programación de las evaluaciones de desempeño se basa de acuerdo con las vigencias de los tres componentes para la emisión del certificado único policial, aunque no presentó evidencia de esta afirmación.

Respecto al registro de los resultados, se verificó si existe un sistema de registro de las evaluaciones de desempeño apegado al del manual del SESNSP.⁸⁶ En este tema, la institución señaló que no contó con un sistema de registro de resultados.

5. Resultado de evaluaciones de desempeño.

En este indicador se evaluó el porcentaje de cumplimiento de la institución respecto a las metas de evaluaciones de desempeño establecidas en el anexo técnico del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) y/o en el plan de evaluación del personal de seguridad y custodia. Para el cálculo se solicitó el número de elementos planeados para evaluación y el total de evaluados durante el 2024. La institución refiere que para el año 2024 no se concertaron evaluaciones de desempeño con FASP.

Adicionalmente, se solicitó información sobre el total de elementos que aprobaron la evaluación de desempeño y de este modo se calculó el porcentaje de aprobación.⁸⁷ En este tema, la institución informó que en el 2024 no se realizaron evaluaciones.

6. Resultado de evaluaciones de control de confianza.

Este indicador se evaluó con base en el porcentaje del personal de seguridad y custodia pendiente de renovación (no aprobados) en la evaluación de control de confianza, por lo que fue necesario solicitar la información sobre el total de evaluados y aprobados en dicho

⁸⁵ El artículo 6, fracción II del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, establece que el área del Servicio Profesional de Carrera deberá “Definir el calendario de evaluación, estableciendo los tiempos y elementos necesarios para dar cumplimiento a las metas programadas en el anexo técnico correspondiente.” Además, de acuerdo con el artículo 72 las instituciones de seguridad pública deberán reportar trimestralmente a la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, los avances alcanzados en relación con la meta programada, en materia de evaluaciones del desempeño.

⁸⁶ El artículo 67 del Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública establece que las instituciones deberán realizar la carga de la información en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Con base en lo anterior las instituciones deben contar con una interfaz de usuario y módulo para la carga de los datos en el registro.

⁸⁷ Esta información no está contemplada dentro del instrumento de evaluación, sin embargo, a partir del hecho de que la mayor parte de las instituciones de seguridad pública reportan una aprobación del 100% o porcentajes cercanos, se deduce que, o bien el instrumento de la evaluación es deficiente o no está siendo aplicado correctamente por las instituciones de seguridad pública.

examen. En este sentido, la institución señaló que no se realizaron evaluaciones a los elementos de seguridad y custodia en control y confianza.

El segundo parámetro para evaluar este rubro es el porcentaje de bajas de elementos que no acreditaron la evaluación de control de confianza. Para calcular esta variable se solicitó a la institución informar el número de bajas de elementos por no acreditar los controles de confianza y el total de elementos que acreditaron la evaluación. La institución informó que no se realizaron evaluaciones de control y confianza y tampoco se registraron bajas.

Eje 6. Perspectiva de Género.

La adopción de la perspectiva de género en las instituciones policiales y penitenciarias es un requisito para el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).⁸⁸

Al interior de los centros penitenciarios, impulsar una cultura organizacional con perspectiva de género fomenta un ambiente laboral más inclusivo, respetuoso y equitativo. Además, la implementación de la perspectiva de género no se limita a las consideraciones que debe de tomar el sistema penitenciario para garantizar la estancia de las mujeres privadas de su libertad, sino que se extiende hasta el espacio laboral de las mujeres que forman parte del estado de fuerza y se desempeñan diariamente en los centros penitenciarios.

En este apartado se describe cómo se miden los cinco indicadores que componen el eje, así como los resultados.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas se basó en dos parámetros. El primero fue revisar que la perspectiva de género está incorporada de manera transversal en el programa de formación inicial del personal de seguridad y custodia. En este tema, la institución no contó con un programa de formación inicial en el año 2024.

El segundo indicador consistió en verificar si la institución cuenta con un protocolo de actuación especial para atender casos de violencia de género. En este rubro, se indicó que la institución no cuenta con protocolo.

2. Normatividad.

En cuanto a este indicador se evaluó que en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública esté establecido que el sistema penitenciario debe regirse por la perspectiva de género, así como el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera. En este sentido, la institución indicó que no existe información o mención sobre la perspectiva de género en la

⁸⁸ De acuerdo con el artículo 2 inciso e) de la Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados parte se comprometen a "Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas". Asimismo, el artículo 7 inciso b) establece que los estados parte deberán garantizar el derecho de las mujeres a "Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;"

Ley Estatal ni en el Reglamento del servicio profesional de carrera aplicable al personal de seguridad y custodia.

3. Capacitación en materia de perspectiva de género.

Para este indicador se solicitó a la institución señalar que la perspectiva de género estuviera incorporada en el contenido curricular de los programas rectores de formación para el personal de seguridad y custodia. En este tema, la institución no contó con un programa rector en el año 2024.

También se solicitó información sobre el número de elementos de seguridad y custodia que fueron capacitados en perspectiva de género y se contrastó con el estado de fuerza reportado por la institución. Posteriormente, se calculó la media nacional, que corresponde al 4% del personal capacitado. En el caso de los estados ubicados por encima de la media reciben una calificación de 100 puntos. En este rubro, el promedio de personal capacitado en Perspectiva de género fue de 22,9 ubicándose por encima de la media con un total de 95 personas capacitadas para un estado de fuerza de 415 elementos.

4. Acciones afirmativas en materia de perspectiva de género.

Estas políticas son un conjunto de medidas, estrategias o programas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Ejemplo de éstas, son las políticas de conciliación de la vida personal y laboral, los programas de prevención y atención de la violencia de género y los presupuestos con perspectiva de género. La evaluación de este indicador se basó en conocer las acciones afirmativas implementadas en el sistema penitenciario de la entidad, según los siguientes criterios:

En primer lugar, se evaluó que el Consejo o Comisión de Honor y Justicia se compone de manera paritaria y se califica con base en el porcentaje de mujeres que tienen participación en el colegiado. En este rubro la institución respondió que no cuenta con CHyJ.

En segundo lugar, se solicitó evidencia de que la institución adquirió o entregó uniformes y/o equipamiento para elementos mujeres. A lo que la institución señaló que no realizó la entrega de uniformes y equipamiento especializado para mujeres.

El tercer parámetro que se evaluó es si la institución cuenta con un área u oficina para atender casos de violencia en razón de género. A lo que la institución respondió que no cuenta con un área para atender casos de esta índole.

También se indagó la existencia de salas de lactancia y servicio de guardería para elementos mujeres. A lo que la institución refiere que sí cuenta con salas de lactancia, aunque no proporcionó evidencia; además, indicó que no cuenta con servicio de guardería.

5. Disminución de la brecha de género en la institución policial.

Desde su origen, el sistema penitenciario fue pensado para y desde los hombres, lo cual trae consigo consecuencias no solamente para población privada de la libertad, hablando específicamente del tema de la infraestructura especializada para mujeres, sino que también repercute en las condiciones laborales de las mujeres que forman parte del estado de fuerza de la corporación.

A nivel internacional se ha identificado que en el ambiente penitenciario las mujeres pueden vivir competencia laboral injusta e incluso sobreprotección; suelen tener menos autoridad y poder de decisión, así como ser víctimas de acoso sexual y discriminación en su lugar de trabajo. Adicionalmente pueden enfrentar obstáculos para acceder a ascensos debido a estereotipos y, sobre todo, están expuestas a altos niveles de presión por las demandas de combinar su familia y trabajo.⁸⁹

La disminución de la brecha de género en una institución policial se mide a través de tres indicadores cuantitativos que permiten evaluar el progreso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

- Porcentaje de elementos mujeres del total del estado de fuerza en la institución del sistema penitenciario.⁹⁰
- La tasa de elementos mujeres de seguridad y custodia en funciones operativas respecto a los hombres.⁹¹ En donde se obtuvo una media nacional de 2.2 mujeres por cada 10 hombres.
- La tasa de elementos mujeres de seguridad y custodia en función de mando respecto a los hombres.⁹² En donde se obtuvo una media nacional de 0.6 mujeres por cada 10 hombres.

Para el primer indicador, se calculó que el 11.6% (94 elementos) del estado de fuerza del personal de seguridad y custodia durante el 2024 eran mujeres.

Respecto a los elementos en funciones operativas se contó con una tasa de 2.9 mujeres por cada diez hombres, ubicándose por encima de la media.

En tanto, en se calculó una tasa de 2 mujeres por cada diez hombres, ubicándose la entidad por encima de la media.

⁸⁹ Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (2014). *Administración de las prisiones para mujeres*. Serie de manuales de justicia penal. Pág. 29.

⁹⁰ Se califica con 100 cuando el porcentaje de mujeres es igual o superior a 21% del estado de fuera, con 50 cuando se sitúa entre el 11 y 20% y con 0 cuando es igual a 10% inferior. Se tomó como orientación para definir el criterio de calificación el que se plantea en Denney, L. (2019). Género y labores policiales (Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Herramienta 2). DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres. pág. 26 “En todo esfuerzo por introducir medidas de acción afirmativa se debe considerar qué metas son apropiadas y realistas al contexto. La mayoría de las cuotas en la policía y otras instituciones se fijan entre el 20% y el 50%, considerándose el 33% como la “masa crítica” en la cual la representación de un grupo pasa a ser más que meramente simbólica.”

⁹¹ Este indicador se compara la carga del trabajo operativo y administrativo entre hombres y mujeres, ya que, si bien en las instituciones policiales se ha incrementado el número de mujeres, a estas últimas se les asigna con frecuencia a labores administrativas dejando el trabajo operativo a los hombres. Se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual o mayor a la media (2.2 mujeres por cada 10 hombres).

⁹² Se compara la proporción que hay de mujeres en función de mando respecto a la de los hombres y se califica con 100 cuando la proporción de mujeres en funciones operativas es igual o mayor a la media (0.6 mujeres por cada 10 hombres). Se sugiere que el porcentaje de mujeres en función de mando sea equivalente al porcentaje de mujeres en posiciones operativas.

Eje 7. Uso progresivo de la fuerza.

La regulación del uso de la fuerza brinda certidumbre y seguridad jurídica a la actuación del personal de seguridad y custodia, pues establece reglas claras sobre cuándo y cómo pueden usarla. Además, promueve la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando la supervisión y la investigación de incidentes donde se ha empleado la fuerza, lo que es fundamental para garantizar el respeto de los derechos humanos. La regulación exige una formación y capacitación adecuada para las y los custodios penitenciarios en el uso de la fuerza, incluyendo el conocimiento de los principios de legalidad, necesidad, proporcionalidad y no discriminación.

