SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ACTUALIZACIÓN PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

DIRECTORIO

Omar Hamid García Harfuch
Secretario de Seguridad y Protección Ciudadana

Marcela Figueroa Franco
Secretaria Ejecutiva del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Katia Rodríguez González
Directora General de Apoyo Técnico

Consejos Académicos Regionales e Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública

Instituciones de Seguridad Pública



CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS 5

CAPÍTULO 1. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS 6

1.1 PRESENTACIÓN 6
1.2 ESTRUCTURA DEL PRP 9
1.3 PRINCIPIOS DEL PRP 10
1.4 VALORES INHERENTES AL SERVICIO DE SEGURIDAD PÚBLICA 10
1.5 EJES TRANSVERSALES 12
1.6 ANTECEDENTES 15
1.7 MARCO JURÍDICO 16
1.8 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 24
1.9 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS 26
1.9.1 TEORÍA PSICOGENÉTICA 26
1.9.2 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO 27
1.9.3 CONSTRUCTIVISMO 28
1.9.4 NEUROPSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE 29
1.9.5 ENFOQUE ANDRAGÓGICO 31
1.9.6 ENFOQUE POR COMPETENCIAS 31
A) COMPETENCIAS PROFESIONALES 32
B) HERRAMIENTAS METODOLOGICAS DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS 32

CAPÍTULO 2. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, ACCIONES Y RESULTADOS ESPERADOS 35

2.1 OBJETIVO GENERAL 35
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 35
2.3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS 36
2.4 ACCIONES Y RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS 38
OBJETIVO 1. FORTALECER LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LAS Y LOS ASPIRANTES/INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y PLENO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 38
OBJETIVO 2. ESTABLECER LOS MECANISMOS PARA FORTALECER LA FORMACIÓN DE ALTOS MANDOS. 52
OBJETIVO 3. VINCULAR EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN CON EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 56
OBJETIVO 4. GARANTIZAR LA FORMACIÓN DE UN CUERPO DOCENTE ALTAMENTE CAPACITADO Y FORTALECER LOS MECANISMOS DE CERTIFICACIÓN PARA ASEGURAR LA CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE 69
OBJETIVO 5. PROMOVER UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA. 79
OBJETIVO 6. FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y DE DESEMPEÑO DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD



PÚBLICA, BAJO EL ENFOQUE DEL MODELO NACIONAL DE POLICÍA Y JUSTICIA CÍVICA 82

CAPÍTULO 3. CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN 90

3.1 VALIDACIÓN Y REGISTRO DE PROGRAMAS 90
3.1.1 PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y/O REGISTRO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN 91
3.1.2 REQUISITOS QUE DEBERÁ CUMPLIR LA FICHA DE VALIDACIÓN 94
3.1.3 REQUISITOS DE LOS CURSOS EN EL EXTRANJERO 94
3.1.4 INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA 95
3.1.5 LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO DE INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA 96
3.1.6 DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO 97
3.2 FORMACIÓN DE MANDOS 100
3.2.1 LINEAMIENTOS PARA ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE MANDOS 100
3.2.2 INVESTIGACIÓN ACADÉMICA PARA LA FORMACIÓN DE MANDOS 100
3.3 VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 101
3.4 EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES 102
3.4.1 NIVELES JERÁRQUICOS EN LA FUNCIÓN POLICIAL 102
3.4.2 TRAYECTORIAS ACADÉMICAS 103
3.4.3 PROMOCIÓN EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES 104
3.5 FORMACIÓN DE DOCENTES 105
3.5.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE 105
3.5.2 PROCESO PARA INTEGRAR EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES EN MATERIA DE SEGURIDAD PÚBLICA 106
3.5.3 LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES 107
3.6 SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (APLICABLE SÓLO EN CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA PRESENCIAL DEL PERSONAL A CAPACITAR) 108
3.6.1 LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA 108
3.6.2 LINEAMIENTOS PARA EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (TIC's) Y LA CREACIÓN DE UNA RED DE RECURSOS FÍSICOS Y TÉCNICOS 110

CAPÍTULO 4. INDICADORES DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN 112

CAPÍTULO 5. MALLAS CURRICULARES 119

5.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA DE PROXIMIDAD 120
5.2 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA INVESTIGADOR 130
5.3 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA PENITENCIARIO 141
5.4 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN FEDERAL 148
5.5 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA INTRAMUROS 153
5.6 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA GUARDIA NACIONAL 162



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- Carrera Ministerial: Servicio Profesional de Carrera Ministerial.
- Carrera Pericial: Servicio Profesional de Carrera Pericial.
- Carrera Policial: Servicio Profesional de Carrera Policial.
- CNSP: Consejo Nacional: Consejo Nacional de Seguridad Pública.
- CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- CUP: Certificado Único Policial.
- DD. HH: Derechos Humanos.
- DOF: Diario Oficial de la Federación.
- FASP: Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal.
- FGR: Fiscalía General de la República.
- FOFISP: Fondo para el Fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública.
- FORTAMUN: Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios y de las Demarcaciones Territoriales del Distrito Federal.
- IPH: Informe Policial Homologado.
- LGSNSP: Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- MNPyJC: Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.
- PND: Plan Nacional de Desarrollo.
- PRP: Programa Rector de Profesionalización.
- Registro Nacional: Registro Nacional de Personal de las Instituciones de Seguridad Pública.
- RNPSP: Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
- RSESNSP: Reglamento de Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- SESNSP: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- SNSP: Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- SPC: Servicio Profesional de Carrera Policial.
- SSPC: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.



CAPÍTULO 1. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

1.1 PRESENTACIÓN

La seguridad pública, es un derecho humano consagrado en el párrafo noveno del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que obliga a todas y todos los servidores públicos, pero en especial a las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, a realizar acciones para promover, respetar, proteger y garantizarla.

La seguridad pública, es una facultad concurrente de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, que tiene como fines salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social.

Para ello, se cuenta con Instituciones de Seguridad Pública, integradas por Instituciones de Procuración de Justicia e Instituciones Policiales, cuyos integrantes tienen a su cargo la responsabilidad de prevenir los delitos, sancionar las infracciones administrativas, realizar actos de investigación y llevar a cabo la persecución de los delitos, así como estar a cargo de la reinserción social de las personas sentenciadas, en los términos previstos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), en las respectivas competencias establecidas en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este sentido, es importante para que las y los integrantes cumplan su función con pleno respeto a los derechos humanos, que se encuentren inmersos constantemente en procesos de formación homologados, a fin de que adquieran y fortalezcan las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para realizar la función de seguridad pública.

En el marco de la Ley de la materia, el Programa Rector de Profesionalización es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones Policiales e Instituciones de Procuración de Justicia.

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) impulsó la actualización del Programa Rector de Profesionalización (PRP) acorde al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica (MNPJC), aprobado en la XLIV Sesión Ordinaria del Consejo

Nacional de Seguridad Pública (CNSP) el 8 de julio de 2019, de conformidad con los artículos 5°, fracción XII y 61 de la LGSNSP, en correlación con el artículo 22, fracción V y VIII del Reglamento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (RSESNSP).

Mediante Acuerdo 02/IV-SE/23 aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública, en su Cuarta Sesión Extraordinaria, celebrada el 22 de marzo de 2023 se ordenó la Actualización del PRP y se instruyó a los Consejos Académicos Regionales a que desarrollaran y acordaran su contenido. Asimismo, se exhortó a las entidades federativas a iniciar su implementación a más tardar en enero de 2024, poniendo especial énfasis en los contenidos que coadyuvan en la consolidación de los componentes de atención a la violencia de género, policía de proximidad y justicia cívica del MNPJC.

En este sentido, el SESNSP coordinó a los Consejos Académicos Regionales convocándolos a instalar las mesas de trabajo para que se realizaran las propuestas de actualización a los contenidos temáticos del PRP.

Cada Consejo Académico Regional designó a las personas que fungieron como enlaces para dar seguimiento en la integración de las propuestas de actualización, quienes también formaron parte del equipo de trabajo multidisciplinario integrado por personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General de la República (FGR) y Fiscalías Generales Estatales, al Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS), Academia Nacional de Administración Penitenciaria (ANAP), así como la inclusión del Servicio de Protección Federal (SPF) y la Policía Bancaria Industrial.

La presente actualización se alinea a los objetivos y propósitos del Plan Nacional de Desarrollo[1], de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República[2], del Programa Sectorial de Seguridad y Protección Ciudadana[3], el Programa Nacional de Seguridad Pública[4] y, en

[1] Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. [P.N.D.] Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 12 de julio de 2019, (México).
[2] Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República. [E.N.S.P.] Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 16 de mayo de 2019, (México).
[3] Programa Sectorial de Seguridad y Protección Ciudadana 2020-2024. Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 02 de julio de 2020, (México).
[4] Programa Nacional de Seguridad Pública 2022-2024. Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 05 de diciembre de 2022, (México).

específico, del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica[5], consistente en "el fortalecimiento de las policías municipales y estatales, así como la articulación efectiva entre dichos cuerpos con la Guardia Nacional y las Procuradurías o Fiscalías Generales para reducir la incidencia delictiva, fortalecer la investigación criminal, mejorar la percepción de seguridad e incrementar la confianza en las instituciones policiales".[6]

En este sentido, el Programa Rector de Profesionalización orienta su actualización en el marco del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica (MNPJC) en los siguientes aspectos que complementan su naturaleza definida en la LGSNSP (Art. 5, fracción XII):

1. Alinear los contenidos temáticos al MNPJC para la profesionalización de las y los integrantes de seguridad pública consolidando los componentes de atención a la violencia de género, proximidad y justicia cívica.

2. Promover la actuación policial in situ con enfoque de proximidad, incrementando la confianza en las Instituciones de Seguridad Pública a través de un cuerpo policial con habilidades para dar atención a víctimas, resolver conflictos e investigar delitos.

3. Enfatizar la transversalidad de los contenidos temáticos sobre derechos humanos, proximidad, perspectiva de género, justicia cívica y cultura de la legalidad.

4. Incorporar una visión de justicia cívica con enfoque restaurativo, que procure facilitar y mejorar la convivencia cotidiana en una comunidad; evitar que los conflictos escalen a conductas delictivas o actos de violencia a través de la identificación de los riesgos, y contribuir a la atención de las causas subyacentes que originan estas conductas.

5. Instruir a las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública a proporcionar soluciones de manera ágil, transparente y eficiente a los conflictos comunitarios; mejorar la convivencia cotidiana y el respeto por el entorno; mejorar la percepción del orden público y de la seguridad; y disminuir la reincidencia en faltas administrativas[7].

[5] Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica. [M.N.P.J.C] Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 17 de julio de 2019, (México).
[6] ídem; p.55.
[7] Modelo Homologado de Justicia Cívica. Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 30 de diciembre de 2020, (México).



En cumplimiento a los acuerdos del CNSP en materia de actualización del PRP, se agregaron los siguientes contenidos:

- Enfoque de proximidad
- Justicia Cívica
- Perspectiva de género
- Investigación criminal
- Mediación y proximidad social
- Atención a víctimas y grupos vulnerables
- Intervención para la solución de conflictos
- Mediación y resolución de conflictos
- Mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC).

1.2 ESTRUCTURA DEL PRP

Para dar orden a este documento se decidió estructurarlo de la manera que se describe a continuación. En el primer capítulo se describen los criterios y metodología bajo los cuales se basa la presente actualización. Esto incluye el marco legal, definiciones y diagnósticos, cruciales para la construcción de este PRP.

En el segundo capítulo, se presentan y desarrollan los objetivos del mismo, con las estrategias y acciones para cumplirlos, así como con los lineamientos para los casos que los requieran.

En el tercer capítulo, se presentan los criterios de implementación del PRP que en conjunto con el capítulo cuarto reflejan los mecanismos de medición de avances a través de los indicadores establecidos.
En el capítulo quinto se contemplan las mallas curriculares que fueron modificadas para dar cumplimiento al MNPJC; estas incluyen objetivos, perfil de ingreso y egreso, carga horaria por materia, entre otros.

1.3 PRINCIPIOS DEL PRP

Los principios del Programa Rector de Profesionalización constituyen el marco de profesionalización de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, procuración de justicia y sistema penitenciario son:

- **Profesionalización**. 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 las y los integrantes de las Instituciones.



- **Interdisciplinariedad.** Organización del conocimiento del objeto de estudio de forma integral, incorporando métodos, técnicas, tecnologías, normas y lenguajes de diversas ciencias y disciplinas.

- **Integralidad.** Proceso de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, tanto en los aspectos físicos, éticos, cognitivos y actitudinales, que brinden la posibilidad de que el aprendizaje impacte significativamente en el individuo y la población.

- **Vigencia.** Incorpora contenidos acordes a la normatividad aplicable, de tal forma que el desempeño de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública responda a las necesidades sociales y sus contenidos sean actualizados de manera constante.

1.4 VALORES INHERENTES AL SERVICIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

- **Legalidad**. Realizar funciones, actividades y facultades con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas.

- **Objetividad**. Preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los intereses particulares, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, mismas que tendrán que ser informadas en estricto apego a la legalidad, respetando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como promover y respetar los derechos humanos en todos los ámbitos.

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

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

- **Honradez.** Conducirse con rectitud en el ejercicio de la función pública sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o



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

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

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

- **Prudencia**. Desarrollar la capacidad de pensar y analizar las distintas situaciones o acontecimientos que puedan generar un escenario de riesgo en contra de un grupo de personas, para que de esa manera se pueda actuar o intervenir en el conflicto sin perjudicar a terceros.

- **Imparcialidad**. Garantizar el mismo trato a la población en general, realizar de manera objetiva y neutral sus funciones, sin que influyan atributos físicos o socioeconómicos de la población, así como intereses personales o privilegios de ciertas organizaciones, garantizando la equidad, la igualdad y la objetividad.

- **Equidad**. Procurar que toda persona acceda a una justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades, realizando acciones que favorezcan el respeto a los derechos humanos.

- **Interés Público**. Se actuará buscando en todo momento la atención de las necesidades de la sociedad, así como apoyar siempre el bien común de los ciudadanos para mantener, preservar y proteger el orden público.

1.5 EJES TRANSVERSALES

Se trata de los temas que serán la base de los contenidos del PRP, los

cuales serán transversales a todas las áreas de conocimiento. Son fundamentales para propiciar el desarrollo integral del personal de las Instituciones de Seguridad Pública. La formación inicial y la formación continua de las y los integrantes de las instituciones policiales se regirá por una doctrina policial fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente a la perspectiva de género.[8] En este sentido, se considerarán ejes transversales los siguientes:

- **Derechos humanos.** Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Se caracterizan por ser universales, interdependientes, indivisibles, progresivos y no discriminatorios. Para que el Estado garantice efectivamente su respeto, se requiere que la actuación de los cuerpos policiales sea eficiente y profesional, atendiendo tanto a la preservación de la libertad, el orden y la paz pública, como a la salvaguarda de la integridad de las personas.

- **Perspectiva de género.** Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género[9].

- **Cultura de la Legalidad.** Conjunto de reglas y valores, adoptados y aplicados por la población y autoridades, para fomentar la sana convivencia, el respeto a su entorno y la solución pacífica de conflictos[10].

Para los perfiles encargados de la seguridad pública, la incorporación de los ejes transversales de Proximidad y Justicia Cívica responde a una evolución en la comprensión y las necesidades de la seguridad pública.

Estos ejes reflejan un enfoque integral y humano en la formación policial, alineándose con las tendencias modernas en la seguridad pública y el respeto a los derechos humanos.

[5] Artículo 21, último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [C.P.E.U.M], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F], 14 de marzo de 2019, (México).



- **Proximidad.** Enfoque policial que promueve el acercamiento con los ciudadanos y tiene como su principal objetivo desarrollar una relación de confianza con la ciudadanía. Se basa en el entendimiento amplio de la seguridad, atención de delitos, conductas delictivas, factores criminógenos, faltas administrativas, conflictos comunitarios y problemas que afectan la calidad de vida de la población. Asimismo, busca el acercamiento y el servicio a la comunidad para conocer cuáles son los problemas que le preocupan y afectan. Colabora con los ciudadanos, a quienes concibe no sólo como receptores de un servicio sino como corresponsables en la producción de la seguridad.

- **Justicia Cívica.** Conjunto de procedimientos e instrumentos de Buen Gobierno orientados a fomentar la Cultura de la Legalidad y a dar solución de forma pronta, transparente y expedita a conflictos comunitarios que genera la convivencia cotidiana en una sociedad democrática. Tiene como objetivo facilitar y mejorar la convivencia en una comunidad y evitar que los conflictos escalen a conductas delictivas o actos de violencia. Esto a través de diferentes acciones tales como: fomento y difusión de reglas de convivencia, utilización de mecanismos alternativos de solución de controversias, y atención y sanción de faltas administrativas; todo lo anterior, sin perjuicio de los usos y costumbres de los pueblos indígenas y de sus comunidades.

Asimismo, se han de observar tres rubros importantes en la formación tanto inicial como continua de las y los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario:

a) **Grupos de atención prioritaria.** Conformados por mujeres, niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas de la diversidad sexual; personas migrantes; persona víctimas en situación de calle; personas privadas de la libertad; personas que residen en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; personas indígenas y minorías religiosas.

[6] Artículo 5, frac. VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Fracción adicionada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] 14 de noviembre de 2013, (México).
[10]Modelo Homologado de Justicia Cívica. Diario Oficial de la Federación. [D.O.F] 30 de diciembre de 2020, (México).



b) **Interés Superior de la Niñez.** Deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se atenderá a lo establecido en la Constitución y en los tratados internacionales en donde México forme parte.

   Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales.

c) **Desarrollo Humano Integral.** Debe ser entendido como un despliegue o desenvolvimiento del ser humano en los niveles de las estructuras biológicas, culturales y psicosociales; que le permitan visualizarse como parte de un sistema social con capacidades cognitivas, habilidades y actitudes asertivas, para vivir, convivir y contribuir al bienestar social.

1.6 ANTECEDENTES

A través del tiempo, se ha consolidado un avance al Programa Rector de Profesionalización, que se ha dado conforme a los siguientes antecedentes:

ANTECEDENTES DEL PRP		
AÑO	**ACUERDO**	**ACTUALIZACIÓN**
2009	05/XXVII/09	Emisión de los Criterios Generales del Programa Rector y ratificación del PRP.
2009	Sesión XXVII	Elaboración del PRP de las instituciones de procuración de justicia, con contenidos exclusivos para los cuerpos de seguridad de las procuradurías.
2014	03/XXXVI/14	Aprobación y publicación del primer PRP que sentó las bases de la profesionalización de las instituciones policiales. Derogación de acuerdos de versiones anteriores.
2016	08/XL/16	Conformación del grupo institucional para la actualización de PRP, con motivo de las reformas al sistema de justicia penal y su proceso de consolidación.

2017	03/XLI/16	Aprobación de la actualización del PRP. Se adicionaron seis programas a fin de capacitar a las y los elementos de las corporaciones en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes.
2019	03/XLIV/19	Aprobación del Modelo MNPJC.
2023	02/IV-SE/23	Actualización del Programa Rector de Profesionalización, acorde al MNPJC.

En virtud de lo anterior, el 24 de mayo de 2023, el SESNSP llevó a cabo una reunión de trabajo con las y los Presidentes de los Consejos Académicos de las Regiones Noroeste, Noreste, Occidente, Centro y Sureste, a fin de iniciar los trabajos tendientes a la actualización del PRP y dar cumplimiento a lo encomendado por el CNSP.

1.7 MARCO JURÍDICO

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (D.O.F.), 06-06-2023.**

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

Los principios que rigen el actuar de las instancias de seguridad pública contenidas en el PRP son la legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Carta Magna.

Asimismo, establece que la naturaleza de las instituciones de Seguridad Pública será de carácter civil, disciplinario y profesional. Aunado a ello, instruye al Ministerio Público y a las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno a coordinarse entre sí para cumplir los fines de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto a las bases mínimas enunciadas a continuación:



"La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. La operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, las entidades federativas y los municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones;

El establecimiento de un sistema nacional de información de seguridad pública a cargo de la Federación al que ésta, las entidades federativas y los Municipios, a través de las dependencias responsables de seguridad pública, proporcionarán la información de que dispongan en la materia, conforme a la ley. El sistema contendrá también las bases de datos criminalísticos y de personal para las instituciones de seguridad pública. Ninguna persona podrá ingresar a las instituciones de seguridad pública, si no ha sido debidamente certificada y registrada en el sistema.
(…)
La formación y el desempeño de los integrantes de la Guardia Nacional y de las demás instituciones policiales se regirán por una doctrina policial fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente a la perspectiva de género".

- **LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (LGSNSP), TEXTO VIGENTE, ÚLTIMA REFORMA PUBLICADA EN EL D.O.F., 25-04-2023.**

De conformidad con el artículo 5°, fracción XII de la LGSNSP, el Programa Rector es "el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones Policiales e Instituciones de Procuración de Justicia, respectivamente".

De conformidad con el artículo 61 de la referida Ley, el PRP comprende "los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones de Procuración de Justicia." Por profesionalización se entiende, de acuerdo con el artículo 98 de la LGSNSP, el "proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales".

Las facultades que corresponden a la Federación, gobiernos de las entidades federativas y municipales y las instituciones relacionadas con la seguridad pública y la procuración de justicia en el país se encuentran

descritas en el artículo 39, apartado A, fracción II, inciso b) de la LGSNSP, correspondiendo a la Federación, a través de las autoridades competentes, proponer al Consejo Nacional, en materia de profesionalización, lo siguiente:

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

En este mismo sentido, según el artículo 18, fracción III de la LGSNSP, corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su calidad de órgano operativo del Sistema, formular propuestas para el Programa Rector de Profesionalización.

Por su parte, corresponde a la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública, "promover la capacitación, actualización y especialización de los miembros de las Instituciones Policiales, conforme al Programa Rector de Profesionalización" – artículo 29, fracción II de la LGSNSP- y "formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las Instituciones Policiales, cualquiera que sea su adscripción" – artículo 29, fracción IV de la LGSNSP. Bajo este contexto y en correlación con el último párrafo del artículo 98 de la referida Ley, los planes de estudio para la profesionalización se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza aprendizaje, que estarán comprendidos en el PRP que apruebe la Conferencia de Secretarios de Seguridad Pública, a propuesta de su Presidente.

De conformidad con el artículo 25, fracción IV de la LGSNSP, dentro de las funciones correspondientes a la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, destacan las de "formular, de conformidad con los criterios del Consejo Nacional, el Programa Rector de Profesionalización de las Instituciones de Procuración de Justicia"; y, "promover la capacitación, actualización y especialización conjunta de los miembros de las Instituciones de Procuración de Justicia, conforme al Programa Rector de Profesionalización", artículo 25, fracción IX de la ley de la materia.

El artículo 47 de la LGSNSP, señala que las Academias e Institutos establecidos por la Federación y las entidades federativas operarán de



manera directa los lineamientos y contenidos del Programa Rector y tienen entre sus funciones las de:

I. *Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la perspectiva de género;*
II. *Capacitar en materia de investigación científica y técnica a los servidores públicos;*
III. *Proponer y desarrollar los programas de investigación académica en materia ministerial, pericial y policial, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley y demás disposiciones aplicables;*
IV. *Proponer las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos de la Profesionalización;*
V. *Promover y prestar servicios educativos a sus respectivas Instituciones;*
VI. *Aplicar las estrategias para la profesionalización de los aspirantes y servidores públicos;*
VII. *Proponer y aplicar los contenidos de los planes y programas para la formación de los servidores públicos a que se refiere el Programa Rector;*
VIII. *Garantizar la equivalencia de los contenidos mínimos de planes y programas de Profesionalización;*
IX. *Revalidar equivalencias de estudios de la Profesionalización;*
X. *Colaborar en el diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de aspirantes y vigilar su aplicación;*
XI. *Realizar los estudios para detectar las necesidades de capacitación de los Servidores Públicos y proponer los cursos correspondientes;*
XII. *Proponer y, en su caso, publicar las convocatorias para el ingreso a las Academias e Institutos;*
XIII. *Tramitar los registros, autorizaciones y reconocimiento de los planes y programas de estudio ante las autoridades competentes;*
XIV. *Expedir constancias de las actividades para la profesionalización que impartan;*
XV. *Proponer la celebración de convenios con Instituciones educativas nacionales y extranjeras, públicas y privadas, con objeto de brindar formación académica de excelencia a los servidores públicos;*
XVI. *Supervisar que los aspirantes e integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los manuales de las Academias e*



Institutos, y

XVII. *Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.*

La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana del Gobierno Federal, de acuerdo al artículo 48 de la LGSNSP, tendrá la facultad de proponer a las Instancias de Coordinación de esta ley lo siguiente:

I. *Los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las Instituciones policiales;*
II. *Los aspectos que contendrá el Programa Rector;*
III. *Que los integrantes de las Instituciones Policiales se sujeten a los programas correspondientes a las Academias y de estudios superiores policiales;*
IV. *El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales y vigilar su aplicación;*
V. *Estrategias y políticas de desarrollo de formación de los integrantes de las Instituciones Policiales;*
VI. *Los programas de investigación académica en materia policial;*
VII. *El diseño y actualización de políticas y normas para el reclutamiento y selección de candidatos a las Instituciones Policiales;*
VIII. *La revalidación de equivalencias de estudios de la Profesionalización en el ámbito de su competencia, y*
IX. *Las demás que establezcan otras disposiciones legales.*

- **REGLAMENTO DEL SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA PUBLICADO EN EL D.O.F., 26-09-2009.**

El artículo 22 del Reglamento del SESNSP, establece las atribuciones de la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP entre las que se encuentran:

I. *Promover ante las autoridades competentes de los tres órdenes de gobierno la implementación del Desarrollo Policial;*
II. *Coordinar la homologación de la Carrera Policial, la profesionalización y el Régimen disciplinario en las Instituciones de Seguridad Pública;*
III. *Desarrollar e implementar en colaboración con las Instituciones de Seguridad Pública mecanismos de coordinación que permitan fortalecer y eficientar las carreras ministerial, policial y pericial;*



(…)

V. Proponer ante la instancia competente, los lineamientos, programas, actividades y contenidos del Programa Rector;

(…)

VIII. Coordinarse con las instancias competentes de las academias e institutos responsables de la aplicación de los programas rectores; así como con otras autoridades para la implementación de proyectos específicos.

Además de esto, el PRP está enmarcado en la legislación y normativa existente, así como en los instrumentos que se deriven de la aplicación del MNPJC, sin ser limitativos:

ALINEACIÓN DEL PRP A LA PLANEACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO	
1	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
2	Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2019-2024
3	Programa Sectorial de Seguridad y Protección Ciudadana 2020-2024
4	Programa Nacional de Seguridad Pública
5	Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública
6	Reglamento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Se hace referencia a algunos de los puntos destacados de la normatividad que fundamentan el Programa Rector.

LEY O REGLAMENTO	NORMATIVIDAD
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Artículo 21. • La seguridad pública es una función de la Federación, entidades federativas y municipios. • Las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública. • La selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública será competencia de la Federación, entidades federativas y municipios.



LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA	Artículo 5. • El Programa Rector es el conjunto de contenidos para la profesionalización de los servidores públicos de las instituciones policiales y de procuración de justicia. Artículo 18. • Corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública formular propuestas para el PRP. Artículos 25 y 29. • Corresponde a la Conferencia Nacional de Secretarios de Seguridad Pública promover la capacitación, actualización y especialización, conforme al Programa Rector.
REGLAMENTO DEL SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA	Artículo 22. • Corresponde a la Dirección General de Apoyo Técnico: promover ante los tres órdenes de gobierno la implementación del desarrollo policial; coordinar la homologación de la carrera policial, la profesionalización y, entre otras cosas, proponer ante la instancia los lineamientos, programas, actividades y contenidos del Programa Rector.
OTRAS	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2019-2024, Programa Sectorial de Seguridad y Protección Ciudadana 2020-2024 y Programa Nacional de Seguridad Pública 2022-2024.

El Programa Rector de Profesionalización se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 como lo describe la siguiente tabla.

PND	**Programa Sectorial de Seguridad y Protección Ciudadana**		**Programa Estratégico del SESNSP**
Ejes	Objetivo Prioritario	Estrategia prioritaria	Objetivo prioritario
Política y Gobierno	**Objetivo prioritario 1.** Mejorar las condiciones de seguridad en las regiones del territorio nacional para construir la paz.	**Estrategia prioritaria 1.1** Contribuir a prevenir, investigar y perseguir los delitos, con enfoque de género, diferenciado e intercultural, para preservar la seguridad pública y salvaguardar la integridad de las personas y su patrimonio en el territorio nacional. **Estrategia prioritaria 1.4** Fortalecer la coordinación territorial entre instancias y órdenes de gobierno para establecer la construcción de paz y seguridad.	**Objetivo 1.** Fortalecer los mecanismos de coordinación, seguimiento y operación del SNSP.



		Estrategia prioritaria 1.2 Fortalecer la carrera policial, los esquemas de profesionalización, la certificación, la especialización y el régimen disciplinario, con enfoque de género, diferenciado e intercultural, para impulsar el desarrollo de los cuerpos policiales en los tres órdenes de gobierno. **Línea puntual 1.2.4** Instrumentar y aplicar los lineamientos y procedimientos del Servicio Profesional de Carrera Policial. **Línea puntual 1.2.5** Aplicar procedimientos de régimen disciplinario al personal de las instituciones de seguridad pública. **Estrategia prioritaria 1.5** Impulsar la mejora de los mecanismos de control interno para combatir la corrupción en los cuerpos policiales de los tres órdenes de gobierno.	**Objetivo 2.** Contribuir al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno en los procesos de certificación y profesionalización.
		Estrategia prioritaria 1.2 Fortalecer la carrera policial, los esquemas de profesionalización, la certificación, la especialización y el régimen disciplinario, con enfoque de género, diferenciado e intercultural, para impulsar el desarrollo de los cuerpos policiales en los tres órdenes de gobierno. **Línea puntual 1.2.3** Implementar el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, para articular los esfuerzos de la Guardia Nacional, las Policías Estatales y Municipales y los requerimientos del Ministerio Público con enfoque de derechos humanos, proximidad y participación ciudadana.	**Objetivo 3.** Consolidar la implementación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica en las instancias de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno.
	Objetivo prioritario 2. Contribuir al fortalecimiento del diseño e implementación de políticas públicas en materia de prevención de la violencia y el delito en el territorio nacional.	**Estrategia prioritaria 2.1** Impulsar la integración de diagnósticos en zonas y poblaciones prioritaria a través del intercambio de información en los tres órdenes de gobierno, academia, grupos empresariales y actores sociales para la identificación de riesgos frente a la violencia y la delincuencia.	**Objetivo 4.** Impulsar el diseño e implementación de políticas, proyectos y acciones para reducir los factores de riesgo en la población de atención prioritaria en materia de prevención del delito.



1.8 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, realizó el "Levantamiento de Información 2021", referente a la actualización del Programa Rector de Profesionalización (2017). La formación profesional demanda un Programa que permita mejorar el desempeño de los servidores públicos, asegurando su alineación con la legislación federal y local de cada institución policial que permita proporcionar programas de capacitación adaptados a los requisitos de cada institución para optimizar las funciones de los cuerpos policiales.

En este contexto, la Dirección General de Apoyo Técnico coordinó con las diversas Instituciones Policiales la aplicación del cuestionario que abordó los siguientes rubros:

- Oferta educativa
- Oportunidades de capacitación
- Formación inicial y continua
- Reconocimiento oficial y/o curricular
- Metodología de enseñanza-aprendizaje
- Capacitación
- Competencias básicas de la función policial.

El levantamiento de necesidades dio paso a la actualización del Programa que rige la capacitación policial en la actualidad, con la finalidad de proporcionar a los agentes con los conocimientos teórico - metodológicos, jurídicos, y competencias necesarias para abordar los desafíos actuales en seguridad, fortaleciendo así su capacidad para proteger a la sociedad de manera más efectiva y adaptada a las demandas contemporáneas, por lo que se desglosa el análisis de dicha encuesta.