En este apartado se describe cómo se miden y los resultados de los siete indicadores que componen el eje.

1. Políticas públicas.

La evaluación del indicador de políticas públicas relativo al uso de la fuerza se basó en los siguientes parámetros:

Primero, se verificó que dentro del programa operativo anual o instrumento homólogo correspondiente al sistema penitenciario de la entidad se incorporaron estrategias, líneas de acción relativos a la regulación, capacitación y profesionalización del personal de seguridad y custodia en el uso de la fuerza, así como, el tipo de equipamiento de protección y armamento no letal que poseen, en concordancia con la Ley Nacional del Uso de la Fuerza (LNUF). En este tema, la institución señaló que en el programa operativo anual no existe información o mención sobre el uso de la fuerza.

Además, Con base en el artículo 34 de la LNUF, se requirió información del programa de evaluaciones sobre el uso de la fuerza. En este tema, la institución señaló no contar con un programa de esta índole.

2. Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza.

Con base en el artículo 40 de la LNUF, se solicitó al instituto de formación que informara sobre las capacitaciones brindadas a los elementos de seguridad y custodia en las materias que se indican en la siguiente tabla. Se calificó con 100 cada materia si se brindó capacitación, no importando el número de elementos, y 0 cuando no se proporcionó.

Tabla 4. No. de elementos que recibieron capacitación en materias para el uso de la fuerza

Indicador	Materia	No. de elementos capacitados
Capacitación y profesionalización en el uso de la fuerza	1. Derechos Humanos	163
	2. No discriminación	147
	3. Principios del uso de la fuerza	0
	4. Adiestramiento en medios, métodos y técnicas para el control físico	0
	5. Adiestramiento en el empleo de armas menos letales	0
	6. Responsabilidades jurídicas derivadas del uso de la fuerza	0
	7. Actuaciones previas, durante y posteriores al uso de la fuerza	0
	8. Actuación policial en caso de detenciones	0
	9. Primeros auxilios y asistencia médica de emergencia	0
	10. Medios y métodos de solución pacífica de conflictos	61
	11. Manejo y control de multitudes	0
	12. Manejo y traslado de personas detenidas o sujetas a proceso	0
	13. Manejo de crisis, estrés y emociones	21

De acuerdo con la información proporcionada por el instituto de formación se impartieron cuatro de las trece materias estipuladas en la LNUF.

3. Uso progresivo de la fuerza.

El uso de la fuerza en el personal de seguridad y custodia se regula por un conjunto de normas y principios que buscan garantizar que su aplicación sea legal, necesaria, proporcional y responsable. Para evaluar su regulación se adoptaron los siguientes indicadores:

En primer lugar, se verificó que la institución cuente con un protocolo para el uso de la fuerza en los centros penitenciarios y/o que al menos refiere seguir lo establecido por la LNUF. En este rubro, la institución indicó contar con el Protocolo Nacional sobre el Uso de la Fuerza de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.

Por otra parte, el uso de cámaras corporales está relacionado con la regulación del uso de la fuerza, y generalmente se considera que tiene un impacto positivo en la transparencia, la rendición de cuentas y la reducción de incidentes donde se utiliza.⁹³ Por esta razón, se

⁹³ Mediante una revisión sistemática "...se respaldó la hipótesis de que las cámaras corporales pueden afectar el uso de la fuerza por parte de la policía y la cantidad de denuncias presentadas por los ciudadanos contra los agentes policiales. El efecto medio encontrado para estos dos resultados ha sido de -9,6% y -16,9%,

evaluó si el personal cuenta con un protocolo para el uso de cámaras corporales. En este tema, la institución reportó que no cuenta con un protocolo para el uso de cámara corporal policía.

Respecto a la disponibilidad de armas incapacitantes menos letales, cuyo uso está permitido a las policías y personal de seguridad y custodia, se evaluó con cuantos tipos cuenta. En la medida que la institución dispone de alternativas para hacer uso de la fuerza se disminuye la probabilidad de incidentes letales.⁹⁴ (Ver tabla 5)

Tabla 5. Disponibilidad de armas incapacitantes menos letales.	
Bastón tonfa (PR-24)	-
Bastón policial	-
Irritantes químicos de uso manual	-
Irritantes químicos lanzados a distancia	-
Pistolas de descarga eléctrica (táser)	-
Proyectiles de impacto cinético	-
Armas deslumbrantes	-
Armas y equipos acústicos	-

La institución omitió su respuesta respecto a este rubro.

El cuarto parámetro para evaluar el uso progresivo de la fuerza es la existencia de un manual de técnicas para el uso de la fuerza, que describa las habilidades físicas, técnicas y tácticas específicas que el personal de seguridad y custodia debe emplear al utilizar los instrumentos de la fuerza. Este instrumento, proporciona instrucciones detalladas sobre cómo realizar diferentes técnicas y cómo utilizarlas de manera segura y efectiva. Un ejemplo de lo anterior sería un manual con instrucciones precisas sobre el uso de un bastón o un *taser*, de forma segura, tanto para el agente como para el agresor.⁹⁵ Sin embargo, la institución informó no contar con un instrumento de este tipo.

4. Protección de los Derechos Humanos.

respectivamente.” Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). Cámaras corporales. Plataforma de Evidencias. Recuperado de <https://plataformadeevidencias.iadb.org/es/tipos-soluciones/cameras-corporales>

⁹⁴ El artículo 11 fracción IV de la LNUF establece los niveles de la fuerza según el orden en el que deben agotarse.

⁹⁵ El artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad emitirán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza y la descripción de las conductas a realizar por los agentes. Asimismo, en su Transitorio Segundo, se establece que las instituciones de seguridad revisarán y actualizarán los manuales de técnicas para el uso de la fuerza, la descripción de las conductas a realizar por parte de los agentes y los cursos de capacitación para el efecto de incorporar la finalidad del uso de la fuerza y los principios de proporcionalidad y racionalidad.

De acuerdo con la LNUF, las instituciones policiales y del sistema penitenciario deben llevar registros detallados sobre el uso de la fuerza y las armas por parte de sus elementos, incluyendo aquellos casos en los que se presume una violación a los derechos humanos. Por ello, se evaluó que la institución contara con un registro de quejas de presuntas violaciones a los derechos humanos.⁹⁶ En este rubro la institución señaló que la instancia encargada de llevar el registro es el área de Derechos Humanos, a cargo de la Subsecretaría de Prevención y Reinserción Social, pero no adjuntó un documento probatorio de la existencia de esta área ni de sus labores.

Asimismo, la LNUF estipula que las instituciones de seguridad deben contar con un protocolo de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.⁹⁷ Por esta razón se verificó que la institución cumpla con este requisito de ley. Sin embargo, la institución señaló que no contó con el protocolo de actuación.

5. Protección de la integridad física.

Con el fin de evaluar la obligación de proteger la integridad física de los elementos de seguridad y custodia, se revisó que la institución proporcione cuando menos cuatro equipos de protección balística al personal.⁹⁸

Tabla 6. Disponibilidad de equipo de protección balística y no balística.			
Balística		No balística	
Tipo	Cuenta	Tipo	Cuenta
Chalecos antibalas	Si	Equipo corporal de protección para control de multitudes	No
Placas balísticas	No	Máscaras antigás	Si
Cascos balísticos	Si	Escudos anti motín	No
Patrullas blindadas	No	Candados/Cinchos	No
Escudos balísticos	No	Cámaras policiales	No

⁹⁶ El artículo 32 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, estipula que los elementos de la policía tienen la obligación de realizar el reporte pormenorizado del uso de la fuerza.

⁹⁷ El artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, establece que las instituciones de seguridad pública deben desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.

⁹⁸ Cabe señalar que de acuerdo con el artículo 15 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza es un deber de las instituciones de seguridad pública dotar a los agentes con el equipo de protección y vehículos con o sin blindaje a fin de proteger su integridad, por esta razón, en esta evaluación ciudadana se verifica que se cumpla con la obligación de dotar a los agentes de la policía con el equipo de protección, pues de ello depende su integridad personal.

En este rubro, la institución señaló contar con chaleco antibalas y cascos balísticos, además, máscara antigás como equipo de protección.

6. Práctica de tiro policial.

La práctica de tiro policial es esencial para garantizar que los agentes, incluso el personal de seguridad y custodia, estén preparados para enfrentar situaciones de riesgo, proteger su vida y la de otros, además de actuar dentro de los límites legales y éticos. Para evaluar este indicador se adoptaron los siguientes criterios.

En primer lugar, se solicitó que la institución reportara si cuenta con un estándar de prácticas de tiro y de cartuchos percutidos por arma en cada práctica.⁹⁹ A lo que la institución señaló que no contó con estándar de prácticas de tiro y respecto a los cartuchos percutidos por arma omitió su respuesta.

El segundo criterio que se evaluó es el número de elementos que acudieron al menos una vez a práctica de tiro de precisión y de reacción, en contraste con el estado de fuerza reportado por la institución; si el total de personal acudió a la práctica de tiro, se asignan 100 puntos en cada variable. Al respecto, la institución informó que, de un estado de fuerza de 415 personas, solo 34 elementos acudieron a prácticas de tiro de precisión y de reacción, lo que representa el 8% para ambas prácticas.

7. Rendición de cuentas sobre el uso de la fuerza.

Para evaluar la obligación de rendir cuentas sobre el uso de la fuerza se adoptaron los siguientes parámetros:

La LNUF estipula en el artículo 32 que siempre que los miembros de las instituciones de seguridad hagan uso de la fuerza deberán realizar un reporte pormenorizado, por lo que se revisó si la institución dio cumplimiento a esta obligación. También se revisó si la institución cumplió con la elaboración de un informe público anual sobre el uso de la fuerza.¹⁰⁰ Respecto al cumplimiento de esta obligación la institución respondió que no contó con informe pormenorizado ni con un informe público anual sobre el uso de la fuerza.

Eje 8. Capacidades institucionales e infraestructura.

El INTRAPEN analiza elementos clave de la función penitenciaria que garantizan el respeto de los derechos humanos de las personas privadas de la libertad, el adecuado desempeño del personal de seguridad y custodia, así como una operatividad óptima de los centros penitenciarios. Por lo anterior, en este eje se identifica la autonomía técnica y presupuestaria del sistema penitenciario de cada entidad, si existe un marco normativo que

⁹⁹ De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Nacional del Uso de la Fuerza, las instituciones de seguridad emitirán (...) manuales de técnicas para el uso de la fuerza, así como la periodicidad del entrenamiento para el uso de las armas permitidas.