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN			
	Rubro evaluado	**Resultados**	**Utilidad para la actualización del PRP**
1	***Satisfacción d e la Oferta Educativa***: Se evalúa cómo los participantes del PRP perciben la oferta educativa actual en términos de satisfacción general.	La satisfacción con la oferta educativa es variada, con un promedio de satisfacción del 53.1%. Específicamente, los elementos policiales muestran mayor satisfacción (57.3% afirmativo) en comparación con la policía de investigación.	Los datos sugieren la importancia de una actualización curricular que aborde las áreas donde la satisfacción es baja y refuerce aquellas donde el PRP no se percibe alineado con las nuevas realidades de seguridad. Esto podría implicar la incorporación de temáticas emergentes, enfoques de



		(33.3% afirmativo) y el Sistema Penitenciario (50% afirmativo).	capacitación más adaptativos y una revisión de los programas para garantizar que reflejen los desafíos actuales y futuros en la seguridad pública.
2	***Enfoque de Formación Integral*:** Evalúa si se considera conveniente que la formación inicial y continua de los elementos de seguridad, en todos los niveles, sea integral.	El 95.9% de los participantes considera que es conveniente que la formación en todos los niveles se base en un plan de formación integral.	Estos resultados consideran una formación integral con aspectos teóricos, prácticos, éticos y técnicos.
3	***Suficiencia y Actualización de Cursos*:** Evalúa si los cursos y módulos que se imparten en la formación inicial son considerados suficientes y si se percibe la necesidad de actualizar la oferta de cursos de formación inicial y continua.	La percepción de suficiencia de los cursos de formación inicial es mixta, con un 48% de acuerdo en el área Policial y un 35.7% en Investigación. Además, la mayoría de los participantes considera que se requiere actualizar la oferta de cursos de formación inicial y continua, con porcentajes significativos que van desde el 85.4% hasta el 97.6%.	Estos resultados indican la necesidad de revisar y actualizar la oferta de cursos de formación inicial y continua en el PRP, asegurando que sean suficientes y estén alineados con las necesidades cambiantes de los cuerpos de seguridad. También pueden guiar la incorporación de nuevos temas y enfoques de capacitación para mantener la relevancia de los programas de formación.
4	***Modernización de Metodología y Balance Teórico-Práctico*:** Evalúa si se considera necesario modernizar los métodos de enseñanza-aprendizaje y si existe una referencia por un enfoque más teórico o práctico en la enseñanza.	La mayoría de los participantes está de acuerdo en que los métodos de enseñanza-aprendizaje deben modernizarse, con porcentajes que van desde el 95.9% hasta el 98.1%. Además, en cuanto al equilibrio entre teoría y práctica, la mayoría prefiere un enfoque más teórico, aunque en menor medida, con porcentajes que oscilan entre el 87.7% y el 92.9%.	Estos resultados sugieren que el PRP debe considerar la modernización de los métodos de enseñanza-aprendizaje para mantenerse actualizado y efectivo. Además, aunque la preferencia es teórica, se debe equilibrar adecuadamente la teoría y la práctica en los programas de formación, brindando una base sólida de conocimiento teórico, pero también habilidades prácticas necesarias para los cuerpos de seguridad.
5	***Fortalecimiento de Competencias Básicas*:** Evalúa si se considera necesario fortalecer las competencias básicas de los elementos.	La mayoría de los participantes están de acuerdo en que se deben fortalecer las competencias básicas, con porcentajes que oscilan entre el 94.7% y el 100%. Esto indica una clara percepción de la importancia de mejorar las habilidades y capacidades fundamentales.	Estos resultados subrayan la necesidad de enfocarse en el fortalecimiento de las competencias básicas de los elementos en los programas de formación del PRP. Esto puede contribuir a una preparación más sólida y efectiva de los cuerpos de seguridad.
Fuente: Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP.			



Derivado de los resultados arrojados y atendiendo a las necesidades manifestadas principalmente por los integrantes de los Consejos Académicos Regionales y los Titulares de las Instancias de Profesionalización, se consideró de vital importancia que el PRP fuera actualizado con la intervención de los actores que participan en la formación, capacitación, profesionalización y evaluación de los elementos de seguridad pública.

Finalmente, se contó con la participación de los Cinco Consejos Académicos Regionales y de los representantes de las demás instancias de seguridad pública, quienes por consenso, validaron la propuesta de actualización del Programa Rector de Profesionalización (2023).

1.9 FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Hoy en día es de suma importancia formar instituciones de policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, con los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para llevar a cabo su función conforme a las normas aplicables; para ello, es necesario contar con procesos educativos que favorezcan la aplicación y contextualización del conocimiento.

En este sentido, la actualización del PRP se apega a las teorías psicogenética y de aprendizaje significativo, así como en los enfoques del constructivismo, la neuropsicología del aprendizaje, el andragógico y el de competencias, mismos que se explican a continuación.

1.9.1 TEORÍA PSICOGENÉTICA

La teoría psicogenética conceptualiza el aprendizaje como un proceso dinámico debido a que el desarrollo intelectual de la persona depende de factores asociados a su maduración biológica y a sus experiencias física y social, es decir, a su proceso de interacción con el medio ambiente y la realidad. A partir de dichos factores, existen dos variantes que posibilitan el proceso de aprendizaje del individuo: la organización y la adaptación.

La organización se refiere a la capacidad que tiene la mente de organizar el conocimiento del individuo y del mundo para trasladarlo a esquemas de acción y representación.

Simultáneamente se desarrolla el proceso de adaptación mediante el cual la persona incorpora conocimientos nuevos a los esquemas que ya posee y a partir de los cuales –mediante un proceso de acomodación– crea nuevos esquemas de conocimiento.



En este marco, el enfoque enseñanza del PRP pretende:

- Fortalecer las capacidades y habilidades cognoscitivas (modelos y esquemas mentales) del personal de las instituciones de policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, motivarlos a que se conviertan en actores que aporten su experiencia y conocimiento al acercarse a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores que les permitan desarrollarse personalmente y en su dominio sobre las técnicas relacionadas con su ejercicio profesional.

- Favorecer la participación y la interacción con el entorno, a partir del cual las y los elementos puedan desarrollar nuevos esquemas de pensamiento que le permitan mejorar su desempeño y acercamiento con la sociedad.

Por medio de los programas de formación inicial y continua se pretende que el personal desarrolle las capacidades mencionadas y apliquen sus sentidos para prevenir hechos delictivos, identifiquen a ciudadanos en situaciones que requieren de su intervención y actúen en consecuencia, con técnicas y herramientas de actuación e investigación que le permitan ser eficaz en su función.

1.9.2 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

De acuerdo con la teoría del aprendizaje significativo el alumno aprende de la propia experiencia y de la reflexión sobre la misma. El aprendizaje significativo no es la "simple conexión" de la información nueva con la ya existente, el aprendizaje significativo involucra la modificación y evolución de la nueva información, así como de la estructura cognoscitiva envuelta en el aprendizaje.

Se distinguen tres tipos de aprendizaje significativo:

1. El aprendizaje de representaciones, que consiste en la atribución por parte del alumno de significados sustantivos a determinados símbolos.
2. El aprendizaje de conceptos –definidos como objetos, eventos o situaciones– que son adquiridos mediante los procesos de formación (donde los atributos o características del concepto se adquieren a través de la experiencia directa) y de asimilación (los



atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponibles en la estructura cognitiva del alumno).

3. El aprendizaje de proposiciones, el cual exige captar el significado de las ideas o conceptos y expresarlos en forma de proposiciones que luego se combinan de tal manera que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva.

Es así que el aprendizaje significativo influye en el participante de dos maneras:

a) Mejora su estructura cognitiva; y
b) Modifica las actitudes, valores, percepciones y patrones de conducta.

Estos dos elementos están siempre presentes e interconectados. En el proceso de aprendizaje significativo y constructivista, a través de una participación activa y basada en la experiencia, las y los participantes construyen nuevos y relevantes conocimientos que influyen en su formación y derivan en la responsabilidad y el compromiso por su propio aprendizaje. Adquieren particular interés los trabajos de grupo, la formulación de hipótesis, el diseño de experiencias, el trabajo en torno a problemas y la evaluación de resultados.

Un aprendizaje centrado en las y los participantes impacta no sólo en la forma como se organiza el proceso, sino también en las funciones y la forma de relacionarse de las personas implicadas en el mismo; esto es, docentes y participantes. La figura del docente, es más que transmisor del conocimiento, representa un acompañante de quien construye el conocimiento mismo, es un generador de ambientes donde el aprendizaje es el valor central de toda actividad.

1.9.3 CONSTRUCTIVISMO

En el constructivismo el conocimiento no se descubre, se construye. El aprendizaje es un proceso interno de construcción a partir del cual el alumno construye el conocimiento de manera activa, interactuando con el objeto de estudio, y el nuevo conocimiento construido adquiere significado cuando se le relaciona con el conocimiento previo del individuo. En este proceso adquiere un significado fundamental el contexto social y cultural de la persona que le permite construir nuevos significados al participar en el proceso de aprendizaje de forma activa y reflexiva.



En este contexto, el enfoque de enseñanza del PRP pretende:

a. Conceptualizar al aprendizaje como una construcción, la cual se da en la interacción del sujeto que aprende con su entorno.

b. Concebir a las personas servidoras públicas como responsables de su propio aprendizaje y a las y los instructores como facilitadores y mediadores en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

c. Contribuir a fortalecer las capacidades y habilidades cognoscitivas (modelos y esquemas mentales) de las personas servidoras públicas; es decir, motivarlos a que se conviertan en actores que aporten su experiencia y conocimiento al acercarse a nuevos conceptos, métodos, técnicas, actitudes y valores, que les permitan desarrollarse tanto personal como laboralmente.

d. Favorecer la participación activa de las personas servidoras públicas y la interacción con el entorno, a fin que desarrollen nuevos esquemas de pensamiento para mejorar su desempeño laboral y responder a los requerimientos de la sociedad.

e. Contribuir en la formación de las personas servidoras públicas, analíticas, críticas, creativas e innovadoras.

f. Dejar atrás la enseñanza de conocimientos de forma mecánica y repetitiva, para pasar a métodos educativos centrados en el aprendizaje.

g. Incorporar las aportaciones de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

1.9.4 NEUROPSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE

La neuropsicología de la educación nos ayuda a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. La Neurociencia nos dice cómo aprendemos y las claves del aprendizaje.

Uno de los instrumentos de mejora consiste en comprender cómo el cerebro responde a estímulos y lo hace con más intensidad cuanto más novedoso y complejo es el estímulo. Ante estímulos conocidos el cerebro responde con menos intensidad.

Los aprendizajes previos condicionarán los aprendizajes posteriores. Esta es una de las consecuencias de la plasticidad cerebral y de la forma en la que aprendemos. Las habilidades neuropsicológicas son consideradas fundamentales para el correcto desarrollo cognitivo y estudiantil, mismas que a continuación se mencionan:

- Procesos neuromotores: nos referimos a la capacidad motriz general de la infancia. Durante su desarrollo motor, van adquiriendo más habilidades de movimiento, nuevos rangos de desplazamiento y acciones motrices más precisas.

- Lateralidad: es cómo se distribuyen los actos del día a día entre el hemisferio izquierdo y el derecho del cerebro y su consiguiente especialización. Es por esta lateralidad que a la mayoría se nos puede clasificar en zurdos o diestros, puesto que una parte de nuestro cuerpo es más operativa y dominante que su contraria.

- Funcionalidad visual: en la funcionalidad visual correcta para la neuropsicología del aprendizaje incluimos todos los movimientos oculares que posibilitan una lectura fluida.

- Funcionalidad auditiva: la capacidad de escuchar y procesar el habla y los sonidos del entorno es crucial para el desarrollo de habilidades lingüísticas y cognitivas, como la lectura, la escritura, la comprensión del lenguaje y la memoria verbal.

Desde el punto de vista de la neuropsicología del aprendizaje, estas competencias deberán integrarse para permitir en las y los integrantes de seguridad pública una adecuada orientación espacial, capacidad de comunicación oral, así como la correcta codificación de símbolos escritos.

El enfoque basado educativo basado en competencias permite identificar el ser, el saber, el saber hacer y el saber convivir, requeridos para formar a policías competentes e integrales, de acuerdo con las necesidades sociales e institucionales. Este enfoque es útil en el campo educativo porque al estudiante se le exige que demuestre que está en capacidad de utilizar esa información en el momento oportuno, para resolver un problema o realizar una tarea. Desde lo laboral, la competencia se define como la posibilidad de formar al individuo para el trabajo y para la vida, la competencia implica la integración del ser (actitudes y valores) el saber (conocimiento) y el saber hacer (habilidades y destrezas) para formar un profesional con capacidad para desempeñar sus funciones de forma adecuada.



1.9.5 ENFOQUE ANDRAGÓGICO

Es un conjunto de técnicas de enseñanza centradas en la educación de la persona adulta, partiendo del conocimiento y de las experiencias previas, que promueve la construcción del aprendizaje significativo y la aplicación de este ante situaciones reales.

En las Instituciones de Seguridad Publica, este enfoque facilita la comprensión de los contenidos temáticos permitiendo la resolución de problemas y eventualidades de manera eficiente y profesional que se presentan en el desempeño de las funciones policiales.

En este enfoque, las y los docentes y/o instructores, cumplen con la función de ser facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, al promover la participación activa, emociones, intereses, y experiencias previas de las y los participantes en la construcción y apropiación del conocimiento.

1.9.6 ENFOQUE POR COMPETENCIAS

La andragogía antecede a este enfoque para el proceso de capacitación de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

El enfoque por competencias posibilita integrar diversos saberes y recursos cognitivos cuando el Policía se enfrenta a una situación de la vida cotidiana, para el que requiere capacidad para resolver problemas complejos en diversos escenarios.

Este enfoque puede ser definido como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en práctica al realizar una función laboral o cualquier actividad cotidiana ante estos supuestos el PRP, tiene como uno de sus objetivos estructurar e implementar acciones académicas que cumplan a que las personas servidoras de las instituciones policiales desarrollen las capacidades necesarias para dar cumplimiento a sus funciones en el ámbito profesional, personal y social.

Este enfoque surge como la conjugación de contenidos, habilidades y actitudes, con el objetivo de que, quienes sean formados aprendan a hacer en un contexto específico, es decir hacer diestra a una persona para desempeñar una actividad laboral específica.



A) COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se refiere al grado de aplicación de conocimientos, aptitudes, y razonamientos asociados con la profesión y en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional. Se dividen en dos tipos de competencias profesionales:

- Competencia Técnica: La posee aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- Competencia Metodológica: Posee esta competencia aquel que sepa reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que se encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas laborales.

B) HERRAMIENTAS METODOLOGICAS DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS

La educación basada en competencias permite una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas. De esta manera quienes ejecuten las acciones para la profesionalización tendrán un referente para elaborar o adecuar sus programas académicos, y quienes requieran los servicios tendrán la seguridad de que responde a sus necesidades.

Esta metodología de enseñanza proporciona congruencia y coherencia al diseño curricular de los programas de formación inicial, capacitación, actualización y especialización, toda vez que se tendrán identificadas las competencias que se pretende desarrollar en cada uno de los perfiles.

Este tipo de e proceso de enseñanza aprendizaje orientado hacia la construcción y aplicación del conocimiento que conlleve a formar a policías competentes, que atiendan las problemáticas y tomen decisiones específicas en el ámbito de sus funciones, diseñando una metodología andragógica, la cual hace referencia a la educación de las personas adultas, ya que cada participante tiene la capacidad de compartir; conocimientos y saberes partiendo de las experiencias previas que cada uno posee, lo cual conformará comunidades de práctica al ser seres sociales.

La metodología de enseñanza busca en la capacitación una transversalidad en justicia cívica, perspectiva de género y la protección de

los Derechos Humanos (DD.HH). Dicho contenido, tiene este enfoque, pues está justificada en función de la creciente demanda de sensibilizar y proteger los DD.HH de todas las personas.

Las y los participantes, al capacitarse, contarán con herramientas que faciliten la incorporación institucional del enfoque de género, mismo que podrán aplicar en los servicios que ofrecen las Instituciones de Seguridad Pública.

Lo anterior con la finalidad de lograr que sean un referente que impacte positivamente en las percepciones, prejuicios, estereotipos y conocimiento sobre la temática de género; así como procurar que las faltas administrativas y conductas antisociales sean atendidas y canalizadas de manera rápida y eficiente.

En este sentido, la sociedad del conocimiento y de la información en la que estamos insertos, impone y exige nuevas competencias en el desarrollo profesional que no pueden quedar impasibles ante el proceso de adaptación que las rodea; para ello, el docente (facilitador) utilizará técnicas como:

- Mapas mentales y conceptuales
- Parafraseo
- Elaboración de inferencias
- Resúmenes
- Analogías
- TIC's

A fin de facilitar el aprendizaje significativo en las y los participantes y superar las barreras del tiempo y del espacio, para establecer sistemas interactivos y flexibles de comunicación y cooperación entre las personas para lograr el cumplimiento de tareas y funciones.

Derivado de la naturaleza de la funciones policiales la modalidad en línea, se considera una herramienta que facilitara la actualización cognoscitiva de las personas servidoras públicas en materia de seguridad, misma que pretende que las personas participantes tengan la oportunidad de que los alumnos desarrollen habilidades para un aprendizaje auto dirigido en el que se responsabilizan de su propia formación, al gestionar su tiempo sin descuidar sus actividades diarias al ritmo de cada participante.

Con ello, se fomenta la autodisciplina y el sentido analítico al recibir una educación flexible, valiéndose de los medios tecnológicos de la educación en línea con contenidos didácticamente tratados, actividades de aprendizaje con retroalimentación con el apoyo del soporte de la



comunicación y del diálogo didáctico, los recursos disponibles y la guía y facilitación del tutor.

Al ser una modalidad no presencial, entre sus características se deben prever requisitos mínimos para su impartición entre los que se encuentran: la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, la necesidad de contar con conexión a internet y la flexibilidad de tiempos y espacios.

El replantear el aprendizaje para las personas adultas consta en ser participativas y contribuir a las prácticas que se dan dentro de su comunidad, en este sentido, el aprender para el ser humano significa utilizar las herramientas mentales, culturales, valores y normas por las cuales se rige, ya que sitúa problemáticas reales, pues se contextualizarán y ejemplificarán en la labor que desempeñan, esto fomentará la participación en el aula y la construcción de saberes.



CAPÍTULO 2. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, ACCIONES Y RESULTADOS ESPERADOS

Este capítulo desarrolla el objetivo general y los objetivos específicos así como las estrategias, acciones y resultados esperados. Asimismo, establece lineamientos para la correcta implementación de este Programa Rector de Profesionalización.

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Programa Rector de Profesionalización tiene como objetivo general establecer las políticas para la profesionalización de las y los elementos de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, mediante un modelo educativo policial homologado y estructurado de planes, programas y recursos educativos, sistematizado en unidades didácticas de enseñanza-aprendizaje que consoliden la formación y desarrollo de las y los integrantes de las instituciones de seguridad pública. Todo alineado con la normatividad aplicable y bajo el marco del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Del objetivo general se desprenden seis objetivos específicos, los cuales se enuncian en la siguiente tabla:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PRP	
Objetivo específico	Descripción
Objetivo 1	Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de habilidades y competencias de las y los aspirantes/integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública con enfoque de género y pleno respeto a los derechos humanos.
Objetivo 2	Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de altos mandos.
Objetivo 3	Vincular el Programa Rector de Profesionalización con el Servicio Profesional de Carrera.
Objetivo 4	Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado y fortalecer los mecanismos de certificación para asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivo 5	Promover un sistema de investigación académica en las instituciones de seguridad pública.
Objetivo 6	Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, bajo el enfoque del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

2.3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Objetivo 1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de habilidades y competencias de las y los aspirantes/integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública con enfoque de género y pleno respeto a los derechos humanos.

- **Estrategia 1.1** Actualizar y homologar los contenidos de formación inicial para fortalecer las competencias de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.
- **Estrategia 1.2** Homologar y jerarquizar los contenidos de formación continua para que complementen la formación inicial y fortalezcan las competencias de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.
- **Estrategia 1.3** Implementar un sistema de formación continua actualizado con los programas de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública, que permita fortalecer las competencias y desarrollar nuevas habilidades en la formación de sus integrantes.
- **Estrategia 1.4** Promover la creación de un modelo de educación a distancia con contenidos comunes y pertinentes para las Instituciones de Seguridad Pública. Esta modalidad únicamente se aplicará en caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite la asistencia presencial del personal a capacitar.

Objetivo 2. Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de altos mandos.

- **Estrategia 2.1** Proponer de entre las Academias, Universidades de Seguridad Pública e Institutos estatales y municipales, una instancia rectora para la elaboración y aprobación de los planes y programas de estudio de formación de mandos.
- **Estrategia 2.2** Fortalecer la coordinación con las instancias de educación superior y los sistemas de investigación y formación de docentes.



Objetivo 3. Vincular el Programa Rector de Profesionalización con el Servicio Profesional de Carrera.

- **Estrategia 3.1** Promover la elaboración e implementación de los instrumentos del servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Pública.
- **Estrategia 3.2** Establecer los mecanismos y acciones pertinentes que promuevan la vinculación entre el sistema de capacitación y el servicio profesional de carrera[11].
- **Estrategia 3.3.** Impulsar la implementación de un sistema homologado enfocado al desarrollo, estabilidad y seguridad del personal de las Instituciones de Seguridad Pública.

Objetivo 4. Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado y fortalecer los mecanismos de certificación para asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Estrategia 4.1** Promover la acreditación de instructores evaluadores y la certificación del personal docente de las Instituciones de Seguridad Pública, así como su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores.
- **Estrategia 4.2** Desarrollar programas para la formación de docentes con enfoque por competencias y desarrollo de habilidades.

Objetivo 5. Promover un sistema de investigación académica en las instituciones de seguridad pública.

- **Estrategia 5.1** Desarrollar un sistema de investigación académica que contribuya a mejorar las políticas en materia de capacitación para incorporar los componentes del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

Objetivo 6. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, bajo el enfoque del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

- **Estrategia 6.1** Diseñar un sistema de evaluación de competencias básicas de la función policial y de desempeño, que fortalezca el ejercicio profesional del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y garantice llevar a cabo su función.
- **Estrategia 6.2** Construir un sistema de indicadores para evaluar de manera homologada la calidad en el desempeño de su función, y, con ello, mejorar la percepción de seguridad e incrementar la confianza de la ciudadanía.

[11] Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica. Julio 2019; p. 45.

2.4 ACCIONES Y RESULTADOS DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se desarrollan las acciones y resultados obtenidos de las estrategias de cada uno de los objetivos específicos del PRP.

OBJETIVO 1. FORTALECER LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE LAS Y LOS ASPIRANTES/INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y PLENO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.

Los programas de formación inicial para aspirantes e integrantes, así como la formación continua y los programas de actualización, especialización, alta dirección, formación de docentes e instructores, que derivan del presente PRP deberán contar con sus trayectos formativos, asignaturas y carga horaria, asimismo, deberán alinearse a los ejes transversales establecidos en el punto 1.5 de este documento.

Para lograr esta continuidad en la profesionalización se seguirán los siguientes procesos:

- **FORMACIÓN INICIAL.** Los Programas de Formación Inicial son aquellos cuya finalidad sea brindar las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para desarrollar las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de funciones de las y los aspirantes como a personal en activo de las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario.

  La formación inicial para aspirantes: es el programa dirigido a personal de nuevo ingreso a las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario con la finalidad de que al concluirlo y aprobarlo, se integren a la estructura institucional en el que se hayan formado, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública para su ingreso.

  La formación inicial para el personal en activo es el programa dirigido a los integrantes de las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario, y tiene como propósito que dicho personal reúna los requisitos señalados en la ley de la materia para acreditar su permanencia.

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

  Dichos programas se clasificarán en programas de actualización, especialización y alta dirección.

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

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

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

Los programas de formación inicial y continua pretenden homologar los planes y programas de profesionalización en las Instituciones de Seguridad Pública del país, para garantizar el eficiente desempeño de sus integrantes en el ámbito de sus competencias, funciones y jerarquías.



ESTRATEGIA 1.1 ACTUALIZAR Y HOMOLOGAR LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN INICIAL PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

La primera estrategia de este objetivo se enfoca en la formación inicial, como una fase teórico-práctica que permite establecer contenidos homologados para el ingreso de personal a las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia y Sistema Penitenciario. Dichos contenidos son concebidos como las áreas básicas de conocimiento y competencias que se deberán dominar para el desarrollo eficaz de sus funciones, con disciplina, profesionalismo, legalidad, integralidad, solidaridad, respeto a la dignidad humana, imparcialidad e interés público.

Acciones de la Estrategia 1.1:

1.1.1. Definir los perfiles de puesto y requerimientos en materia de competencias que correspondan a cada perfil, con la finalidad de actualizar los planes y programas de estudio de formación inicial de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

1.1.2. Actualizar y homologar los programas de estudio de la formación inicial con contenidos pertinentes para el desempeño de las funciones de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, incorporando contenidos transversales en materia de derechos humanos, proximidad, perspectiva de género, justicia cívica y cultura de la legalidad.

1.1.3. Establecer los lineamientos que permitan sistematizar e incorporar la experiencia tanto de los Consejos Académicos Regionales como de los consejos académicos pertenecientes a las academias, institutos y universidades respecto a planes y programas de estudio, formación de docentes, sistema de investigación, educación a distancia, cuando sea el caso, evaluación por competencias, materiales didácticos, así como los que propongan las instancias de profesionalización en seguridad pública.

1.1.4. Promover la actualización y homologación de materiales didácticos, tanto para el docente como para el alumno.

1.1.5. Promover la integración de una base de datos estadística a nivel nacional que permita analizar el avance de la formación en las Instituciones de Seguridad Pública.



Resultados de la Estrategia 1.1:

- Formaciones iniciales y carga horaria.

Se definen las cargas horarias correspondientes a las formaciones iniciales relativas a las funciones de los perfiles de las instituciones de seguridad pública.

CARGA HORARIA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL	
SEGURIDAD PÚBLICA	
Policía de Proximidad	1,080 horas
Policía del Servicio de Protección Federal	610 horas
Policía Intramuros	1,105 horas
Policía Investigador	1,000 horas
SISTEMA PENITENCIARIO	
Policía Custodio Penitenciario	610 horas
SISTEMA DE JUSTICIA PENAL	
Asesor Jurídico de Víctimas dentro del Sistema de Justicia Penal	384 horas

En seguimiento al Acuerdo 02/IV-SE/23 adoptado en la Cuarta Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, celebrada el 22 de marzo de 2023, se aplicará el Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad, acorde al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, y se abroga el Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo. Los cursos impartidos conforme al Programa de Formación Inicial para Policía Preventivo y las constancias emitidas por las academias, institutos y universidades de las Instituciones de Seguridad Pública, serán válidas para el ingreso a las citadas instituciones, para la permanencia y para fines de la carrera policial.

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.



Los elementos de policía de proximidad que se encuentren activos en la institución y no hayan cursado la formación inicial podrán cumplir este requisito mediante la formación inicial equivalente, en la que se podrá reducir la carga horaria a la mitad, siempre que se consideren todas las asignaturas previstas en el programa de formación inicial para policía de proximidad. Ésta deberá realizarse con una carga horaria de 45 horas máximo a la semana, distribuidas con base en las necesidades de la institución de seguridad pública a la que pertenece el elemento. Se entiende por policía en activo al elemento que ha laborado por un periodo mínimo de un año en la institución de seguridad pública.

Para el caso de los elementos en activo correspondientes a los perfiles restantes, no obstante que sean activos, no podrá realizarse la disminución de la carga horaria señalada en el Programa Rector de Profesionalización. El resto de los perfiles de formación inicial conservarán su carga horaria y deberán ajustar los contenidos temáticos a los ejes transversales descritos en el capítulo primero de este Programa Rector de Profesionalización.

- Lineamientos para la validación de planes y programas de estudio de formación inicial y continua.

Los programas modelo representan el mínimo de horas esperado en la fase de formación inicial. En su implementación, la Federación, las entidades federativas y los municipios podrán incrementar los contenidos temáticos, la duración y los niveles de conocimiento específico de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- Todos los planes y programas de estudio vinculados a la seguridad pública ejecutados con recursos propios y recursos federales deberán elaborarse conforme a lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización y sometidos a previa validación del SESNSP.
- Con la finalidad de incorporar contenidos locales, regionales y específicos, las academias, institutos y universidades de seguridad pública, procuración de justicia y del sistema penitenciario podrán agregar el número de horas y contenidos que consideren necesarios. Toda vez que se respeten los contenidos y cargas horarias mínimas que establece el programa de formación inicial que desea modificar.
- Los programas de formación inicial serán impartidos por las academias, institutos y universidades de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del país, incluyendo la posibilidad de que las academias regionales puedan



apoyar, si es factible, a las academias e institutos estatales. La formación inicial no podrá ser impartida por particulares o instituciones externas a las academias, institutos o universidades; el proceso sólo podrá ser conducido por docentes de las mismas academias. No serán considerados como externos aquellos docentes que pertenezcan a academias, institutos y universidades de formación profesional, ya sea de seguridad pública, de procuración de justicia o del sistema penitenciario.

- Las academias, institutos o universidades podrán contratar docentes únicamente cuando se trate de conocimientos especializados, pero se abstendrán de contratar empresas para que impartan la formación inicial.
- La validación y registro de planes y programas de estudio deberá realizarse ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo a lo establecido en los Criterios de Implementación del PRP.
- Los contenidos de los planes y programas de estudio de la formación inicial y continua tendrán que estar alineados con los Programas Integrales de Capacitación de las Instituciones de Seguridad Pública de los diferentes organismos que componen el Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP). Con la finalidad de promover el desarrollo integral de los elementos, evitar duplicidad en contenidos y promover un uso adecuado de los recursos disponibles en materia de formación y capacitación.
- Las academias, institutos o universidades podrán ampliar el número de horas para cada perfil en función de sus necesidades. El programa propuesto deberá ser sometido a la validación de la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, de acuerdo a los Criterios de Implementación del Programa Rector.
- Los requisitos para los aspirantes al proceso de formación inicial se detallan en los Criterios de Implementación del Programa Rector de Profesionalización.
- Los planes y programas de estudio deberán contener para su homologación, validación y registro los elementos metodológicos detallados en los Criterios de Implementación del Programa Rector de Profesionalización.

- Programas curriculares homologados

Los programas curriculares homologados tienen como fundamento principal la inclusión de contenidos que permitan desarrollar el sistema de competencias. Para lograrlo, se dividen en perfiles por institución y establecen las competencias que se pretende desarrollar en las y los integrantes.



La elaboración de los programas curriculares contempla el desarrollo longitudinal de competencias laborales, con las siguientes etapas:

1. Establecimiento de perfiles de puesto –de ingreso y egreso- basados en competencias.
2. Detección de necesidades de capacitación en las áreas involucradas.
3. Desarrollo de temáticas asociadas al puesto vinculadas con las competencias del mismo.
4. Transversalidad en los contenidos relativos a derechos humanos, perspectiva de género, cultura de la legalidad, y en los perfiles que aplique, justicia cívica y proximidad.
5. Diseño del sistema de evaluación basado en competencias y acorde a los contenidos establecidos.

Los bloques de capacitación que considera el PRP para cada perfil, se muestran a continuación:

BLOQUE I: PROFESIONALIZACIÓN (FORMACIÓN INICIAL)
Tiene por objetivo brindar los contenidos mínimos inherentes a la estructura organizacional, para que los integrantes de las instituciones de seguridad pública puedan desempeñarse en su labor conforme a la ética, los derechos humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género; en los perfiles que aplique, justicia cívica y proximidad social, en seguimiento al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

BLOQUE II: PROFESIONALIZACIÓN (FORMACIÓN CONTINUA)
Son los contenidos encaminados a promover el desempeño y el desenvolvimiento en el campo de aplicación concreto del ámbito laboral, a través del desarrollo de competencias en las funciones inherentes al área de adscripción de las y los integrantes de seguridad pública.

BLOQUE III: PROFESIONALIZACIÓN (ESPECIALIZACIÓN)
Es el resultado de estructurar un complejo sistema de conocimientos y habilidades, expresados en el ejercicio de la profesión, definibles en las actividades a realizar, por ejemplo, la prueba pericial en el sistema de justicia penal, la litigación oral y estratégica, la cadena de custodia, la argumentación jurídica y la estrategia para el juicio oral, entre otros.



BLOQUE IV: PROFESIONALIZACIÓN (ACTUALIZACIÓN)
Se refiere a los contenidos que cubran las necesidades específicas de formación vinculadas a un quehacer cuyo contexto se va modificando. La temática se centra en las necesidades del acontecer cotidiano, con base en el establecimiento y desarrollo del proceso de detección de necesidades de capacitación.