¹⁰⁰ La Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza establece en el artículo 4 que el uso de la fuerza se rige por numerosos principios, entre los que destaca el señalado en la fracción V, referente a la rendición de cuentas y vigilancia, lo que significa que deben existir controles que permitan la evaluación de acciones del uso de la fuerza. Este principio se materializa en el artículo 35 de la misma ley, que estipula el deber de las instituciones de seguridad pública de presentar informes anuales que permitan conocer el desarrollo de las actividades que involucren el uso de la fuerza.

proteja los derechos del personal de seguridad y custodia, las condiciones materiales para salvaguardar la integridad de las personas privadas de la libertad y del personal al interior de los centros penitenciarios, así como la existencia de equipamiento necesario para garantizar una operación eficiente, respetuosa de los derechos humanos y orientada a la reinserción social.

A continuación, se describe cómo se miden y los resultados de los cuatro indicadores que componen el eje.

1. Normatividad y naturaleza jurídica.

Dentro de este indicador se buscó conocer la naturaleza jurídica-administrativa de la autoridad encargada del sistema penitenciario. Destacando que es positivo que la referida autoridad cuente con mayor autonomía técnica y presupuestaria respecto a las secretarías de seguridad pública, así como una legislación especializada en el sistema penitenciario que permita fortalecer sus capacidades y atribuciones institucionales.

En este rubro, la institución señala que no existe una ley especializada en el sistema penitenciario; además, indicó que la Subsecretaría de Prevención y Reinserción Social es parte orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca.

También se solicitó a la institución señalar los centros penitenciarios que cuentan con certificación internacional.¹⁰¹ El criterio de calificación es que en el rango de 76 a 100% de la proporción de centros con acreditación vigente se asignan 100 puntos. En este rubro, la institución refiere que ninguno de los 9 centros penitenciario de la entidad cuenta con certificación internacional.

2. Derechos del personal de seguridad y custodia.

Es de gran importancia conocer si el personal penitenciario cuenta con derechos claramente establecidos y protegidos, puesto que su labor implica altos niveles de estrés, condiciones laborales exigente y exposición constante a situaciones de riesgo. El reconocimiento de sus derechos permite fortalecer su desempeño profesional, su bienestar físico y emocional y fomentar su estabilidad laboral. Además, esta labor refuerza la legitimidad del sistema penitenciario y promueve un entorno de trabajo digno, profesional y respetuoso de los derechos humanos. Por lo anterior es oportuno evaluar la existencia de normativa que prevea un sistema de prerrogativas especializadas para las funciones del personal de seguridad y custodia.

En este tema, la institución señaló que los derechos del personal de seguridad y custodia aparecen en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Oaxaca en el artículo 118.

¹⁰¹ En México, las entidades federativas buscan la acreditación de los estándares emitidos por la ACA, organización sin fines de lucro, fundada en Estados Unidos en 1870 y que mide el cumplimiento de los centros penitenciarios con una lista de estándares. La acreditación de cada centro penitenciario tiene una vigencia de 3 años. Es única en su tipo, por lo que se consideró oportuno conocer el número de centros certificados en las entidades.

3. Clasificación de áreas.

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley Nacional de Ejecución Penal, la autoridad penitenciaria está obligada a ubicar a las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios de manera que permita la armonización de la gobernabilidad, propicie el adecuado desempeño del personal de seguridad y custodia, así como la convivencia entre las personas privadas de la libertad.¹⁰²

Por lo anterior se solicitó a la institución señalar la clasificación de separación de la población privada de la libertad en cada centro penitenciario de su entidad según los siguientes criterios: a) sexo, indicando si la entidad cuenta con centros penitenciarios exclusivos para mujeres,¹⁰³ b) personas en prisión preventiva o en ejecución de sentencias por delincuencia organizada o sujetas a medidas especiales de seguridad y, c) según su situación jurídica (sentenciados y procesados).¹⁰⁴ Al respecto, la institución reportó que cuenta con 1 Centro penitenciario exclusivo para mujeres. Asimismo, la institución reportó que los 3 de los 9 Centros penitenciarios cuentan con separación por delitos de delincuencia organizada o sujetas a medidas especiales de seguridad y solamente 1 cuenta con separación según la situación jurídica de la población penitenciaria.

4. Equipamiento.

Contar con instalaciones y el equipamiento suficiente y adecuado es de gran relevancia para el cumplimiento de las obligaciones del personal de seguridad y custodia, que a su vez garantice a las personas privadas de la libertad una vida digna y su reinserción social.¹⁰⁵ Para conocer esta información se tomó como base el equipamiento con el que cuenta cada centro penitenciario en la entidad.¹⁰⁶ Para el cálculo del porcentaje de equipamientos del centro penitenciario fue necesario consultar si contaban con estos. Siempre y cuando la

¹⁰² A nivel internacional la normativa también considera la pertinencia de la separación por categorías de la población privada de la libertad: “Un proceso de clasificación, categorización y asignación bien diseñado y administrado es la piedra angular de un sistema penitenciario eficaz, lo que es fundamental para asegurar la protección de los derechos humanos, la capacidad de adaptar la planificación de los casos y las penas a las circunstancias individuales y el uso eficiente de los limitados recursos correccionales (p. 4)” Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2020). *Manual sobre la clasificación de los reclusos*. Véase también “Principio XIX. Separación de categorías” de los Principios y buenas prácticas sobre la protección de las personas privadas de libertad en las Américas y en la Regla 11 y 93 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos (Reglas Nelson Mandela).

¹⁰³ Debido a que históricamente los espacios penitenciarios están pensados para albergar a hombres adultos, los espacios que no han sido desde su origen destinados a mujeres pueden someterlas a niveles de seguridad más estrictos de los necesarios, además, es una población que requiere espacios especializados, por ejemplo, los niños y niñas que viven con sus madres dentro de los centros penitenciarios requieren tener acceso a infraestructura, servicios y cuidados adicionales. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2020). *Manual sobre la clasificación de los reclusos*. Pág. 29.

¹⁰⁴ Para el cálculo de estas variables se consideró el total de Centros penitenciarios reportados y la cantidad de centros que cuentan con la separación según el tipo de clasificación: a) Existe al menos un centro penitenciario exclusivo para mujeres 100 puntos, b) El 100% de los centros cuenta con una clasificación/división de áreas para PPL relacionados con delitos de privación de libertad o delincuencia organizada 100 puntos y, c) El 100% de los centros cuentan con una clasificación/división de áreas para PPL procesadas y sentenciadas.

¹⁰⁵ Artículo 14 de la Ley Nacional de Ejecución Penal. En este artículo se indica que las autoridades penitenciarias tienen la obligación de supervisar las instalaciones de los Centros Penitenciarios para mantener la seguridad, tranquilidad e integridad, de las personas privadas de la libertad, del personal y de los visitantes, ejerciendo las medidas y acciones pertinentes para el buen funcionamiento de éstas.

¹⁰⁶ En los estándares del ACA se incluye: Equipo para bloqueo de señal de telefonía celular, caseta de control con mirilla construida con materiales blindados, equipo de armería, equipo de detección de sustancias prohibidas en cavidades, equipos detectores de dispositivos electrónicos, equipos detectores de drogas y explosivos y equipo de entrenamiento para unidad K-9 en sus instalaciones.

totalidad de centros penitenciarios del estado contaron con el equipo se asigna una calificación de 100 puntos. (Ver tabla 7)

Tabla 7. Equipamiento dentro de los centros penitenciarios de la entidad	
Equipo para bloqueo de señal de telefonía celular	-
Caseta de control con mirilla construida con materiales blindados	-
Equipo de armería	-
Equipo de detección de sustancias prohibidas en cavidades	-
Equipo de detectores de dispositivos electrónicos	-
Equipo de detectores de drogas y explosivos	-
Equipo de entrenamiento para Unidad K-9	-

Al respecto, no se logró realizar el cálculo, debido a que se presentaron inconsistencias en las respuestas de la institución. Para el indicador previo, señaló contar con 9 centros penitenciarios y respecto al equipamiento solamente presentó información sobre 7 centros.

Conclusión

En el sistema penitenciario estatal de Oaxaca el desarrollo institucional presenta diversas oportunidades de mejora, con una calificación final de -74 y un 90% de información proporcionada.

En materia de carrera policial se sugiere su inclusión en el programa operativo anual, ya que no existe mención o información en dicho documento.

Es importante que la entidad fortalezca la regulación del sistema de promociones a través de la creación de lineamientos, puesto que, aunque se sigue lo establecido en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Estado de Oaxaca, es conveniente que estén establecidos los criterios de manera oficial. Igualmente, se identificó la ausencia de un catálogo de puestos específico para el personal de seguridad y custodia.

Otro aspecto clave es la ausencia de una institución que regule los procedimientos relativos a los estímulos para el personal de seguridad y custodia; situación preocupante pues tampoco existen lineamientos ni un registro del personal activo.

En cuanto al tema de profesionalización, se observaron algunos aspectos de importancia, tales como: la ausencia de un registro completo de la escolaridad del personal de seguridad y custodia que permita conocer la capacidad directiva de los mandos a cargo; respecto a la formación policial, se identificó que la institución no presentó un programa de formación inicial para el personal de seguridad y custodia, además de que en el 2024 no registraron ingreso a cursos de formación inicial, lo cual fue un dato inconsistente puesto que según la respuesta de la institución se destinó y ejecutó presupuesto para esta etapa de formación.

Sobre el régimen disciplinario se identificó que no aparece mención o información sobre este tema en el programa operativo anual. Adicionalmente, se constató la ausencia de oficinas dentro y fuera de los centros penitenciarios para la recepción de quejas y denuncias en contra del personal de custodia, así como la carencia de lineamientos para la recepción de quejas internas y de un protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones en contra del personal.

En este rubro, otro aspecto relevante es que no se reporta que la Unidad de Asuntos Internos realice inspecciones en campo. Sumado a lo anterior, se identificó la ausencia de protocolos de alerta temprana y del servicio de atención psicológica para el personal de seguridad y custodia. Un foco de especial atención especial es que la institución informó que no cuenta con una Comisión de Honor y Justicia.

En cuanto a la seguridad social del personal de seguridad y custodia, tanto para las prestaciones como para el régimen complementario, la institución refirió la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta situación no permite conocer la normativa aplicable al personal a nivel estatal, además de que, por su calidad de trabajadores en el ámbito de seguridad pública, sus prestaciones deberían de obedecer a un marco legal especializado y/o al menos específico.