BLOQUE V: PROFESIONALIZACIÓN (ALTOS MANDOS)
Contempla la formación dirigida a mandos medios y superiores para el desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos para la consecución de las metas planteadas por cada área de responsabilidad.

- Lineamientos para la actualización del PRP.
  Con la finalidad de mantener actualizado el PRP, se establece el siguiente mecanismo:

- El SESNSP será la instancia encargada de integrar los esfuerzos en materia de sistematización e incorporación de contenidos propuestos para el PRP por parte de los Consejos Académicos de las academias regionales, así como de las academias, institutos y universidades estatales, y municipales inscritas en el Registro Nacional de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública.
- Asimismo, el SESNSP integrará las modificaciones y/o contenidos propuestos por las Instituciones de Seguridad Pública, referidas en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad.
- Las propuestas de los Consejos Académicos Regionales para la modificación y/o actualización del PRP se harán llegar por escrito al SESNSP, con el objetivo de elaborar una propuesta consensuada mediante la consulta, a través de reuniones regionales con academias, institutos y universidades de Seguridad Pública inscritas en el Registro Nacional de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública, para su integración al Programa Rector de Profesionalización.
- El SESNSP hará llegar la propuesta de modificación y/o actualización del Programa Rector de Profesionalización a las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia y del Sistema Penitenciario, para su aprobación y presentación final ante el CNSP.
- En el caso de los productos y/o resultados que se establecen en el PRP como responsabilidad ya sea de las academias regionales, estatales, o de las Instituciones de Seguridad Pública, el SESNSP seguirá el procedimiento establecido para los diferentes manuales para evaluación de competencias básicas y del desempeño. Es



decir, el SESNSP, a través de la Dirección General de Apoyo Técnico, será la instancia responsable de elaborar el producto y/o documento y someterlo a consideración de los organismos involucrados para sus comentarios y posterior emisión.

- Se realizará un proceso de actualización continua de los planes y programas de estudio para formación inicial, en función de las necesidades de las Instituciones de Seguridad Pública que planteen las Conferencias Nacionales de Secretarios de Seguridad Pública, de Procuración de Justicia y del Sistema Penitenciario y/o bien, previo mandato del Consejo Nacional de Seguridad Pública.

ESTRATEGIA 1.2 HOMOLOGAR Y JERARQUIZAR LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA QUE COMPLEMENTEN LA FORMACIÓN INICIAL Y FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones de la Estrategia 1.2:

1.2.1. Elaborar un temario de formación continua que permita definir contenidos prioritarios e incorporar temas complementarios a la formación inicial en el marco del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

1.2.2. Promover la homologación de los contenidos de los programas de formación continua, considerando las experiencias en los tres niveles de gobierno y las Instituciones de Seguridad Pública.

1.2.3. Incorporar cursos de formación continua encaminados a la atención a víctimas, proximidad social, resolución de problemas, mediación, prevención e investigación del delito.

1.2.4. Promover cursos especializados en materia de justicia cívica, actuación policial in situ con enfoque de proximidad, mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC), audiencias públicas e impartición de justicia cívica para el caso de los jueces cívicos.

1.2.5. Difundir ampliamente la formación continua al interior de las Instituciones de Seguridad Pública.

Resultados de la Estrategia 1.2:

- Lineamientos para la formación continua.

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



actualmente ofrecen las academias, institutos y universidades de profesionalización, con la finalidad de garantizar que las mejores prácticas y contenidos sean incorporados.

Los lineamientos son los siguientes:

- **La formación continua** se divide en: actualización, especialización y altos mandos. Ésta privilegiará el desarrollo de competencias para el ejercicio de la función encomendada.
- **La actualización** se dará cuando sea necesario actualizar el conocimiento normativo de la actuación de las y los integrantes; cuando exista la necesidad de poner al día el uso y operación de nuevo equipo táctico; cuando se requiera actualizar el conocimiento relativo a la función y no sea necesaria una especialización.
- **La especialización** se dará cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera de su dominio o de las actividades que realiza diariamente.
- **Altos mandos** estará dirigida a los mandos de las Instituciones de Seguridad Pública, de Procuración de Justicia y del Sistema Penitenciario con la finalidad de que se preparen y especialicen en temas relativos a las problemáticas específicas de su función y en el manejo y gestión del personal a su cargo. Las características y lineamientos de la alta dirección serán establecidos por este Programa Rector.
- En la etapa de formación continua participarán instituciones académicas públicas.
- En el caso de participar instituciones académicas privadas, los planes y programas académicos a impartir deberán estar acorde con los requerimientos de las academias, institutos y universidades; sin embargo, se privilegiará que dicha formación sea impartida en primera instancia por docentes de instituciones públicas. Las academias, institutos o universidades serán los responsables finales de que la capacitación sea impartida de acuerdo a los lineamientos del PRP quedando bajo su responsabilidad la contratación de un tercero. El SESNSP no podrá emitir opinión respecto a dicha contratación ni tendrá responsabilidad sobre dicha intermediación.
- Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos, academias o universidades, podrá solicitar de manera particular la validación de cursos.
- La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP elaborará un listado con los programas de formación continua, con contenidos homologados y jerarquizados por orden de importancia, con el fin de generar sinergias entre los cursos actualmente impartidos en ese tipo de formación. Este catálogo es indicativo y de uso exclusivo



para las instancias de seguridad pública con fines comparativos por lo que podrán proponerse para validación otros cursos prioritarios que las academias, institutos y universidades consideren pertinentes de acuerdo a sus necesidades y demandas.

- La capacitación en materia de justicia cívica se reforzará de forma complementaria a la establecida en la formación inicial y comprenderá entre otros, la transición de una visión punitiva a una visión restaurativa con la finalidad de identificar los riesgos de escalamiento del conflicto y contribuir a la atención de las causas subyacentes que originan estas conductas.
- La duración de los cursos de formación continua podrá variar según la modalidad y el programa de que se trate y no podrá ser menor a 40 horas; tratándose de formación continua en materia de protocolos la duración mínima será de 80 horas.
- Los planes de estudio deberán contener, para su homologación, validación y registro, los siguientes elementos metodológicos, los cuales serán detallados en los Criterios para la Implementación del PRP: -índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, perfil de ingreso, perfil de egreso, organización de las unidades o módulos de aprendizaje, contenido temático, metodología de enseñanza-aprendizaje, procedimiento de evaluación y acreditación, información de instructores y fuentes de consulta.

ESTRATEGIA 1.3 IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA ACTUALIZADO CON LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE LAS DIVERSAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA QUE PERMITA FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y DESARROLLAR NUEVAS HABILIDADES EN LA FORMACIÓN DE SUS INTEGRANTES.

Acciones de la Estrategia 1.3:

1.3.1 Diseñar e implementar programas de formación continua actualizados que fortalezcan la coordinación entre el personal de las Instituciones de Seguridad Pública y garanticen la adecuada aplicación de sus funciones, sobre todo, en materia de justicia cívica.

1.3.2 Fortalecer la integración y coherencia del sistema de formación continua a través de la incorporación de los programas integrales de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública, los cuales deberán seguir las directrices del Programa Rector de Profesionalización.

Resultados de la Estrategia 1.3:

- Lineamientos generales para la coordinación e integración de los

programas de formación continua en las instituciones de seguridad pública.

Con la finalidad de implementar un sistema de formación continua actualizado con los programas de capacitación de las diversas Instituciones de Seguridad Pública, que permita fortalecer las competencias y desarrollar nuevas habilidades en la formación de sus integrantes, se plantean las siguientes directrices:

- Las diversas Instituciones de Seguridad Pública deberán emitir en tiempo y forma los cursos de formación continua integrales o que supongan la coordinación con otras instituciones para impartir la formación. Dichos programas deberán estar apegados al PRP principalmente a los ejes transversales establecidos.
- Para la actualización de los programas integrales de capacitación, las Instituciones de Seguridad Pública deberán apegarse a la normativa vigente que rige dicha actualización y a la aprobación de las Conferencias Nacionales que correspondan en el ámbito de sus competencias.
- Se privilegiará para su actualización la coordinación entre Instituciones de Seguridad Pública, con la finalidad de establecer contenidos homologados en la formación continua de las y los integrantes, así como evitar duplicidades en la asignación de recursos.
- Una vez actualizados, de acuerdo a la normativa y aprobación de las Conferencias Nacionales correspondientes, los programas integrales de capacitación serán parte del PRP.

ESTRATEGIA 1.4 PROMOVER LA CREACIÓN DE UN MODELO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CON CONTENIDOS COMUNES Y PERTINENTES PARA LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA. ESTA MODALIDAD ÚNICAMENTE SE APLICARÁ EN CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA PRESENCIAL DEL PERSONAL A CAPACITAR.

Acciones Estrategia 1.4:

1.4.1. Elaborar los lineamientos para la integración de un sistema de educación a distancia que sea viable y oportuno de implementar en las academias, institutos y universidades; aplicable sólo en caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite la asistencia presencial del personal a capacitar.



1.4.2. Promover la incorporación de programas de estudio y contenidos temáticos comunes –de formación continua y de mandos- que se impartirán en la modalidad de educación a distancia.

1.4.3. Desarrollar el sistema de educación a distancia con las tecnologías de información y comunicación idóneas, que respondan al modelo por competencias.

1.4.4. Promover la creación de una red de recursos físicos y técnicos para el uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación.

1.4.5. Fortalecer la formación de docentes con conocimientos y habilidades didácticas para la enseñanza en la modalidad de educación a distancia.

Resultados de la Estrategia 1.4:

- Lineamientos generales para el modelo de educación a distancia; aplicable sólo en caso fortuito o de fuerza mayor que imposibilite la asistencia presencial del personal a capacitar.

  Los lineamientos generales tienen el objetivo de establecer los criterios que se deberán observar para la conformación del sistema de educación a distancia -cuando así lo ameriten las necesidades de profesionalización- y para las Instituciones de Seguridad Pública en el marco del PRP. El cual deberá ser implementado por las academias, instituciones y universidades formadoras de personas servidoras públicas en la materia, inscritas en el Registro Nacional de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública. Se implementará un único modelo pedagógico y contenidos académicos, bajo la misma plataforma tecnológica, siempre y cuando los recursos asignados así lo permitan.

  - El modelo educativo deberá observar el mismo enfoque pedagógico de profesionalización que la modalidad presencial del Programa Rector de Profesionalización, fundamentado en la educación basada en el desarrollo de competencias. Con la finalidad de que sea un elemento pedagógico eficiente que complemente y fortalezca la formación del profesional.
  - Deberá definirse un programa de estudios y contenidos temáticos comunes de formación continua, que se



impartirán en la modalidad de educación a distancia.

- Los criterios indispensables que deberán observarse para la plataforma educativa virtual serán: flexibilidad, escalabilidad y desarrollo autónomo.
- En la elección de la tecnología a emplear, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: que sea una plataforma de desarrollo propio o, preferentemente, de acceso libre y evitar tecnología que requiera de licencias para su operación y que, por lo tanto, genere costos adicionales y limite su crecimiento y desarrollo a futuro.
- El sistema de educación a distancia deberá disponer de los espacios físicos y virtuales para que los alumnos puedan cursar sus estudios en las mejores condiciones. Para lograr lo anterior, deberá realizarse un estudio que defina los requerimientos y viabilidad para la creación de una red de aulas multimedia y aulas virtuales.
- El aula multimedia deberá ser un entorno en el que se dispondrá de los recursos tecnológicos necesarios para posibilitar al alumnado el acceso a la información y la comunicación que proporciona la red, y los medios de presentación multimedia disponibles (textos, imágenes, animación, sonido, video, entre otros).

OBJETIVO 2. ESTABLECER LOS MECANISMOS PARA FORTALECER LA FORMACIÓN DE ALTOS MANDOS.

Uno de los retos centrales en la transformación de las Instituciones de Seguridad Pública consiste en el desarrollo de programas de profesionalización para capacitar y preparar a los mandos y personal directivo.

Para su integración, se requiere un sistema de capacitación que desarrolle en los mandos las habilidades gerenciales y de liderazgo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

En el mismo sentido, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, reglamentaria del artículo 21 Constitucional, faculta en su artículo 18 al SESNSP para formular propuestas para el PRP. Por su parte, la fracción I del artículo 48, del mismo ordenamiento, hace referencia a los contenidos básicos de los programas para la formación, capacitación y profesionalización de los mandos de las instituciones policiales.

En el marco del MNPJC, los mandos medios y directivos deberán desarrollar habilidades y criterios que les permitan organizar y liderar de manera efectiva a sus equipos de trabajo. Así como orientar sus esfuerzos



a la consecución de las metas planteadas para cada área y para la organización en su conjunto.

ESTRATEGIA 2.1 PROPONER DE ENTRE LAS ACADEMIAS, UNIVERSIDADES DE SEGURIDAD PÚBLICA E INSTITUTOS ESTATALES Y MUNICIPALES, UNA INSTANCIA RECTORA PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE FORMACIÓN DE MANDOS.

Acciones de la Estrategia 2.1:

2.1.1. Establecer los lineamientos generales de operación y funciones del Consejo Académico como cuerpo colegiado encargado de evaluar la pertinencia de los temas y contenidos de los programas de formación especializada para mandos.

2.1.2. Elaborar un programa curricular para la formación de mandos superiores, de acuerdo con el nivel, perfil y funciones de sus elementos.

2.1.3. Promover la homologación de programas de formación especializada dirigida a mandos superiores en los tres órdenes de gobierno.

2.1.4. Promover, desde los mandos, la perspectiva de género, así como el respeto y garantía de los derechos humanos de la ciudadanía.

Resultados de la Estrategia 2.1:

- Lineamientos generales para la elaboración de programas de formación de mandos.
  - El perfil del aspirante a la formación para mandos incluye, entre otros requerimientos:

    a) Comprobar como mínimo el grado de estudios de bachillerato;
    b) Acreditar al menos un año de experiencia en puestos de mando operativo;
    c) Tener a su cargo personal operativo;
    d) Haber aprobado los exámenes de control de confianza;
    e) Tener la certificación vigente.

  - El objetivo de los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores, es ofrecer una capacitación teórico-práctica que les permita actualizar sus conocimientos



jurídicos, de planeación estratégica, operativa y táctica, liderazgo, orientación a resultados y/o productos y trabajo en equipo, así como sobre seguridad pública, labores de investigación, el sistema de justicia penal, con el propósito de que adquieran y desarrollen las competencias necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario a las que pertenezcan.

- Los programas de formación estarán dirigidos a: mandos medios y superiores de los niveles federal, estatal y municipal de seguridad pública; de procuración de justicia; y, del sistema penitenciario.
- Los criterios de evaluación de los programas de estudio, acordes al PRP, permitirán medir los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridas en los contenidos temáticos desarrollados en los cursos y programas.
- Los programas de estudio deberán propiciar que las Instituciones de Seguridad Pública cuenten con elementos capaces de ejercer el mando operativo con altos niveles de eficiencia, eficacia, liderazgo, comunicación, motivación y seguridad hacia sus subordinados, así como amplio conocimiento teórico y práctico de sus responsabilidades y habilidades para desarrollar sus tareas.
- Los programas deberán generar en los participantes un comportamiento que garantice el eficaz cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.
- Los programas propiciarán que el participante aplique las herramientas administrativas y de gestión en la elaboración de programas operativos y en la evaluación de sus resultados.
- El diseño de los programas contribuirá a lograr que el participante optimice los recursos humanos, materiales y técnicos de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario para la preservación del orden y la prevención e investigación de delitos.

ESTRATEGIA 2.2 FORTALECER LA COORDINACIÓN CON LAS INSTANCIAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LOS SISTEMAS DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE DOCENTES.

Acciones de la Estrategia 2.2:

2.2.1. Promover, en conjunto con instituciones de educación superior, cursos, diplomados, especialidades, licenciaturas, maestrías y doctorados en materia de seguridad pública.



2.2.2. Promover la vinculación de los mandos policiales con el sistema de investigación y la formación de docentes.

2.2.3. Instituir esquemas de trabajo para el intercambio de recursos en materia de profesionalización y asesoría técnica con instituciones internacionales.

Resultados de la Estrategia 2.2:

- Programas para el desarrollo y formación de mandos a través de convenios de colaboración académica.

  El intercambio de información es relevante para los programas de formación de mandos y constituye una tarea fundamental para la integración y mejora del conocimiento.

  Para la realización de convenios académicos se tomarán en cuenta los siguientes lineamientos:

  - El Programa deberá ser elaborado por el área académica del Consejo Académico Regional propuesto y electo para dicho encargo.
  - Se promoverá el intercambio de información en materia de contenidos y programas para la formación de mandos, tanto en las instituciones policiales como en las de procuración de justicia y del sistema penitenciario.
  - Los intercambios deberán realizarse con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, de reconocido prestigio y con amplia experiencia en materia de contenidos para seguridad pública.
  - El programa privilegiará la adquisición de conocimientos para el personal académico y docente del Consejo Académico Regional electo, con el objetivo de formar recursos humanos internos, altamente capacitados para replicar el conocimiento adquirido.
  - Se promoverá la realización de cursos, talleres, diplomados y otro tipo de especialidades para la formación de mandos en instituciones de reconocido prestigio. Siempre y cuando no se cuente con la infraestructura física y humana en el Consejo Académico Regional electo y en las academias, institutos y universidades de seguridad pública.
  - El Consejo Académico Regional electo podrá establecer sedes de capacitación en academias e institutos federales y estatales.



- Programas de Investigación Académica

La investigación académica es concebida como el proceso de búsqueda intencional y sistemática que conduce a la definición, descripción e interpretación de la realidad socio-académica en el ámbito de la seguridad pública. Su trascendencia radica en que constituye por sí misma, una alternativa consistente para sustentar las tareas particulares de toda institución educativa y para la consecución de los objetivos que se ha propuesto.

Una de las principales funciones de la investigación, además de generar información útil, es el compromiso de compartir experiencias en este terreno y hacer extensivos los resultados encontrados en cada una de las actividades.

OBJETIVO 3. VINCULAR EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN CON EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

La profesionalización, de conformidad con el artículo 98 de la LGSNSP "es el proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de las y los integrantes de las instituciones policiales. (…)". Por ello, es concebida como el eje rector para la implementación exitosa del servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Pública. Es el proceso que permite vincular las diferentes etapas del servicio profesional de carrera, ya sea a través de la formación inicial o bien, mediante la permanencia y desarrollo en el servicio.

La formación inicial permite que las y los aspirantes desarrollen habilidades básicas para desempeñarse en su cargo. Mientras que la permanencia y el desarrollo se apoyan en los procesos de capacitación y actualización, especialización, pues ofrecen la plataforma para evaluar el desempeño de quienes pretenden conservar su lugar en las instituciones o avanzar en la jerarquía institucional.

Los planes y programas de estudio se diseñaron con un doble objetivo: primero, cumplir los requerimientos para el ingreso y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de la función de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública; y, segundo, la acreditación de los niveles académicos establecidos para cada nivel jerárquico, previstos en la LGSNSP.



El fin último del servicio profesional de carrera es lograr la estabilidad en el empleo basada en la preparación y el ascenso basado en el mérito y la formación, logrando cuerpos de seguridad más preparados para servir a los ciudadanos en su labor. Para ello, se plantean diversas estrategias y procedimientos de profesionalización integrados y homologados –tales como promoción, estímulos, formación, capacitación y certificación, entre otros. Los cuales permiten potenciar las capacidades y habilidades de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

ESTRATEGIA 3.1 PROMOVER LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones de la Estrategia 3.1:

3.1.1. Promover la elaboración y homologación de los instrumentos del servicio profesional de carrera que contemplen la profesionalización y certificación de manera integrada.

3.1.2. Promover la publicación y registro de los reglamentos del servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública.

3.1.3. Promover la elaboración y registro de los Catálogos de Puesto, Manuales de Organización, Manuales de Procedimientos y las Herramientas de Seguimiento y Control.

3.1.4. Apoyar a las entidades federativas y municipios con el fin de consolidar el servicio profesional de carrera en sus respectivas jurisdicciones.

Resultados de la Estrategia 3.1:

- Procedimiento de registro de instrumentos del servicio profesional de carrera.

Las entidades federativas y municipios deberán registrar ante la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP los instrumentos del servicio profesional de carrera (Reglamento, Catálogo de Puestos, Manual de Organización, Manual de Procedimientos y la Herramienta de Seguimiento y Control) con la finalidad de instaurar el servicio profesional de carrera de las Instituciones de Seguridad Pública.



Para registrar los instrumentos de las Instituciones de Seguridad Pública se deberá realizar el siguiente procedimiento:

- Las entidades federativas y municipios deberán solicitar al SESNSP, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento de manera oficial, la revisión y registro de los instrumentos del servicio profesional de carrera, de acuerdo a la normativa vigente aplicable.
- La solicitud deberá ser realizada por el Titular del Secretariado Ejecutivo Estatal, la Secretaría de Seguridad Pública, la Procuraduría General de Justicia, la Fiscalía o la Presidencia Municipal. Por ningún motivo una institución privada u otro organismo externo a las Instituciones de Seguridad Pública, podrá solicitar de manera particular la revisión y/o registro de los instrumentos.
- Acompañando a la solicitud deberá adjuntarse el o los instrumentos del servicio profesional de carrera a revisar y/o registrar, que deberán ser presentados de forma impresa y en medio magnético (CD).
- Una vez, recibida la solicitud por la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, ésta la turnará a la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, quien analizará los documentos remitidos con la finalidad de verificar que los mismos estén homologados a la normativa vigente aplicable y remitirá la respuesta por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, dentro de los quince días naturales siguientes a su recepción en dicha unidad administrativa. La respuesta podrá ser en alguno de los siguientes sentidos[12]:

    a. Si los instrumentos se encuentran homologados a la LGSNSP y demás normativa aplicable, se emitirá una respuesta que requiera al beneficiario remitir un ejemplar del reglamento debidamente publicado en el periódico oficial que corresponda. Respecto del Catálogo de Puestos, Manual de Organización y Manual de Procedimientos, se solicitará remitir los mismos, debidamente firmados por los responsables estatales o municipales. Finalmente, y una vez que se emita opinión favorable a la herramienta, se solicitará remitir el manual de usuario y la Gráfica de Gantt, debidamente firmados por los responsables.

[12] En relación a la Herramienta de Seguimiento y Control, el beneficiario deberá agendar una cita a efecto que personal institucional presente de manera física en las oficinas del SESNSP el funcionamiento del software.



b. Una vez recibida la documentación señalada en el inciso que antecede, la Dirección General de Apoyo Técnico, procederá a registrar a los instrumentos del servicio profesional de carrera que correspondan, remitiendo al beneficiario -en original- el registro del instrumento.
c. Los registros se otorgan por única ocasión, sin embargo, los beneficiarios podrán actualizar los instrumentos las veces que así lo requiera la institución, previa revisión y autorización por parte del SESNSP.
d. En caso que los documentos no cumplan con dicha homologación, se harán llegar las observaciones a la autoridad solicitante, a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, con la finalidad de que sean subsanadas por el beneficiario en un término no mayor a 10 días naturales, contados a partir de la recepción del oficio de respuesta del SESNSP, con el objeto de que puedan ser revisadas y se emita una nueva respuesta.

- Las reformulaciones o correcciones realizadas deberán ser remitidas de manera oficial al SESNSP a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento.
- Es importante que las Instituciones de Seguridad Pública homologuen los procedimientos del servicio profesional de carrera, como son:

  - Convocatoria
  - Reclutamiento
  - Selección
  - Formación
  - Nombramiento
  - Certificación
  - Plan Individual de Carrera
  - Estímulos
  - Reingreso
  - Promoción
  - Evaluaciones de Control y Confianza
  - Evaluaciones de Competencias Básicas y Evaluaciones del Desempeño y
  - Régimen Disciplinario

Promoviendo en todo momento el respeto a los derechos humanos, la cultura de la legalidad y la perspectiva de género.



ESTRATEGIA 3.2 ESTABLECER LOS MECANISMOS Y ACCIONES PERTINENTES QUE PROMUEVAN LA VINCULACIÓN ENTRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Acciones de la Estrategia 3.2:

3.2.1. Fortalecer la acreditación académica ante la Secretaría de Educación Pública (SEP) en función de la capacitación recibida, ya sea al ingresar a las Instituciones de Seguridad Pública, así como durante la formación continua.

3.2.2. Consolidar sistemas de ascenso que propicien el reconocimiento basado en el desempeño, preparación, experiencia y mérito.

3.2.3. Promover el sistema de evaluación del desempeño por competencias, como base para otorgar ascensos y estímulos al personal.

3.2.4. Promover un procedimiento integral para la certificación de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

Resultados de la Estrategia 3.2:

- Lineamientos generales para la vinculación entre el PRP y el Servicio Profesional de Carrera.

El servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Pública tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y ascenso, con base en el mérito y en la experiencia. Así como fomentar la profesionalización del personal mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones.

Al respecto, los componentes del sistema de profesionalización y desarrollo humano proponen la reorganización de la gestión del servicio profesional de carrera. Lo cual supone una mayor y más eficaz coordinación de las áreas y esfuerzos institucionales.

La profesionalización y gestión del servicio profesional de carrera se compone de los siguientes elementos:



- **Planeación.** Es la fase en las que se determinan las definiciones y decisiones estratégicas con respecto al modelo a implementar. Esta parte comprende el diseño organizacional y la jerarquización de los perfiles de puesto. Asimismo, incluye los esquemas de coordinación que se tienen que establecer para que el sistema opere adecuadamente, de acuerdo con las necesidades institucionales, el diagnóstico de evolución de la criminalidad, las condiciones presupuestales y la demanda social, entre otras.

- **Convocatoria.** Es el proceso por el cual se hacen los llamados públicos y abiertos, en los que se precisan las características y requisitos de los candidatos para participar en el proceso de reclutamiento. El objetivo es proveer información concreta y de interés para captar el talento humano que mejor corresponda con el perfil de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública que desean reclutar.

- **Reclutamiento.** Es el proceso por medio del cual se realiza la captación de aspirantes idóneos. Es decir, de aquellos que cubran el perfil y los requisitos para ocupar una plaza, vacante o de nueva creación, en el primer nivel de la escala básica.

- **Selección.** La selección es el proceso que consiste en elegir, de entre las y los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento, a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las Instituciones de Seguridad Pública.

  En esta etapa se aplican las pruebas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos. Para obtener un certificado que sustenta que los candidatos son aptos para continuar con la etapa de formación inicial.

- **Formación Inicial.** Es el proceso de preparación teórico-práctico basado en conocimientos sociales y técnicos para capacitar al personal de nuevo ingreso a las Instituciones de Seguridad Pública. Con el fin de que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para cumplir con las tareas a desempeñar, de acuerdo a las funciones y responsabilidades del área operativa a la que aspiran incorporarse. En el caso de que la o el aspirante no apruebe la etapa de formación inicial, no podrá continuar con el proceso para ingresar a cualquier Institución de Seguridad Pública.



- **Certificación.** Es el proceso mediante el cual los Centro de Control de Confianza verifican que las y los aspirantes e integrantes de las instituciones de seguridad pública cuentan con todos los requisitos de ingreso y permanencia establecidos en la LGSNSP, incluyendo las evaluaciones y procesos de capacitación necesarios (artículos 65 y 96 de la LGSNSP). Conforme a esta legislación, las instituciones de procuración de justicia contratarán, únicamente, al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su respectivo Centro de Control de Confianza.

***Artículo 65**. "Los aspirantes que ingresen a las Instituciones de Procuración de Justicia, deberán contar con el Certificado y registro correspondientes, de conformidad con lo establecido por esta Ley.* *Ninguna persona podrá ingresar o permanecer en las Instituciones de Procuración de Justicia sin contar con el Certificado y registro vigentes."*	***Artículo 96**. "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 correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.* *Las Instituciones Policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo".*

- **Ingreso.** El ingreso es el procedimiento de integración de las y los candidatos a la estructura institucional y tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial en las academias, institutos y universidades de capacitación policial. El periodo de prácticas correspondiente y se acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en la LGSNSP que se establecen en el artículo 85, fracciones II y III y artículo 88, apartado A.

- **Formación continua y especializada.** La formación continua es el proceso para el fortalecimiento permanente de las competencias de las y los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública. Con ella se busca la actualización, especialización y formación de mandos con la finalidad de certificar a las y los participantes en sus niveles de capacitación.

Todo esto se realizará a través de las instituciones estatales y municipales de formación, incluidas las Academias Regionales de Seguridad Pública, coordinadas por el SESNSP.



- **La formación inicial y continua** busca adquirir y fortalecer las competencias básicas de la función de los perfiles particulares, a partir de un perfil de egreso, definido con base en los requerimientos para cumplir su función.

  Los perfiles incluyen:

  - ➔ Información para la selección del personal, que permite elaborar convocatorias para personal de nuevo ingreso.
  - ➔ Información para ascensos, incorpora datos sobre la antigüedad necesaria en la corporación y en cada puesto anterior, las actividades directivas requeridas, los méritos adicionales, así como los beneficios del ascenso.
  - ➔ Definición de las funciones de acuerdo al grado, que permiten especificar las competencias con que debe contar cada integrante para el adecuado desempeño de sus funciones.
  - ➔ Información para capacitación, que incluye la definición de los procesos de aprendizaje y desarrollo a los que tendrá acceso el personal. Mediante la capacitación el personal podrá definir su permanencia en el cargo y tendrá la posibilidad de acceder a otro, dentro de la carrera policial, ministerial o pericial.

Las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública deberán recibir capacitación en formación inicial. Así como en Competencias Básicas de la Función, para poder ser evaluados y cumplir con los requisitos para obtener y mantener vigente el Certificado Único Policial (CUP).

- **Gestión del aprendizaje.** Para garantizar la vinculación entre el Servicio Profesional de Carrera y el PRP. Se buscará el desarrollo y fortalecimiento de un sistema de formación inicial y continua, alineado con los resultados y objetivos institucionales.

- **Instrumentos de Evaluación.** La evaluación de desempeño es la herramienta que mide el apego a los principios constitucionales que rigen la función policial. Busca contribuir a la mejora continua de las instituciones y su personal con base en evidencia. Además, cumple con su función como requisito de permanencia y elemento fundamental para la obtención del CUP. Adicionalmente, mediante la identificación de debilidades y fortalezas del personal permite diseñar esquemas de mejora del rendimiento individual y colectivo de las Instituciones de Seguridad Pública.



Por otra parte, la evaluación de competencias básicas de la función permite determinar en qué medida las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública han adquirido el conocimiento y dominio de una determinada competencia o conjunto de ellas.

Mediante la aplicación de estos instrumentos se medirán, en forma individual y colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del conocimiento y el cumplimiento de las funciones y metas del personal de las Instituciones de Seguridad Pública, considerando sus habilidades, capacidades, capacitación, rendimiento profesional y adecuación del puesto. Asimismo, se realizarán evaluaciones de control de confianza, las cuales serán obligatorias y periódicas, y sus resultados positivos serán requisito de permanencia de acuerdo a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

- **Ascenso.** Es el acto mediante el cual se otorga a las y los integrantes de las Instituciones Policiales, el grado inmediato superior al que ostentan, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables. Los ascensos deberán otorgarse conforme a los resultados obtenidos en los programas de profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo, conforme al artículo 85 fracción VII de la LGSNSP.

  Los ascensos sólo podrán concederse atendiendo a la normativa aplicable, y siempre que haya una vacante para la categoría jerárquica inmediata superior, correspondiente a su grado.

- **Estímulos.** El régimen de estímulos es el mecanismo por el cual las instituciones policiales, a través de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, otorga el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar. Los estímulos tienen el objetivo de fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de las y los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional. Todo estímulo otorgado por las instituciones será acompañado de una constancia que acredite el otorgamiento del mismo, conforme al artículo 90 segundo párrafo de la LGSNSP.

- **La identidad y el sentido de pertenencia.** Se aspira al desarrollo de condiciones laborales, físicas y estructurales que generen un sentido de identidad en el personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública. El desarrollo de un sentido de pertenencia, fortalecimiento de valores humanos y lealtad a la institución,



mediante la dignificación, revalorización de la trascendencia, y la gratificación social de la labor policial.

- **Separación o baja.** La conclusión del servicio de un integrante es la terminación de su nombramiento o la cesantía de sus efectos legales. El artículo 94 de la LGSNSP, señala las causales de Separación, Remoción y Baja, con lo que se da por terminado el Servicio de Carrera.