En cuanto a la certificación, en la entidad se identificó que la Comisión de Servicio Profesional de Carrera no se instaló durante el año 2024; además, no cuenta con un manual de organización y funcionamiento de la evaluación del desempeño y tampoco con un sistema de registro de los resultados de la evaluación de desempeño aplicados al personal de seguridad y custodia. Adicionalmente, otro aspecto preocupante es que, durante el 2024 no se aplicaron evaluaciones de desempeño ni de control de confianza al personal de seguridad y custodia.

En materia de perspectiva de género, se identificó un déficit de diversas condiciones indispensables para garantizar el bienestar de las mujeres que forman parte del estado de fuerza del personal de seguridad y custodia.

En primer lugar, la institución no contó con un protocolo de actuación para atender casos de violencia de género, la perspectiva de género no se incluye como principio del sistema penitenciario y tampoco en el reglamento del servicio profesional de carrera. En segundo lugar, la institución de formación no contó con un programa rector ni de formación inicial, por lo que la perspectiva de género no se incluyó dentro de la formación del personal de seguridad y custodia; aunque cabe señalar que sí se reportaron elementos capacitados en este ámbito.

En lo que respecta a las acciones afirmativas en materia de perspectiva de género, se identificó que la institución no realizó entrega de uniformes y equipamiento especializado para las mujeres de seguridad y custodia; además, tampoco cuenta con un área u oficina para atender casos en razón de género, ni con el servicio de guardería.

En cuanto al uso de la fuerza, los principales retos identificados son: la ausencia de información o mención del uso de la fuerza en el programa operativo anual, ni tampoco con un programa de evaluaciones de esta índole dirigido al personal de seguridad y custodia. Solamente se impartieron al personal de seguridad y custodia cuatro de las trece materias estipuladas en la Ley Nacional del Uso de la Fuerza.

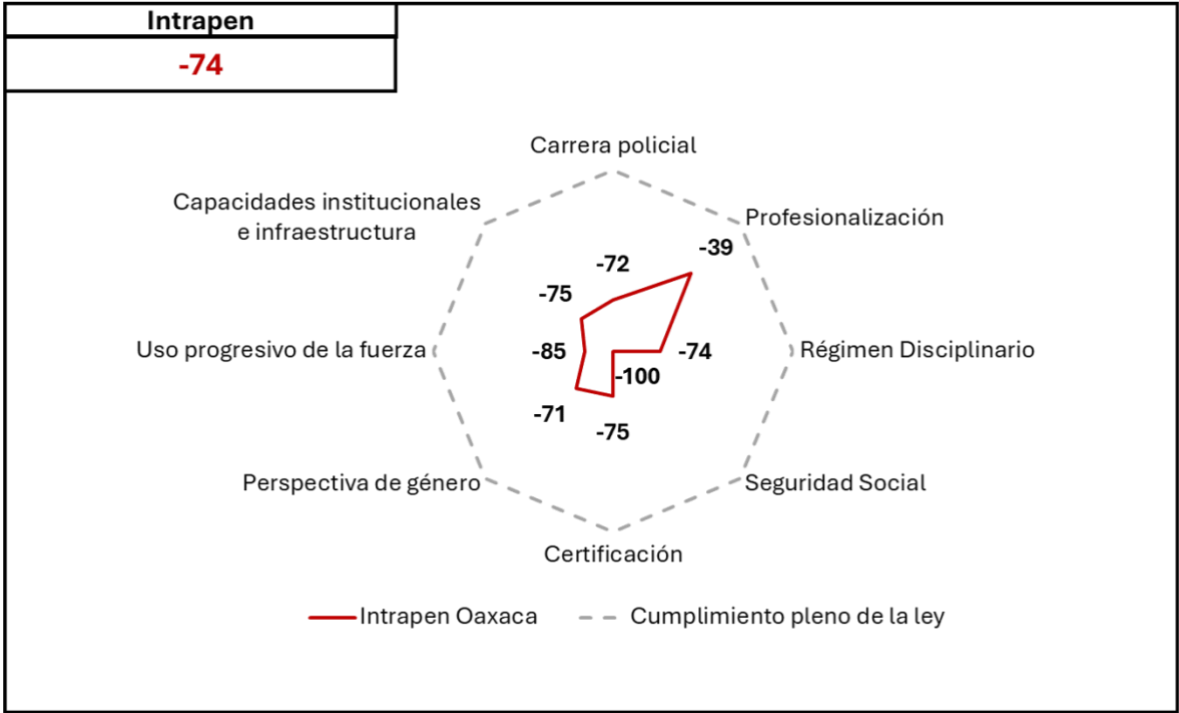
Por otro lado, la institución no cuenta con un protocolo para el uso de cámara corporal policial, ni con Manual de técnicas para el uso de la fuerza y tampoco con protocolo de actuación con perspectiva de género y para niñas, niños, adolescentes y protección de los derechos humanos.

En cuanto a las prácticas de tiro, la institución no cuenta con un estándar de prácticas; además, se reportó que tampoco contó con informe pormenorizado ni informe público anual sobre el uso de la fuerza en el 2024.

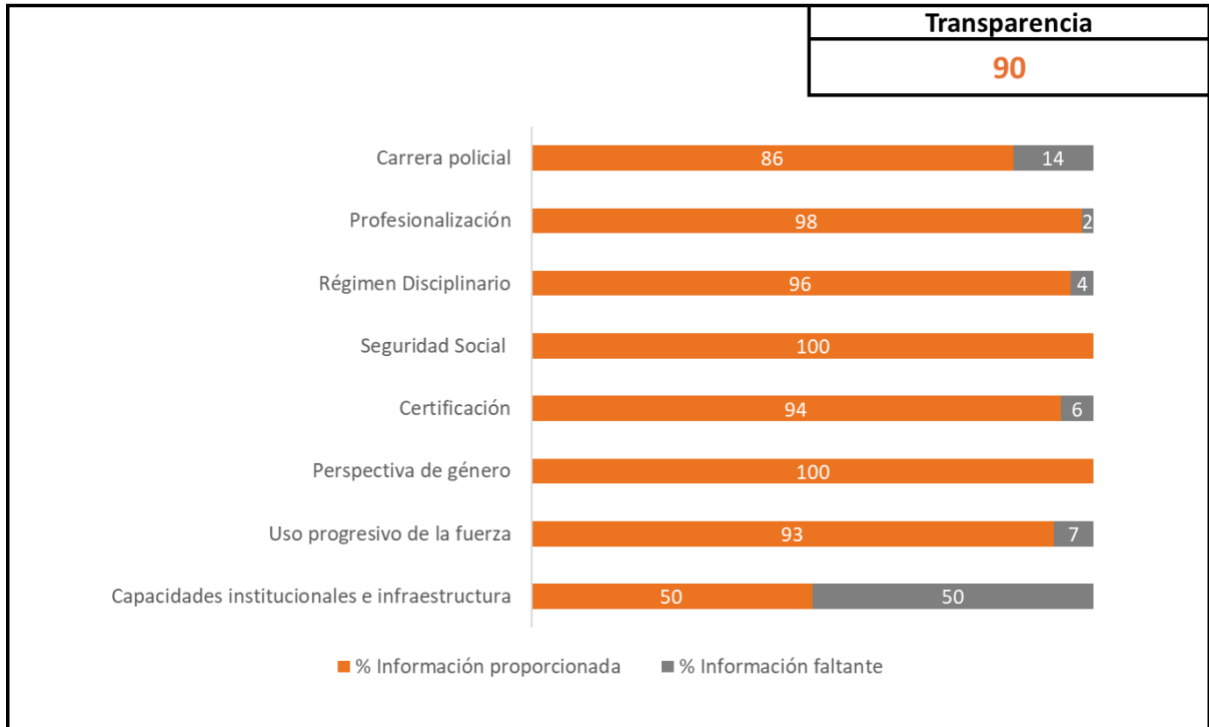
Finalmente, en el tema del sistema penitenciario la institución señaló que no existe una ley especializada en el sistema penitenciario en la entidad; además, ninguno de los 9 centros penitenciarios reportados contó con certificación internacional. Finalmente, en cuanto a la separación de la población penitenciaria al interior de los centros penitenciarios, se identificó que solamente 3 cuentan con separación por delitos de delincuencia organizada o sujetas a medidas especiales y solamente 1 con separación según la situación jurídica (procesados y sentenciados).

En las siguientes gráficas se presenta el resultado de la institución de seguridad pública del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo, así como el porcentaje de información que se obtuvo.

Resultados INTRAPEN 2025



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de las instituciones de seguridad pública del estado de Oaxaca que contiene el presente informe se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

- Fiscalía General del Estado de Oaxaca. (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201172625000009.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2024) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182124000196.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2024) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182125000003.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182124000197.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2025) Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201182125000024.

Resultados del Índice de Transparencia sobre el Desarrollo de las Instituciones de Procuración de Justicia (INTRAPRO)

Eje 1. Carrera.

El desarrollo y consolidación de una carrera profesional dentro de las instituciones de procuración de justicia es relevante para garantizar la eficiencia, transparencia y especialización de los servidores públicos. Un servicio profesional de carrera bien estructurado y la promoción de grados, no sólo incentiva el crecimiento sino que también asegura la estabilidad y la institucionalidad. En este eje se analiza el resultado de dos indicadores, reflejando la dinámica y el compromiso institucional con el desarrollo de su personal en la entidad.

1. Servicio profesional de carrera.

La existencia de lineamientos normativos que regulen el servicio profesional de las instituciones de procuración de justicia es fundamental para asegurar la transparencia, equidad y profesionalización en el avance de la carrera de su personal sustantivo. La institución en su respuesta sobre estos lineamientos indicó que éstos pueden ser consultados en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, proporcionando el enlace respectivo¹⁰⁷.

2. Promoción de grados.

La realización de convocatorias para promociones es un componente esencial del servicio profesional de carrera, permitiendo el ascenso del personal basado en el mérito y la experiencia. Por lo que hace a este proceso, la fiscalía oaxaqueña indicó que se encuentran en un proceso de reingeniería institucional enfocado en fortalecer la procuración de justicia en la entidad, por lo que la Dirección del Servicio Profesional de Carrera no ha emitido convocatorias para la promoción de grados de los perfiles anteriormente mencionados.