- **Régimen disciplinario.** El régimen disciplinario se ajustará a los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LGSNSP y los ordenamientos legales aplicables, y comprenderá los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación. En su artículo 44, la LGSNSP, señala las sanciones aplicables al incumplimiento de los deberes previstos en esta ley, los procedimientos y los órganos competentes que conocerán de éstos. Establece que las sanciones serán al menos, las siguientes:

  a) Amonestación;
  b) Suspensión, y
  c) Remoción.

- **Constitución de Órganos Colegiados.** La federación, las entidades federativas y los municipios establecerán instancias colegiadas encargadas de conocer y resolver, en sus ámbitos de competencia, toda controversia que se suscite con relación a los procedimientos de la Carrera Profesional y el Régimen Disciplinario. Para tal fin, se constituirá la Comisión del Servicio Profesional de Carrera y la Comisión de Honor y Justicia.

- Relación entre la acreditación de niveles académicos y los ascensos. El artículo 80 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece la organización jerárquica de las Instituciones Policiales para la que se establece la acreditación de diversos niveles académicos.

Para las y los aspirantes de nivel básico, el nivel académico que es posible acreditar a través de la formación inicial es:

- **Profesional Técnico Bachiller o Técnico Superior Universitario.** Es el plan de estudios encaminado a desarrollar las competencias que permitan al personal policial realizar funciones de Prevención, Proximidad, Reacción e Investigación. Este nivel académico forma parte del plan de estudios de bachillerato.

Para los elementos en activo, es posible acreditar los siguientes niveles académicos:

- **Licenciatura.** Planes y programas de estudios que se complementan con la preparación del personal policial que tiene por objeto desarrollar conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y métodos de trabajo policial para que se acredite la Licenciatura en Seguridad Pública.

- **Posgrado.** Conjunto de programas de estudio encaminados a profundizar y ampliar los conocimientos, respecto de un campo específico en materia de seguridad pública o disciplina afín.

- **Cursos de especialización.** Para garantizar la preparación mínima para el proceso promoción, es obligatorio realizar los cursos de especialización que determinen las instancias correspondientes, de acuerdo al siguiente esquema, conforme al nivel jerárquico y la función policial.



Conforme al artículo 75 de la LGSNSP, se establece que "las instituciones policiales, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollarán, cuando menos, las siguientes funciones:



1. **Investigación,** que será aplicable ante la preservación de la escena de un hecho posiblemente delictivo; la petición del Ministerio Público para la realización de actos de investigación de los delitos, debiendo actuar bajo el mando y conducción de éste; los actos que se deban realizar de forma inmediata; o la comisión de un delito en flagrancia;
2. **Prevención,** que será la encargada de la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción;
3. **Proximidad social,** como una actividad auxiliar a las funciones de prevención, a través de la proactividad y la cooperación con otros actores sociales, bajo una política de comunicación y colaboración interna e interinstitucional que fortalezca la gobernabilidad local y promueva la mediación, como procedimiento voluntario para solucionar pacíficamente conflictos derivados de molestias y problemáticas de la convivencia comunitaria que no constituyan delitos, y
4. **Reacción**, que será la encargada de garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.”

Los niveles jerárquicos se definen por cada área: Investigación, Prevención, Proximidad y Reacción. Para cada área es requerido un perfil específico que cumpla con los criterios de la legislación vigente.

ESTRATEGIA 3.3. IMPULSAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA HOMOLOGADO ENFOCADO AL DESARROLLO, ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones de la Estrategia 3.3:

3.3.1 Promover la implementación del servicio profesional de carrera en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario en los tres niveles de gobierno.

3.3.2 Promover asignación de recursos cada vez mayor, en el marco de los programas federales para la profesionalización de las y los integrantes de seguridad pública.



3.3.3 Promover políticas que permitan la homologación de los salarios, prestaciones y estabilidad laboral en los tres niveles de gobierno. Así como en materia de recursos humanos que aseguren la confiabilidad de los procesos de reclutamiento, desarrollo, depuración y permanencia del personal.

Resultados de la Estrategia 3.3:

El artículo 72 de la LGSNSP define al Desarrollo Policial como el "conjunto integral de reglas y procesos, debidamente estructurados y enlazados entre sí, que comprenden la carrera policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las instituciones policiales. Tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la Ley".

Asimismo, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública otorga a la Federación la facultad de establecer las políticas relativas a la selección, ingreso, permanencia, estímulos, promoción, reconocimiento y terminación del servicio de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.

Dichas políticas deberán garantizar, al menos, las prestaciones previstas como mínimas para las y los trabajadores al servicio del Estado. Corresponderá a las entidades federativas y municipios generar, de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normativa de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este marco y conforme a lo establecido en el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica la vinculación de la profesionalización con el servicio profesional de carrera es esencial para mejorar las condiciones laborales de las y los integrantes de las instituciones de seguridad pública. Ello, debido a que los mecanismos de profesionalización como la promoción, la acreditación de estudios y la certificación en el puesto, impulsan la estabilidad y ascenso laboral.

Corresponde a las Instituciones de Seguridad Pública apegarse a los lineamientos y tabuladores correspondientes emitidos por el SESNSP en materia de salarios y condiciones laborales. Resulta de suma importancia



establecer un servicio profesional de carrera en el ámbito de la seguridad pública que dé certeza económica y sólidas perspectivas de crecimiento profesional para el personal adscrito a dichas áreas a nivel nacional, con condiciones similares de ingreso y prestaciones ponderadas por zona socioeconómica y nivel de riesgo, entre otros factores.

OBJETIVO 4. GARANTIZAR LA FORMACIÓN DE UN CUERPO DOCENTE ALTAMENTE CAPACITADO Y FORTALECER LOS MECANISMOS DE CERTIFICACIÓN PARA ASEGURAR LA CALIDAD DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

El proceso de formación de docentes es el conjunto de mecanismos y estrategias encaminadas a organizar, sistematizar y secuenciar el proceso de aprendizaje de los docentes. Debe tener resultados medibles y observables con la finalidad de poder verificar su desempeño y avance así como brindar herramientas didácticas.

La práctica docente tiene un denominador común bajo el enfoque pedagógico del Programa Rector de Profesionalización: la formación de las competencias de las y los elementos de las instituciones de seguridad pública. La calidad de la formación que reciban las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, depende en gran medida de los cuerpos docentes. Por lo que su conformación y consolidación será fundamental para crear agentes que implementen el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica con pleno respeto de los derechos humanos y perspectiva de género. La formación y desarrollo de las y los docentes (facilitadores) e instructores tendrá como propósito potenciar el capital humano de las Instituciones de Seguridad Pública, aprovechando la formación profesional y/o la experiencia laboral de las personas servidoras públicas o personal externo destacado. A partir de este objetivo, se plantean dos estrategias para la formación de docentes e instructores evaluadores para las Instituciones de Seguridad Pública.

La primera estrategia de este objetivo consiste en promover la acreditación de instructores evaluadores y, en los casos que corresponda, la certificación del personal docente de las Instituciones de Seguridad Pública. Mediante el establecimiento de elementos para su contratación, perfiles, selección, ingreso y permanencia dentro del Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.

ESTRATEGIA 4.1 PROMOVER LA ACREDITACIÓN DE INSTRUCTORES EVALUADORES Y LA CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA, ASÍ COMO SU INCORPORACIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES.

Acciones de la Estrategia 4.1:

4.1.1. Establecer perfiles, requisitos de selección, ingreso, actualización y permanencia de instructores y docentes para su acreditación, certificación e inscripción en el Registro Nacional de Docentes e Instructores a nivel nacional.

4.1.2. Mantener actualizado el padrón de docentes e instructores evaluadores a nivel nacional, a efecto de que las diversas instituciones puedan consultarlo en los temas especializados en seguridad pública.

4.1.3. Actualizar los instrumentos de evaluación de las y los aspirantes a instructores evaluadores y promover los mecanismos para su rápida y oportuna acreditación.

Resultados de la Estrategia 4.1:

- Proceso de acreditación y certificación de docentes (facilitadores).

  Se dividirá en las siguientes vertientes:

Proceso	Perfil	Instrumento
Acreditación o certificación	Docente (facilitador)	Programa Rector de Profesionalización.
Acreditación	Instructores evaluadores	Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública.

El SESNSP coordina el proceso de acreditación de instructores-evaluadores, de acuerdo a lo establecido en el Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública con la finalidad de incorporarse en el Registro



Nacional de Docentes e Instructores.

Para la acreditación de docentes se considera una estrategia que incluye 4 acciones principales:

1. Definir el perfil y tipo de instructores y/o docentes
2. Establecer el tipo de competencias a desarrollar
3. Definir los métodos para la selección de instructores y/o docentes
4. Acreditar su incorporación en el Registro Nacional de Docentes e Instructores

– *Tipos de instructores y/o docentes (facilitadores)*

Para lograr la formación y capacitación de las y los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública, es necesario contar con dos tipos de instructores:

Tipo de docente	Perfil	Aspirantes a capacitar
Docentes externos	Especialistas en el tema a capacitar	Capacitarán prioritariamente a las y los docentes e instructores de la Institución, y a los mandos intermedios y superiores de ésta.
Docentes internos	Especialistas en la materia a impartir, preferentemente con antecedente operativo.	Capacitarán a las y los cadetes e integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública.
Instructores evaluadores en competencias básicas		Capacitarán y evaluarán a las y los cadetes e integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública en competencias básicas.

– *Perfil de Instructores*

La profesionalización de las y los integrantes de seguridad pública es un proceso que requiere de instructores que cuenten con las competencias y la experiencia acreditable de haber participado en funciones policiales, ministeriales, periciales o de custodia penitenciaria.



Contar con instructores competentes garantiza que los participantes de los cursos y talleres del Programa Rector de Profesionalización reciban una instrucción de calidad. Por ello es que se han establecido los requerimientos mínimos que debe cumplir un aspirante a instructor y/o docente, los cuales se especifican a continuación.

PERFIL GENERAL PARA DOCENTE - INSTRUCTOR
• Ser de ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita desempeñar la función docente.
• No haber recibido sentencia con pena privativa de libertad por delito doloso.
• En el caso de docentes, contar con título profesional de Licenciatura, de acuerdo al perfil expedido por institución pública educativa con reconocimiento oficial ante la Secretaría de Educación Pública o de la entidad federativa correspondiente.
• En el caso de instructores evaluadores, el nivel escolar que exige la GSNSP para el perfil correspondiente.
• Experiencia docente, en cualquiera de los temas del programa de capacitación de la institución y perfil correspondiente, de al menos 3 años (comprobables).
• Disponibilidad para impartir cursos en los diferentes estados de la República.
• Experiencia profesional acreditable mínima de 3 años en la función ministerial, policial o pericial. En el caso de docentes externos, este requisito podrá ser exceptuado, siempre y cuando se demuestre fehacientemente su conocimiento y experiencia para impartir el curso para el que será contratado.
• Además de lo anterior, en caso de ser candidato a instructor o docente del sistema de justicia penal e impartición de justicia cívica, deberá acreditar con documentos probatorios ser operadores o ex operadores del sistema, así como su experiencia docente.

- *Competencias de los Instructores y/o docentes*

Las competencias que se requieren para ser instructor y/o docente se detallan a continuación.

- Actuar como profesional de la seguridad pública, reflexionar sobre su práctica, la evalúa y la perfecciona a través de su disposición hacia la mejora continua.



- Diseñar actividades de aprendizaje en su plan de clase, utilizando materiales y recursos educativos actualizados.
- Implementar estrategias de evaluación formativa como parte esencial de su práctica de enseñanza. Es competente en la evaluación del aprendizaje, cuando utiliza este proceso de retroalimentación para la medición del conocimiento asimilado.
- Diseñar experiencias de aprendizaje pertinentes para el desarrollo del perfil de egreso. Es competente si en su método de enseñanza domina al menos una técnica didáctica, método de casos y aprendizaje colaborativo.

Competencias de desarrollo humano:

- Habilidades para el liderazgo colaborativo.
- Habilidades avanzadas de comunicación verbal y escrita.

Habilidades tecnológicas:

- Manejo de paquetería básica.
- Manejo de tecnologías de la información y la comunicación (internet, reproductores de video y audio, computadores, proyectores).

- Mecanismos de Acreditación de Instructores/ Docentes (facilitadores)

  La selección de instructores/docentes internos y externos es un procedimiento que permite identificar las competencias y experiencia docente de los aspirantes, con la finalidad de garantizar calidad, eficacia y eficiencia, tanto en su desempeño docente, como en los conocimientos relativos a la actividad académica a impartir.

  El procedimiento de selección de instructores o docentes internos y externos considera las siguientes acciones:

  - **Revisión documental**: Su propósito es comprobar la experiencia laboral, académica y docente de las y los candidatos a través del cotejo de la información expresada en el currículum vitae con los documentos probatorios.

  - **Entrevista**: Su objetivo es tener un primer acercamiento con las y los candidatos para identificar su interés en la docencia, su experiencia laboral, los conocimientos que poseen



sobre la materia a impartir, así como su experiencia docente en la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje.

- **Evaluación de conocimientos**: Se aplica un cuestionario diseñado para identificar los conocimientos de carácter teórico sobre la materia a impartir.

- **Evaluación de competencias docentes**: Tiene como propósito valorar las competencias docentes que posee la o el candidato para promover el desarrollo de los educandos con base en el modelo de competencias básicas. Esta evaluación se llevará de acuerdo al Manual para la evaluación de competencias docentes que deberá ser elaborado por las instituciones de seguridad pública, en coordinación con el SESNSP.

– *Certificación de docentes*

Con el fin de que el proceso de certificación sea uniforme y permita acreditar a los instructores y/o docentes en las Instituciones de Seguridad Pública, se instrumenta un proceso de certificación. Además de los requisitos establecidos para la acreditación, arriba señalados, se incorpora la obligación de asistir y aprobar un curso para la formación de docentes. Su guía temática será detallada en el Manual para la evaluación de competencias docentes.

El manual definirá claramente los requisitos para ser instructor y/o docente acreditado, así como las especificaciones y lineamientos pertinentes.

- *Programa de formación de instructores y docentes (facilitadores)*

Los programas de formación de instructores y docentes son un esfuerzo en la educación y profesionalización de los cuerpos policiales. Estos programas se centran en capacitar a los docentes e instructores, reconociéndolos no sólo como transmisores de conocimiento, sino como facilitadores clave en el proceso de aprendizaje. Esta nomenclatura refleja un cambio paradigmático: los facilitadores son guías que promueven la participación, el pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento, elementos esenciales en la formación efectiva de profesionales de la seguridad pública.



Este enfoque subraya la importancia de un proceso educativo dinámico y participativo, esencial para enfrentar los retos contemporáneos en seguridad. A continuación, se detallan los componentes esenciales diseñados para potenciar y reflejar este cambio de paradigma en la formación de los profesionales de la seguridad pública:

FORMACIÓN DE INSTRUCTORES Y DOCENTES (FACILITADORES)		
	Elementos esenciales	Descripción
1	Fundamentos pedagógicos	Incorporar bases sólidas de teorías educativas y métodos de enseñanza-aprendizaje, enfocándose en las necesidades específicas de la formación.
2	Desarrollo de habilidades específicas	Asegurarse de que los instructores adquieran habilidades relevantes para la enseñanza en el contexto de la seguridad pública, incluyendo valores éticos, marco normativo, tácticas y habilidades sociales.
3	Estrategias didácticas innovadoras	Implementar metodologías que fomenten la participación, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
4	Uso de tecnología en la enseñanza	Integrar herramientas tecnológicas avanzadas para mejorar la experiencia educativa y proporcionar un aprendizaje interactivo y dinámico.
5	Evaluación y retroalimentación	Establecer sistemas de evaluación y retroalimentación que permitan la mejora continua tanto de los instructores como de los programas de formación.
6	Formación continua y desarrollo profesional	Fomentar la actualización constante y el desarrollo profesional continuo de los instructores.
7	Práctica y experiencia de campo	Incluir en mayor medida actividades prácticas que permita a los instructores aplicar y experimentar con los conocimientos adquiridos en escenarios reales o simulados.
8	Empatía y respeto en la capacitación	Brindar un trato humano y considerado hacia el personal capacitado que fomente un ambiente de aprendizaje respetuoso y constructivo.