Eje 2. Profesionalización

La profesionalización continua del personal es esencial para garantizar la calidad y la especialización en la procuración de justicia. Este eje evalúa el compromiso institucional con el desarrollo de sus integrantes, en donde a través del análisis de seis indicadores, los resultados obtenidos ofrecerán una panorámica sobre la inversión y efectividad en la mejora de las competencias del personal de las instituciones.

1. Políticas públicas.

Este indicador evaluó la existencia de una estrategia o programa general de formación y un estudio de necesidades de capacitación de su personal para 2024. En la respuesta

¹⁰⁷ Enlace para consultar el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca: <http://www.periodicooficial.oaxaca.gob.mx/files/2024/11/EXT-ACDOFISCALIA-2024-11-08.pdf>

proporcionada por la fiscalía de Oaxaca se proporcionó el enlace de consulta al Programa Anual de Capacitación 2024¹⁰⁸ del Instituto de Formación y Capacitación Profesional.

De acuerdo con lo señalado por el referido programa, el principal objetivo de la profesionalización es potencializar el conocimiento y competencia de agentes estatales de investigación, peritos, peritos, analistas, facilitadores, facilitadoras y ministerio público para fortalecer el Sistema de Justicia Penal y de Seguridad Pública Estatal. Con lo cual, además, se contribuye a la formación y capacitación para el mejoramiento profesional de cuerpos de procuración de justicia.

2. Formación del personal sustantivo.

Se buscó cuantificar el número de Ministerios Públicos, Peritos y Policías de Investigación que recibieron, concluyeron y aprobaron un curso o taller de actualización en 2024. La cuantificación de la participación en estos cursos es clave para evaluar el alcance de los esfuerzos de actualización profesional. Sin embargo, la fiscalía del estado mencionó que durante el año 2024 no se realizaron cursos de actualización.

3. Formación básica.

Además de cuantificar el número de personas que recibieron, concluyeron y aprobaron cursos de formación inicial, se indagó si la Fiscalía cuenta con programas de formación inicial vigentes para cada uno de los tres perfiles previamente enlistados. Un proceso inicial es importante para sentar las bases del conocimiento y habilidades en el personal de nuevo ingreso. En el 2024, de acuerdo con lo informado por la fiscalía del estado, no se realizó el curso de formación inicial para ninguno de los perfiles de la triada de investigación (ministerio público, policía de investigación, personal pericial). Por lo que hace a los programas de formación inicial, se proporcionó el enlace a los documentos elaborados por el SESNSP¹⁰⁹.

Información que se alinea con el objetivo del programa de capacitación, respecto del cual, se deben realizar esfuerzos por cerrar la brecha en relación con la falta de información sobre los cursos de capacitación inicial para los perfiles de la triada de investigación.

4. Perspectiva de género.

La formación en perspectiva de género es clave para garantizar que el personal de procuración de justicia aplique un enfoque equitativo y sensible a las diferencias de género en su actuación diaria, contribuyendo a una justicia más inclusiva, sin discriminación y una atención adecuada a víctimas y usuarios. Al respecto, la institución informó que 533

¹⁰⁸ Enlace al micrositio del Instituto de Formación y Capacitación en el que se encuentra el Programa Anual de Capacitación 2024: <https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/themes/themefiscalia2/pages-revistas/programas/2024/samples/magazine/programa2024.html#page/1>

¹⁰⁹ Las ligas proporcionadas por la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, son las siguientes:

- Programa de Formación Inicial para Agentes del Ministerio Público: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236699/PRP_-_20.pdf.
- Programa de Formación Inicial para Perito: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236700/PRP_-_21.pdf.
- Anexo B. Programa de Formación Inicial para Policía Investigador: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/928312/Anexo B. Policía Investigador 2024 SEA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/928312/Anexo_B_Policia_Investigador_2024_SEA.pdf).

servidores públicos fueron capacitados, lo que ubica a la institución por debajo de la media nacional.

5. Esfuerzos de capacitación.

A través de este indicador, se evaluó la cantidad de capacitaciones impartidas por la institución y su duración en horas. Esta información es relevante para entender el volumen y la intensidad de los esfuerzos de profesionalización a nivel institucional. Para este indicador, la fiscalía oaxaqueña indicó que se realizaron 122 actividades académicas, dirigidas al personal de la institución, con una inversión total en horas de 2,740, sin embargo, esto significa que realizaron un esfuerzo de capacitación por debajo del promedio nacional.

6. Alcance de capacitación.

Se cuantificó el número total de Ministerios Públicos, Peritos y Policías de Investigación que cursaron programas académicos y formativos por etapa de formación. También se revisó si la institución cuenta con un instituto o unidad de formación para el personal de la Fiscalía y su capacidad de atención. En el caso de Oaxaca, se obtuvo la siguiente información:

- Ministerios Públicos: Un total de 849 funcionarios participaron en acciones académicas y formativas durante 2024, lo cual ubica a la institución por encima del promedio nacional, dentro de esta estadística, 46 agentes participaron en el curso Fortalecimiento de Habilidades Socioemocionales¹¹⁰. La institución también refirió que 79 ministerios públicos realizaron cursos de formación continua.
- Peritos: Un total de 821 personas peritas participaron en acciones académicas y formativas durante 2024, precisando que 27 peritos participaron en el curso Fortalecimiento de Habilidades Socioemocionales. En relación con las actividades académicas por etapa de formación, la fiscalía indicó que 40 peritos participaron en cursos de formación continua.
- Policías de Investigación: Un total de 966 elementos participaron en acciones académicas y formativas durante 2024, ubicando a la fiscalía oaxaqueña por arriba de la media nacional, sobre el curso Fortalecimiento de Habilidades Socioemocionales, se reportó la participación de 193 policías de investigación. En ese sentido, sobre las actividades académicas por etapa de formación, la institución solo indicó que 580 elementos participaron en cursos de capacitación continua.
- Instituto de formación y capacitación: La fiscalía indicó que si cuentan con un Instituto de Formación y Capacitación.
- Capacidad de atención del instituto: El instituto de formación profesional es capaz de atender a 3214 personas, lo cual los ubica por encima del promedio nacional.

La institución ha logrado capacitar a un número significativo de personal sustantivo; sin embargo, derivado de la reestructura institucional y toda vez que no hay convocatorias de nuevo ingreso, la etapa de formación inicial es un área de mejora que debe alinearse a las necesidades de procuración en la entidad. Se destaca que el programa de fortalecimiento

¹¹⁰ Este programa fue diseñado por la Dirección del Servicio Profesional de Carrera de la fiscalía estatal.

de habilidades socioemocionales, está enfocado en dotar de herramientas al personal de la fiscalía, para la gestión del estrés y las emociones.

Eje 3. Régimen disciplinario

Un régimen disciplinario robusto y transparente es importante para la credibilidad y legitimidad de las instituciones. No solo disuade conductas indebidas, sino que también promueve la rendición de cuentas y fortalece la confianza ciudadana en la actuación de sus servidores públicos. Este eje evalúa la solidez y equidad de los mecanismos internos para corregir y sancionar faltas. Los resultados de los seis indicadores que lo componen ofrecerán una visión sobre la fortaleza institucional para asegurar la integridad, responsabilidad e imparcialidad de su personal.

1. Procedimientos administrativos.

Se buscó verificar si la Fiscalía cuenta con un procedimiento apegado a la LGRA para la denuncia de faltas, y cuáles son los canales disponibles para que los funcionarios conozcan dicho procedimiento. La existencia de un procedimiento claro y accesible para las denuncias es crucial para la rendición de cuentas y la integridad institucional. En el caso de la fiscalía de Oaxaca, se informó que el proceso se ajusta a lo señalado por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, indicando que la investigación por presunta responsabilidad de faltas administrativas puede iniciarse por denuncia o derivado de las inconsistencias detectadas en las auditorías practicadas¹¹¹.

El proceso de denuncia puede iniciarse mediante escrito presentado de forma presencial en las oficinas de la Contraloría Interna y de la Visitaduría General, y plataformas digitales (chatbot llamado TEO), WhatsApp y vía telefónica; además proporcionaron los datos de contacto de la Contraloría Interna, la Fiscalía Anticorrupción y la Visitaduría General. Se enfatiza que la denuncia puede ser anónima.

2. Canales de denuncia.

Se buscó verificar si los canales de denuncia de la Fiscalía están apegados a la LGRA¹¹², en cuanto a la posibilidad de denunciar de manera anónima y la existencia de un área de fácil acceso y un canal electrónico. En el caso de la fiscalía de Oaxaca, se proporcionó la siguiente información:

- Contraloría interna: Se pueden denunciar faltas administrativas sancionadas por la ley general en la materia y el mal manejo de los recursos públicos.
 - Teléfono: (951) 501 69 00 Ext. 21615 y 21617.
 - Correo electrónico: contraloriainterna@fge.oaxaca.gob.mx.
 - WhatsApp: 951 327 00 64.
 - Dirección: Centro Administrativo del Poder Ejecutivo y Judicial “General Porfirio Díaz, Soldado de la Patria”, Edificio Álvaro Carrillo, Segundo Nivel, Reyes Mantecón, San Bartolo Coyotepec, Oaxaca, C.P. 71257.

¹¹¹ Artículos 91 y 92 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

¹¹² Artículos 91, 92 y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

- Micrositio: <https://fge.oaxaca.gob.mx/index.php/denuncia-anti-soborno>.
- Fiscalía Especializada en Materia de Combate a la Corrupción: Conoce de los delitos sancionados por el Código Penal del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
 - Teléfono: (951) 501 69 00 Ext. 21452.
 - Correo: direccionfiscaliaanticorruccion@fge.oaxaca.gob.mx.
 - Dirección: Centro Administrativo del Poder Ejecutivo y Judicial “General Porfirio Díaz, Soldado de la Patria”, Edificio Álvaro Carrillo, Segundo Nivel, Reyes Mantecón, San Bartolo Coyotepec, Oaxaca, C.P. 71257.
- Visitaduría General: Esta autoridad conoce de las faltas y sanciones reguladas por el Reglamento del Servicio Civil de Carrera de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.
 - Teléfono: (951) 327 00 58
 - Correo: visitaduriafgeo@fge.oaxaca.gob.mx.
 - Dirección: Centro Administrativo del Poder Ejecutivo y Judicial “General Porfirio Díaz, Soldado de la Patria”, Edificio Jesús “Chu” Rasgado, Primer Nivel, Reyes Mantecón, San Bartolo Coyotepec, Oaxaca, C.P. 71257.
 - Micrositio: <https://fge.oaxaca.gob.mx/index.php/quejas-contraservidores>.

En relación con las características enunciadas en la ley general, la fiscalía únicamente refirió que tanto los canales tradicionales como los electrónicos cumplen con lo establecido en la norma.

3. Protección al denunciante.

Se evaluó si la Fiscalía otorga garantías de no despido al denunciante de una posible falta administrativa, si cuenta con medidas precautorias para detener la falta administrativa durante la investigación, si los afectados pueden denunciar y se les da calidad de parte, tal como se establece en la LGRA.¹¹³ Estas garantías son esenciales para proteger a quienes denuncian y asegurar la efectividad de las investigaciones.

De esa forma, la fiscalía oaxaqueña informó que se cumplen con estos criterios ya que en el proceso de denuncia además de ser anónima, las autoridades investigadoras están obligadas a mantener en confidencialidad la identidad de las personas denunciantes; en el mismo sentido, otra obligación de las autoridades investigadoras es la de solicitar las medidas cautelares que consideren convenientes, así como de que, de acuerdo con la normativa implementada, las personas denunciantes se consideran parte en el proceso.

4. Debido proceso.

En este apartado se analizó si el órgano interno de control de la Fiscalía General del Estado cuenta con una oficina externa para denuncias, y si el denunciante recibe un folio y es notificado sobre las acciones en el proceso de su caso. Estos elementos son cruciales para garantizar el debido proceso, la transparencia y la confianza en el sistema de rendición de cuentas.

En el caso de Oaxaca, si bien no cuentan con una oficina de denuncia, externa a la fiscalía, sí cuentan con otras garantías al debido proceso, como el número de folio que se le entrega

¹¹³ Artículo 116 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

a la persona denunciante para el seguimiento del proceso, el cual únicamente tendrá variaciones de acuerdo con la autoridad que reciba la denuncia (visitaduría, contraloría o fiscalía anticorrupción). Además, las notificaciones realizadas al denunciante son las recurribles conforme a la normativa de la materia y las que consideren pertinentes las autoridades substanciadoras o resolutoras para el mejor cumplimiento de sus decisiones.

5. Publicidad de las sanciones aplicadas.

La publicidad de las sanciones es un pilar fundamental de la transparencia y la rendición de cuentas en la lucha contra la corrupción. Por ende, se analizó si la Fiscalía envía información al sistema estatal de servidores públicos sancionados. En el caso de la fiscalía de Oaxaca se informó que el sistema estatal de servidores públicos sancionados se encuentra en proceso de constitución.

6. Perspectiva de género.

Este indicador buscaba determinar si el régimen disciplinario de la Fiscalía fue actualizado para incorporar la perspectiva de género. La integración de este enfoque es crucial para garantizar que los procedimientos disciplinarios sean justos, equitativos y no perpetúen estereotipos o discriminación de género. En el caso de Oaxaca, es otra de las entidades que cumple con la tutela de la perspectiva de género en el Código de Ética que deben observar las personas servidoras públicas; con lo que buscan crear condiciones que permitan la actuación responsable de cada persona con legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito, estos principios que rigen al servicio público se complementan fomentando la cultura de respeto en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, conducirse en forma tolerante sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia los ciudadanos o servidores públicos con las que tiene o guarda relación en la Administración Pública.

Eje 4. Seguridad social

La seguridad social es un componente fundamental para el bienestar y motivación del personal de las instituciones. Garantizar el acceso a prestaciones y beneficios adecuados no solo dignifica la labor de quienes día a día velan por la justicia, sino que contribuye a su permanencia y reduce su estrés, impactando directamente en su desempeño y productividad. Este eje evalúa el compromiso institucional con el cuidado integral de sus colaboradores. El análisis de los resultados ofrecerá una perspectiva sobre el nivel de soporte y protección que las instituciones brindan a su capital humano.

1. Seguro médico.

El acceso a seguro médico es una prestación fundamental de seguridad social, esencial para el bienestar y la tranquilidad de los servidores públicos y sus familias. Por ende, se buscó cuantificar el número de personal sustantivo que cuenta con esta prestación. La fiscalía de Oaxaca refirió que como tal no cuentan con un seguro médico; sin embargo, el servicio médico es el que les proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- Ministerios Públicos con acceso a seguro médico: 458.
- Peritos con acceso a seguro médico: 204.
- Policías de Investigación con acceso a seguro médico: 1259.

Con la finalidad de analizar esta información en relación con el estado total de fuerza, cabe precisar que la Fiscalía General del Estado de Oaxaca indicó que, mediante oficio FGEO/OM/URH/0705/2025, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la institución proporciona enlace¹¹⁴ para consultar la cantidad de ministerios públicos, peritos y policías de investigación.

De esa forma, de acuerdo con la información disponible y consultada por transparencia, existe una brecha entre la cantidad de personas que ejercen cargos sustantivos, respecto de los que cuentan con seguro médico. Así, el 23% de ministerios públicos está asegurado, el 24% de los peritos cuentan con esta prestación, y el 25% de los policías de investigación tienen seguro médico.

2. Licencia de cuidados.

Se buscó analizar si el marco normativo vigente contempla la obligatoriedad de otorgar licencias de maternidad y paternidad, y si estas se otorgan bajo igualdad de condiciones. En el caso de las licencias de maternidad y paternidad la respuesta proporcionada por la fiscalía de Oaxaca refiere que ambas se encuentran contempladas en el Reglamento en materia de Recursos Humanos; sin embargo, no se otorgan en igualdad de condiciones porque mientras la licencia de maternidad es de 12 semanas, la licencia de paternidad es de apenas 5 días¹¹⁵.

Esta disparidad notoria en la duración de las licencias implica que no existe igualdad de condiciones para el cuidado. Esto limita la corresponsabilidad parental y puede generar desequilibrios en el desarrollo profesional de las madres. Por tanto, aunque se cumple con la obligatoriedad de ambas licencias, la diferencia en su extensión es un área de oportunidad para promover una mayor equidad.

3. Vacaciones.

Al igual que el indicador anterior, se buscó analizar el marco normativo vigente para conocer el número de días de vacaciones otorgados al personal de la Fiscalía. Este dato permite analizar los esquemas de conciliación entre la vida laboral y personal, respecto de uno de los derechos laborales de carácter irrenunciable.

En el caso de la fiscalía de Oaxaca, existen tres supuestos para otorgar las vacaciones:

¹¹⁴ La información proporcionada por el personal de la Oficialía Mayor de la fiscalía oaxaqueña se encuentra en el enlace:

<https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/uploads/transparencia/2024/obligaciones/LGT70FV8A-2024.xlsx>, o bien, en la página de la Plataforma Nacional de Transparencia, ingresando a: <https://consultapublicamx.plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#tarjetaInformativa>, de acuerdo con el artículo 70 fracción VIII – A de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información y la cual se proporciona en términos del criterio de interpretación 03/17 del INAI.

¹¹⁵ Capítulo XV del Reglamento en materia de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, disponible en:

<https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/plugins/legislacion/uploads/reglamentos/reglamentos-rh-fpm-mrp.pdf>

- a. El personal de contrato que tenga un año o más de labores continuas, disfrutará de doce días hábiles de vacaciones anuales, distribuyéndose en seis días por periodo semestral, de acuerdo con la autorización de la persona Titular del Área, programándose para los meses de junio y julio el primer semestre, noviembre y diciembre el segundo semestre.
- b. El personal de confianza que tenga un año o más de labores continuas, disfrutará de veinte días hábiles de vacaciones anuales, distribuyéndose en diez días por periodo semestral, de acuerdo con la autorización de la persona Titular del Área, programándose para los meses de junio y julio el primer semestre, noviembre y diciembre el segundo semestre.
- c. El personal con nombramiento de confianza que tenga un año o más de labores continuas, disfrutará de veinte días hábiles de vacaciones anuales, distribuyéndose en diez días por periodo semestral, de acuerdo con la autorización de la persona Titular del Área, programándose para los meses de junio y julio el primer semestre, noviembre y diciembre el segundo semestre.

Además, en el caso del personal que tenga una antigüedad mayor a cinco años, disfrutarán de un día adicional por semestre, y aumentará semestralmente cada cinco años. Esto se alinea con las prácticas laborales estándar y es un componente importante de la seguridad social y el régimen laboral.

4. Aguinaldo.

Se analizó si la Fiscalía cuenta con un marco normativo en donde contempla la obligación de otorgar aguinaldo a su personal. La institución de procuración de justicia del estado refirió que la gratificación anual se encuentra contemplada en el Manual de Remuneraciones del Personal al Servicio de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca para el Ejercicio Fiscal 2024¹¹⁶.

5. Salas de lactancia.

La disponibilidad de salas de lactancia es una medida importante de apoyo a la maternidad y a la conciliación de la vida laboral y familiar de las servidoras públicas, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y el derecho a la lactancia materna. Por ende, se preguntó a la institución sobre su disponibilidad. Sobre este punto la fiscalía oaxaqueña indicó que conforme la información que existe en la Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales, en el mes de diciembre del año 2024 se habilitó una sala de lactancia en el edificio Álvaro Carrillo y otra en el edificio Jesús “Chu” Rasgado, edificios que ocupan oficinas pertenecientes a la Fiscalía General del Estado de Oaxaca.

Si bien es positivo que las unidades administrativas se encuentren implementando mejoras en relación con las salas de lactancia, contar con solo una sala de lactancia indica la necesidad de generar mayores esfuerzos en este rubro.

¹¹⁶ Capítulo IV, inciso b) del Manual de Remuneraciones del Personal al Servicio de la Fiscalía, disponible en: <https://fge.oaxaca.gob.mx/wp-content/plugins/legislacion/uploads/reglamentos/reglamentos-rh-fpm-mrp.pdf>

6. Guarderías.

La disponibilidad de servicios de guardería es una prestación significativa de apoyo a los padres y madres trabajadores, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este último indicador se relaciona con los espacios en el que las hijas e hijos de 0 a 3 años, de personas servidoras públicas puedan desarrollarse física, emocional y socialmente mientras sus madres y padres se encuentran en su horario laboral. Al igual que el indicador previo, busca generar condiciones de igualdad en las labores de cuidado de niñas y niños en sus primeros años de vida.

Debido a que en el caso de Oaxaca, la fiscalía refirió que es un servicio con el que no cuentan en la institución, esto representa un área de oportunidad.

Eje 5. Certificación

La certificación asegura la idoneidad, confiabilidad y profesionalismo del personal en las instituciones de procuración de justicia. Este proceso no sólo valida competencias y conocimientos, sino que también funge como un mecanismo clave para garantizar la integridad y confianza. Este eje evalúa la implementación y el alcance de la certificación, el resultado de los cinco indicadores demostrará la rigurosidad y compromiso de las instituciones para contar con personal debidamente calificado y confiable, fortaleciendo así su capacidad de respuesta y legitimidad.

1. Certificación.

Se evaluó la existencia de estrategias de la Fiscalía para la certificación de su personal sustantivo, la cantidad de certificados obtenidos, así como de sus lineamientos de evaluación y la disponibilidad de información sobre los procesos de evaluación y desarrollo de competencias. En este indicador, la fiscalía de Oaxaca indicó que no se implementaron estrategias para evaluar el proceso de certificación, lo cual representa una brecha de oportunidad, ya que de acuerdo con lo informado, ningún servidor público cuenta con la certificación otorgada después de las evaluaciones de control de confianza, desempeño y competencia.

Por otro lado, la institución indicó que sí cuentan con los registros de indicadores así como con la información sobre la estructura de las fases del curso de preparación; aunque no proporcionó más datos. Por lo que hace a los lineamientos, la certificación se fundamenta en la Ley Orgánica de la Fiscalía y su Reglamento, el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Fiscalía, así como en el Manual de Competencias Básicas de la Función Policial elaborado por el SESNSP.

2. Políticas públicas.

Se analizó si la Fiscalía cuenta con registros detallados e información sobre los objetivos, metas específicas por fase y líneas de acción para asegurar el proceso de certificación de sus Agentes de Ministerio Público, Policías de Investigación y Peritos durante 2024. La claridad en estos aspectos permite evaluar la transparencia, la planificación y la rendición de cuentas de los programas de certificación.

De esa forma, lo que refiere la fiscalía oaxaqueña únicamente fue responder que sí cuentan con objetivos, metas y líneas específicas sin proporcionar más información que permita contrastar esta respuesta o profundizar en este aspecto.

3. Control de confianza.

Se cuantificó el número de Ministerios Públicos, Policías de Investigación y Peritos de la Fiscalía que han sido evaluados y acreditados en control de confianza. En este aspecto, la fiscalía de Oaxaca fue la institución con el menor número de personal sustantivo acreditado en este rubro.

- Ministerios Públicos evaluados y acreditados: 0.
- Policías de Investigación evaluados y acreditados: 2.
- Peritos evaluados y acreditados: 0.

La acreditación de un número determinado de elementos en cada perfil es un paso fundamental para fortalecer la confianza pública en la institución. Contrastando esta respuesta con la información obtenida en el portal de transparencia de la institución, revela el nivel más bajo de acreditación de control de confianza a nivel nacional.

4. Evaluación de competencia.

Se cuantificó el número de Ministerios Públicos, Policías de Investigación y Peritos de la Fiscalía que fueron evaluados y acreditados en sus respectivas competencias. La competencia profesional se refiere a las capacidades asociadas a la realización de tareas determinadas de tipo profesional que permiten el ejercicio de la actividad conforme a exigencias de la función. Debido a que los fenómenos que se asocian a la procuración de justicia cambian con el transcurso del tiempo; es necesario evaluar de forma constante este aspecto para cada uno de los tres perfiles sustantivos (ministerio público, policía de investigación y personal pericial).

En el caso del estado de Oaxaca, se informó que para los perfiles de ministerios públicos y personal pericial, no se realizó esta evaluación en 2024. Mientras que en el caso de policías de investigación 100 policías fueron evaluados y acreditados. Esta información revela que se estaría acreditando alrededor del 2% de la plantilla total del personal policial ministerial.

5. Evaluación de desempeño.

Al igual que en el indicador anterior, se analizó el número de personal sustantivo que fueron evaluados y acreditados en su desempeño. Es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos así como la disciplina que rige la actuación y su contribución a los objetivos institucionales.

De manera similar al indicador anterior, la evaluación de desempeño sólo se realiza en el caso de policías de investigación; así, en 2024 se evaluaron a 268 elementos, sin indicar la cantidad de personas acreditadas. En ese sentido, de manera similar a la evaluación de competencia, el porcentaje de policías de investigación evaluados representa un poco más del 5% del personal total.

Eje 6. Autonomía

La autonomía de las instituciones de procuración de justicia garantiza su independencia, imparcialidad y eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Una procuración de justicia autónoma, libre de injerencias políticas es capaz de actuar con objetividad y perseguir el delito sin presiones. Este eje evalúa el grado de independencia institucional a través de cinco indicadores en donde se busca ofrecer una comprensión profunda sobre la fortaleza institucional para operar con la independencia necesaria y responder a los principios de legalidad y justicia.

1. Transición a fiscalía.

Para este eje, es importante analizar si la institución encargada de la procuración de justicia estatal ha completado su transición a Fiscalía General, y si opera como un organismo autónomo. En 2014 se estableció la reforma a los órganos de procuración de justicia, con la finalidad de implementar el sistema de justicia procesal de corte acusatorio aprobado en junio de 2008.

De esa manera, la fiscalía indicó que ya se ha completado la transición, de acuerdo con lo informado por la Oficialía Mayor de la institución¹¹⁷.

Las siguientes cuatro preguntas fueron remitidas a los congresos estatales, por ser la autoridad con la información sobre los procesos de designación y remoción de las personas titulares de las fiscalías y/o procuradurías.

2. Control legislativo.

Se evaluó si la designación del titular se realiza de manera escalonada para prevenir la influencia del Ejecutivo, y si la Constitución estatal prohíbe haber sido servidor público antes de asumir dicho cargo. Se habla de una designación escalonada cuando los cargos de un gobierno estatal no se nombran al mismo tiempo, creando una rotación gradual en comparación con el poder ejecutivo. En ese sentido, el Congreso del estado de Oaxaca respondió que sobre la designación escalonada no obra información en la Dirección de Apoyo Legislativo; sin embargo, de acuerdo con la constitución política del estado, el titular de la Fiscalía General dura en su cargo siete años¹¹⁸.

Por otro lado, en relación con la prohibición de haber ejercido como servidor público, no se contempla en los requisitos constitucionales. En conjunto, los resultados de este indicador revelan áreas de oportunidad importantes para fortalecer la autonomía de la Fiscalía.

3. Profesionalización.

Se analizó si el marco normativo vigente en la entidad contempla la obligatoriedad de ser abogado para ejercer la titularidad de la institución de procuración de justicia.

¹¹⁷ Mediante oficio FGEO/OM/URH/0705/2025, de fecha 21 de febrero de 2025, suscrito por el Mtro. David Hernández Benítez, jefe de la Unidad de Recursos Humanos dependiente de esta Oficialía Mayor de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, informa que sí, en el año 2024 la Fiscalía General del Estado completó su transición.

¹¹⁸ Artículo 114, apartado D de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

Al respecto, el Congreso oaxaqueño indicó que, de acuerdo con los requisitos constitucionales, uno de ellos es: contar con antigüedad mínima de diez años con título profesional de licenciatura en derecho¹¹⁹.

4. Procedimiento de designación.

Se analizó si el mecanismo de designación de la persona titular de la institución encargada de la procuración de justicia en la entidad promueve la autonomía, minimizando la influencia de otros poderes en el proceso. El indicador del procedimiento de designación se enfoca en identificar la participación de organismos o instituciones ajenas a la fiscalía y/o procuraduría, tanto en la convocatoria como en la selección de candidaturas.

En el caso de la fiscalía de Oaxaca, el procedimiento de designación inicia cuando el Congreso del Estado, en veinte días integra una lista de al menos diez personas candidatas, esta lista se aprueba por las dos terceras partes de las y los diputados presentes. La referida lista es enviada al Ejecutivo quien elige una terna, la cual es puesta a consideración del Congreso, y será este Poder quien, mediante el voto de las dos terceras partes de sus miembros, posterior a la comparecencia de la terna, designe a la persona Titular de la Fiscalía del Estado.

De esa forma, el procedimiento de designación está sujeto a las determinaciones del Legislativo y del Ejecutivo, situación que podría impactar en la autonomía de la persona titular designada.

5. Procedimiento de remoción.

Se evaluó la existencia de un mecanismo robusto de remoción de la persona titular de la institución de procuración de justicia estatal, que limite la discrecionalidad del Poder Ejecutivo. En ese sentido, la remoción de la persona titular del órgano de procuración de justicia del estado de Oaxaca tiene dos supuestos, el primero es por renuncia de la persona titular, o bien porque es removido por el Ejecutivo al verificar que existe alguna de las causales de responsabilidad previstos en la Constitución y en la Ley.

Conclusión.

En el camino hacia la consolidación de una institución encargada de la procuración de justicia, se destacan las buenas prácticas de la fiscalía en materia de transparencia. El balance general consiste en una calificación final de -44, a partir de 100% de información proporcionada.

La Fiscalía General del Estado de Oaxaca se encuentra en una fase de consolidación y evolución institucional desde su transición a Fiscalía. Este periodo ha presentado desafíos en la continuidad del liderazgo, con la observación de que los últimos tres titulares no completaron sus mandatos, lo que subraya la oportunidad de fortalecer la estabilidad y eficiencia en la procuración de justicia. Es crucial asegurar que las futuras designaciones prioricen la paridad de género, un área en la que la institución puede avanzar significativamente al promover una mayor inclusión de candidatas en los procesos.

¹¹⁹ Artículo 114, apartado D de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca

Un aspecto distintivo de la operación de la Fiscalía en Oaxaca es su contexto geográfico y cultural único, con 570 municipios, de los cuales aproximadamente el 73% se rigen por sistemas normativos de usos y costumbres. Esta diversidad representa una oportunidad excepcional para desarrollar modelos de justicia innovadores y culturalmente sensibles, que respondan de manera más efectiva a las necesidades de la población.

Oaxaca se ha posicionado como un ejemplo de buenas prácticas en transparencia, un logro destacable de la Fiscalía. La disponibilidad de información en formato editable y la claridad en las ligas de consulta para los datos necesarios en la medición del índice de transparencia son un testimonio del compromiso de la institución con la rendición de cuentas. Esta apertura no solo genera confianza, sino que también facilita la identificación de áreas clave para la mejora continua, como el eje de certificación, donde se reconoce la necesidad de un mayor impulso para alcanzar el promedio nacional.

Un análisis detallado de sus ejes operativos revela una institución en proceso de adaptación y cumplimiento normativo. La Fiscalía está diseñando activamente estrategias para abordar las áreas de oportunidad identificadas, muchas de las cuales ya se encuentran en distintas fases de mejora. Un claro ejemplo de esta proactividad es el eje de Carrera, donde la institución ha emprendido un proceso de reingeniería institucional. Aunque esto ha implicado una pausa temporal en la emisión de convocatorias para promoción, la Dirección del Servicio Profesional de Carrera está trabajando para alinear sus procesos con la normativa vigente, lo que a futuro asegurará una ruta clara de desarrollo y ascenso para los perfiles de investigación.

La Fiscalía cuenta con un Programa Anual de Capacitación ejemplar, accesible a través de un micrositio del Instituto de Formación y Capacitación Profesional. Este programa, basado en un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, identifica competencias específicas para cada puesto, lo que permite ofrecer una formación personalizada y altamente efectiva para mejorar el desempeño. Si bien en 2024 hubo áreas donde se requiere reforzar los cursos de actualización y formación inicial, especialmente en funciones sustantivas y perspectiva de género, esta estructura sólida ofrece una base excelente para la expansión y diversificación de sus programas formativos.

El régimen disciplinario de la Fiscalía es otro punto fuerte, alineado con los principios y criterios de la Ley General. La única recomendación para una mejora continua es la consideración de una oficina externa, lo que podría reforzar aún más la percepción de imparcialidad y accesibilidad en la tramitación de denuncias.

En el eje de Seguridad Social, la Fiscalía demuestra un compromiso con el bienestar de su personal, evidenciado por la coordinación con la Unidad de Recursos Humanos y la referencia al IMSS para el seguro médico. Hay una clara oportunidad para enriquecer las prestaciones sociales que promuevan la corresponsabilidad y el equilibrio vida-trabajo. La ampliación de la licencia de paternidad, la creación de más salas de lactancia y la implementación de guarderías son iniciativas que fortalecerían el apoyo a las familias de los servidores públicos.

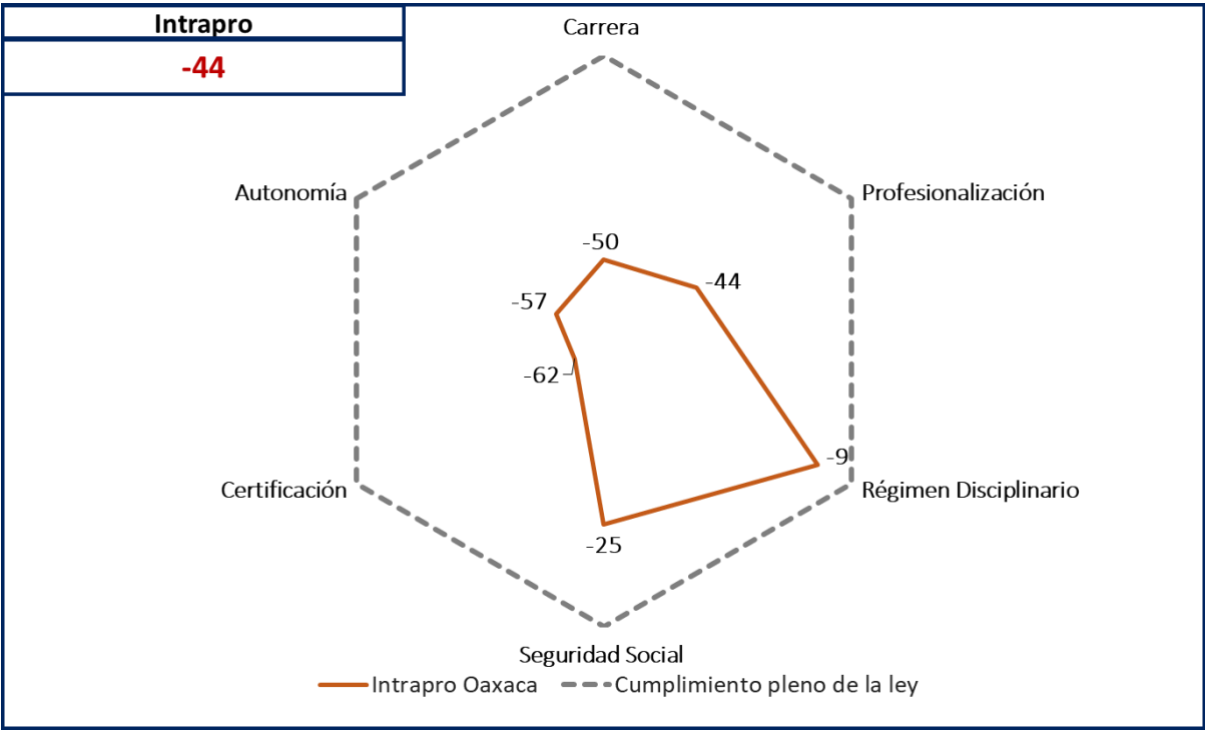
El eje de Certificación es una prioridad estratégica para la institución. Los datos actuales indican un desafío en el número de servidores públicos con certificados de control de confianza, competencia y desempeño. Esta situación resalta la urgencia de intensificar las evaluaciones y certificaciones, extendiéndolas más allá de los policías de investigación,

para elevar los estándares de profesionalismo y confianza en todos los niveles. Esto representa una gran oportunidad para invertir en la excelencia de su capital humano.

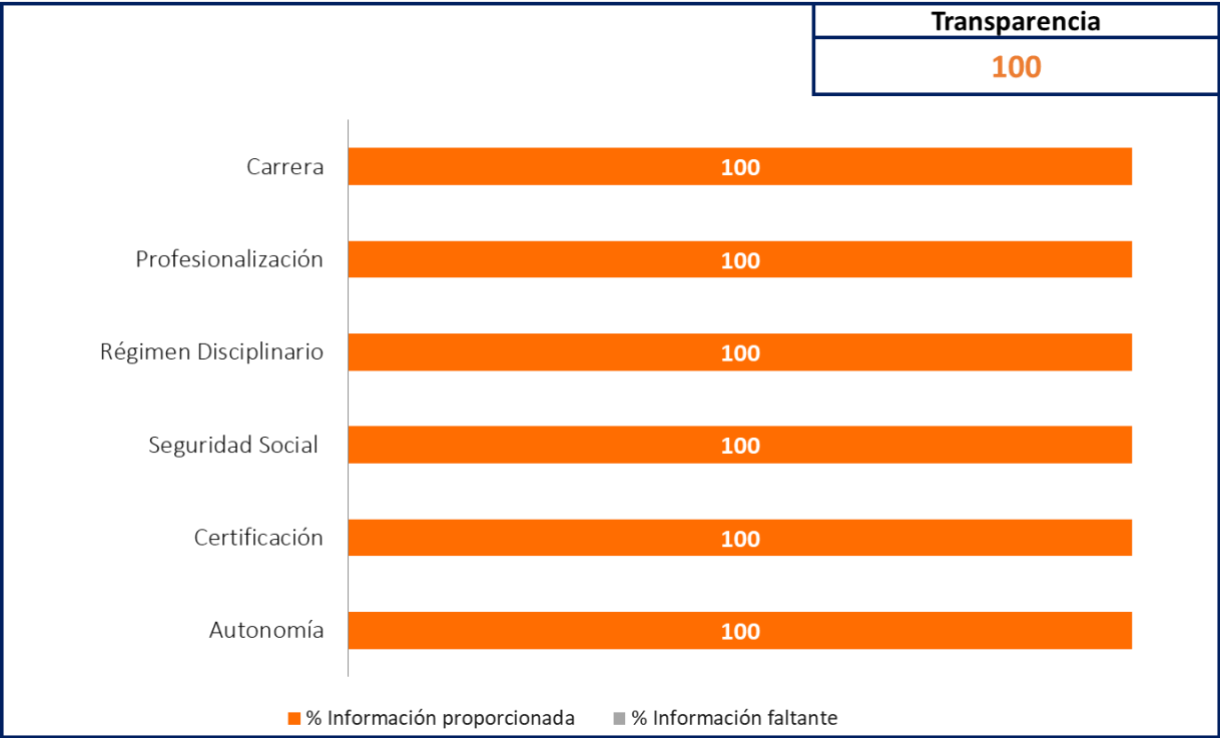
Finalmente, en el eje de Autonomía, la Fiscalía ha completado su transición a un organismo autónomo. Si bien existe la oportunidad de fortalecer aún más su independencia al considerar la prohibición de desempeño previo como servidor público y revisar las intervenciones del Congreso y el Poder Ejecutivo en los procesos de designación y remoción, la base de su estructura autónoma ya está establecida, permitiéndole operar con una mayor libertad en la búsqueda de la justicia.

En las siguientes gráficas se presenta el resultado de la institución de procuración de justicia del estado, de manera global y respecto a cada eje del desarrollo así como el porcentaje de información que se obtuvo.

Resultados INTRAPRO 2025



Porcentaje de información proporcionada por la autoridad



Solicitudes de acceso a la información.

La información de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca que contiene el presente informe, se obtuvo a través de las siguientes solicitudes de acceso a la información:

1. Poder Legislativo (2024).). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201174924000178
2. Fiscalía General del Estado de Oaxaca (2024). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201172625000098
3. Fiscalía General del Estado de Oaxaca (2025). Solicitud de acceso a la información. Número de folio, 201172625000098.

Causa en Común A. C.

Maria Elena Morera Mitre

PRESIDENTA

José Antonio Polo Otyeza

DIRECTOR GENERAL

Asael Nuche González

COORDINADOR DEL PROYECTO

Fernando Escobar Ayala

Nancy Angélica Canjura Luna

INVESTIGADORES

María Blanca Estela Cano Ruiz

ASISTENTE ADMINISTRATIVA

Ana Mitzi Hernández Ochoa

COMUNICACIÓN SOCIAL

Perteneces, Justicia e Igualdad A. C.

José Mario de la Garza Marroquín

PRESIDENTE

Celia García Valdivieso

DIRECTORA DE DERECHOS HUMANOS

J. Jesús Martínez Rangel

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Lizeth Montejano Torres

COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL y CAPACITACIÓN

Javier Osvaldo Rubio Ritchie

María Paula Lara Díaz

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

Impunidad Cero A. C.

Catalina Kühne Peimbert -

DIRECTORA EJECUTIVA

Claudia Ivette Morales Nuñez

COORDINADORA DE PROYECTOS

Helga Jáuregui Ballesteros

ANALISTA DE DATOS

Itzel Jiménez Ríos

INVESTIGADORA

Diana Sarahy Guarneros Martínez

ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN



Pertenece
Justicia e Igualdad

IMPUNIDAD | CERO