Para lograr esto se propone el desarrollo de al menos los siguientes niveles de capacitación:

- **Nivel I**: Capacitación en estrategias didácticas que consta de tres talleres:



- Técnicas didácticas,
- Planeación y diseño y
- Evaluación.

- **Nivel II:** Cinco cursos que los docentes deben acreditar cuando menos cada dos años, con el fin de mantenerse actualizados en las áreas básicas:

  - Cultura de la Legalidad
  - Derechos Humanos
  - Perspectiva de Género
  - Desarrollo Humano Policial
  - Sistema de Justicia Penal
  - En los casos que aplique, Justicia Cívica y Proximidad social.

- **Nivel III:** Actualización en el área de especialidad, consta de cuatro áreas que son:

  - Marco legal
  - Herramientas para la actuación policial
  - Desarrollo humano
  - Técnicas y tácticas policiales.

  El docente o instructor deberá acreditar tres cursos de una de estas áreas, cuando menos cada dos años, dependiendo de su especialidad.

- **Nivel IV**: Habilidades y actitudes para instructores. Los y las docentes o instructores deberán participar en este programa que tiene por objeto contribuir a la mejora continua de sus capacidades.

- *Proceso para integrar el Registro Nacional de Docentes e Instructores en Materia de Seguridad Pública*

1) Elaboración de propuesta por los directores de las academias, institutos y universidades de seguridad pública previo cumplimiento de los requisitos solicitados.
2) Cada instituto o academia propondrá a sus candidatos de acuerdo a un formato que contemple todos sus datos.
3) Aprobación de las propuestas formuladas por parte del comité de evaluación de la propia institución, con el fin de integrar el Registro Nacional de Docentes e Instructores en



materia de seguridad pública.

4) La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, con base en los resultados de la evaluación del candidato, integrará el Registro Nacional, el cual estará disponible en la página electrónica de dicha dependencia federal y se pondrá a disposición de las academias, institutos y universidades de las Instituciones de Seguridad Pública que cuenten con portal electrónico para subir la información.
5) Para mantenerse en el registro y durante la vigencia de éste, los profesores deberán cumplir con la entrega de mínimo dos constancias de acreditación de cursos anuales de por lo menos 40 horas; uno, relativo a los procesos de enseñanza-aprendizaje y el otro, relacionado con los conocimientos que imparten.

- Lineamientos generales para el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de Seguridad Pública.

La conformación del Registro Nacional de Docentes e Instructores tendrá como finalidad contar con un padrón confiable con información detallada y sistematizada del personal que desempeñe labores de enseñanza para las Instituciones de Seguridad Pública, así como academias, institutos y universidades de formación profesional.

Servirá como base de datos para el registro, seguimiento y actualización de la información relativa a las características y desempeño académico de este personal, así como a modo de plataforma para el establecimiento de criterios de contratación, selección, ingreso, permanencia, intercambio y certificación.

La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP integrará el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de Seguridad Pública, a fin de que las academias, institutos y universidades puedan consultar los datos del personal docente disponible, para brindar formación inicial y continua de acuerdo con el perfil, especialidad y modalidad educativa que se requiera.

a) Cada academia, instituto o universidad deberá iniciar el proceso de integración de la información de su personal docente e instructores, para formar el Registro Nacional. Este proceso de integración será continuo, ya que se agregarán los perfiles de los docentes, de acuerdo a las necesidades de capacitación.
b) La actualización del Registro Nacional de Docentes e



Instructores será responsabilidad del SESNSP con información que proporcionen las academias, institutos y universidades de formación profesional, quienes estarán obligadas a incorporar cualquier movimiento o cambio que afecte a su personal docente e instructores, e informar al SESNSP.

c) La acreditación del personal que desarrolle actividades de enseñanza en seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario estará sujeta a su ingreso previo al Registro Nacional de Docentes e Instructores.
d) Este registro se dividirá en categorías, de acuerdo al área de dominio de la persona propuesta a registrar.
e) La información estará registrada y podrá ser consultada por medios informáticos, los cuales observarán las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de los datos personales. Su manejo y protección estarán sujetos a los criterios establecidos en la normatividad federal en la materia.

- Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).
- Manual para la acreditación y/o certificación de docentes para las Instituciones de Seguridad Pública (integrantes del Sistema Nacional de Seguridad Pública, coordinados por el SESNSP).

ESTRATEGIA 4.2 DESARROLLAR PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES CON ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y DESARROLLO DE HABILIDADES.

Acciones de la Estrategia 4.2:

4.2.1. Diseñar programas de formación pedagógica, técnicas de enseñanza y especialización para personal docente e instructores.

4.2.2. Promover –en el ámbito de competencia de cada una de las instituciones pertenecientes al SNSP- la asignación de recursos para la formación de docentes e instructores y la inclusión de la figura administrativa de docente.

4.2.3. Fortalecer la vinculación entre la formación docente y el sistema de investigación en materia de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.



4.2.4. Promover la homologación de materiales didácticos para la formación de instructores y docentes.

Resultados de la estrategia 4.2:

- Manual para la elaboración de materiales didácticos homologados para docentes y estudiantes. (Consejos Académicos Regionales y estatales, para validación del SESNSP).

OBJETIVO 5. PROMOVER UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA EN LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

El Objetivo 5 del Programa Rector de Profesionalización se enfoca al desarrollo de un sistema de investigación académica especializada que aporte soluciones aplicables a las distintas problemáticas que enfrentan las Instituciones de Seguridad Pública y reúna la búsqueda de conocimientos en materia de seguridad pública, procuración de justicia, sistema penitenciario y del sistema de justicia penal.

La investigación académica es, en términos generales, una serie de procedimientos que se llevan a cabo de forma reflexiva, sistemática y metódica, con el fin de resolver un problema aportando nuevos conocimientos sobre un hecho o fenómeno que, una vez analizados, aporten y ayuden a establecer conclusiones y soluciones.

De conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (artículo 39, apartado A, fracción II, inciso b), numerales 1 y 4) en materia de investigación en el ámbito académico, se indica que corresponde a la Federación, por conducto de las autoridades competentes en materia de profesionalización, proponer al Consejo Nacional: "1.- El Programa Rector que contendrá los aspectos de formación, capacitación, adiestramiento, actualización e investigación académica, así como integrar las que formulen las instancias del Sistema; […] y 4.- El desarrollo de programas de investigación y formación académica".

El Programa Rector de Profesionalización fomenta en las instituciones de seguridad pública, la investigación académica y la divulgación de sus resultados a través de la aportación de soluciones a las problemáticas que se presentan para alcanzar los fines de la seguridad pública.

ESTRATEGIA 5.1 DESARROLLAR UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA QUE CONTRIBUYA A MEJORAR LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA INCORPORAR LOS COMPONENTES DEL MODELO NACIONAL DE POLICÍA Y JUSTICIA CÍVICA.



Acciones de la Estrategia 5.1:

5.1.1. Desarrollar programas de investigación académica en materia de seguridad pública que incorporen los componentes del MNPJC.

5.1.2. Elaborar un catálogo de temas prioritarios en materia de investigación académica especializada.

5.1.3. Vincular los temas de investigación académica a las necesidades de las instituciones de seguridad pública.

5.1.4. Fomentar la investigación académica especializada entre los miembros del cuerpo docente para aprovechar su trayectoria y experiencia.

5.1.5. Establecer convenios con instituciones de educación superior nacionales e internacionales para el desarrollo de investigaciones académicas en materia de seguridad pública.

5.1.6. Difundir las investigaciones y artículos especializados entre las instituciones de seguridad pública.

5.1.7. Promover la creación de un departamento de investigación académica al interior de las academias, institutos y universidades de seguridad pública.

Resultados de la estrategia 5.1:

- Lineamientos generales para el sistema de investigación académica.

Una de las principales funciones de la investigación, es el compromiso de compartir experiencias y hacer extensivos los resultados encontrados, con el objetivo de nutrir y perfeccionar las áreas prácticas. Por ello, es fundamental promover y apoyar el desarrollo de investigaciones para que sus aportaciones, fortalezcan el desarrollo de los procesos de profesionalización y el desempeño del personal de las instituciones de seguridad pública.

La relación entre docencia e investigación aparece como necesaria en el proceso formativo de los elementos de las instituciones de seguridad pública.



Los lineamientos generales para vincular los temas de investigación y las necesidades de las Instituciones de Seguridad Pública, son los siguientes:

a) Los institutos, academias y universidades cuya función sea la profesionalización de las y los elementos de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario, deberán, si los recursos financieros y humanos se lo permiten, contar con personal dedicado a la investigación científica.

b) Los institutos, academias y universidades deberán elaborar sus programas de investigación, que deberán ser aprobados por sus respectivos consejos académicos.

c) El resultado de los trabajos de investigación, además de la aplicación práctica que se les dé para atender las necesidades de las instituciones policiales, procuración de justicia y del sistema penitenciario, deberán ser publicados, divulgados y socializados por las instituciones donde se generó ese conocimiento.

d) Se deberá impulsar a las y los docentes adscritos a los diferentes programas de enseñanza, con interés y conocimientos metodológicos en investigación, para que desarrollen trabajos académicos. Se deberá promover la investigación del proceso de enseñanza-aprendizaje de las y los integrantes de las corporaciones de seguridad pública, para generar insumos que mejoren la labor docente.

e) Los tipos de investigación que se realizarán son:
   - Investigación institucional. Son investigaciones orientadas a aportar información relacionada con los diferentes procesos de profesionalización que se instrumentan en las academias, institutos y universidades de formación profesional.
   - Investigación de avance e innovación. Son investigaciones cuya finalidad sea elevar la calidad y mejorar el funcionamiento de las áreas de seguridad pública, mediante la articulación y el perfeccionamiento de nuevas técnicas, estrategias y tecnologías.

f) Se promoverá el establecimiento de convenios de colaboración con universidades e instituciones de prestigio para el desarrollo de investigaciones en materia de seguridad pública.



OBJETIVO 6. FORTALECER EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y DE DESEMPEÑO DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA, BAJO EL ENFOQUE DEL MODELO NACIONAL DE POLICÍA Y JUSTICIA CÍVICA.

En este objetivo se plantea el diseño de estándares homologados para evaluar las competencias básicas de la función y el desempeño del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública. Así como la construcción de un sistema de indicadores que permitan medir y evaluar de manera uniforme el ejercicio de sus funciones y garantizar el ingreso a la Carrera Policial.

De conformidad con los Lineamientos para la Emisión del Certificado Único Policial (CUP)[13], se establece que para su obtención, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, deberán acreditar el proceso de evaluación de control de confianza; la evaluación de competencias básicas o profesionales; la evaluación del desempeño o del desempeño académico, y la formación inicial o su equivalente.

En ese sentido, la evaluación de competencias básicas o profesionales se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñar de manera eficiente una determinada función, con base en criterios establecidos en perfiles de puesto y referentes normativos. Entre sus propósitos se establece que la evaluación y sus resultados se sustentan con evidencias de aprendizaje y desempeño del personal sustantivo; asimismo, la especificación de resultados de aprendizaje no se basa en promedios sino en el nivel de logro de las competencias.

Esta identificación de la evaluación como la valoración del logro de las competencias adquiridas por el estudiante implica, en la práctica, una reorientación del concepto y del proceso de evaluación tradicionalmente utilizado. Desde el momento en que su objetivo principal no puede limitarse a determinar lo que un alumno sabe sobre una determinada materia o contenido, sino que debe valorar en qué grado el personal sustantivo posee y domina una determinada competencia. En la evaluación por competencias se deberá evaluar al personal sustantivo por su nivel de desempeño.

[13] Lineamientos para la Emisión del Certificado Único Policial, publicados en el D.O.F., el 9 de septiembre de 2016, y por Acuerdo 1/V-SE/2021 se reforman los artículos 6, 20, Tercero y Sexto Transitorios de los Lineamientos para la emisión del Certificado Único Policial, el 27 de julio de 2021.



Dentro del marco de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la evaluación forma parte del proceso de acreditación del personal sustantivo en las áreas de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno, quienes deberán acreditar que cuentan con las habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos generales y específicos para el desempeño de sus funciones, así como la acreditación del proceso de evaluación de control de confianza.

Por otra parte, la evaluación del desempeño o del desempeño académico es el proceso de verificación periódica de la prestación del servicio profesional de las y los integrantes de las instituciones de seguridad pública, que permite medir el apego cualitativo y cuantitativo a los principios constitucionales de legalidad, 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.

La evaluación del desempeño no sólo debe entenderse como un requisito de permanencia previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, sino también debe permitir identificar las áreas de oportunidad de los integrantes para su promoción, así como contribuir al diseño e implementación de las directrices de crecimiento y desarrollo profesional de los mismos.

Se derivan dos estrategias para el fortalecimiento del sistema de evaluación de competencias básicas la función y del desempeño. Por un lado, se alinea a las mallas curriculares de formación inicial en los manuales correspondientes; y por otro, en el desarrollo de indicadores que reflejan de manera objetiva el desempeño de las funciones.

La primera estrategia comprende el diseño de evaluaciones con estándares homologados de competencias básicas, alineadas con el perfil de ingreso, egreso y competencias del puesto.

El Manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, establece la mecánica operativa para evaluar las competencias de acuerdo a cada perfil.

Por otra parte, el Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública establece el procedimiento para que el personal en activo sea evaluado de acuerdo con el perfil correspondiente.



ESTRATEGIA 6.1 DISEÑAR UN SISTEMA HOMOLOGADO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE LA FUNCIÓN POLICIAL Y DE DESEMPEÑO, QUE FORTALEZCA EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

Acciones de la Estrategia 6.1:

6.1.1. Alinear los contenidos de las evaluaciones de competencias básicas definidas en las mallas curriculares por perfil de puesto para la formación inicial.

6.1.2. Actualizar los manuales para la evaluación de competencias básicas, así como l del desempeño de los integrantes de las instituciones de seguridad pública por perfil;

6.1.3. Actualizar el Manual para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública por perfil.

Resultados de la estrategia 6.1:

- Lineamientos generales para el sistema de evaluación de competencias.

Los lineamientos generales en materia del sistema de evaluación de competencias tienen como objetivo establecer los criterios que se deberán observar para que el personal sustantivo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario sea evaluado considerando estándares homologados de competencia profesional, acordes al ejercicio de sus funciones y su perfil profesional.

Los lineamientos generales son los siguientes:

a) Los estándares de competencia profesional, para evaluar los conocimientos, las habilidades, destrezas, y actitudes del personal sustantivo de las Instituciones de Seguridad Pública, se desarrollarán de acuerdo a las competencias genéricas o transversales y competencias técnicas o específicas, definidas en los perfiles y en acciones de profesionalización establecidas en el Programa Rector de Profesionalización.

b) Las academias e institutos de formación profesional, así como las instituciones que conforman el Sistema Nacional de



Seguridad Pública, coordinadas por el SESNSP, serán las instancias encargadas de proponer las actualizaciones pertinentes en materia de evaluaciones por competencias e integrarán el/o los Manuales correspondientes.

c) Los estándares de competencia determinan la estructura curricular del Programa Rector de Profesionalización. Este mismo criterio aplicará para los programas curriculares para la formación de mandos medios y superiores.

d) El proceso de evaluación por competencias es, esencialmente, un proceso de recolección, procesamiento y valoración de información orientado a determinar en qué medida el estudiante ha adquirido el conocimiento y dominio de una competencia o conjunto de competencias a lo largo del proceso educativo. Por lo que deberán establecerse acciones de evaluación en diferentes momentos, para conocer qué grado de competencia y avance posee el personal.

e) Las experiencias de aprendizaje se integran tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer); procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser). De lo anterior, se deriva que se deberán crear las herramientas de evaluación que permitan establecer en qué grado el personal sustantivo posee la competencia o competencias que lo habilitan para su ejercicio profesional, en términos de esos tres tipos de saberes.

f) La evaluación por competencias que realicen las Instituciones de Seguridad Pública, así como academias, institutos y universidades, no deberá limitarse a la calificación, ya que ésta es un subconjunto de la evaluación. No podrá centrarse en la memorización y la repetición de información, sino que se deberán de evaluar habilidades cognitivas de orden superior. Asimismo, no deberá limitarse a pruebas tradicionales, requerirá desarrollar instrumentos más elaborados para la recolección de la información.

g) Dentro del proceso de evaluación, se deberá facilitar al personal, la identificación de sus áreas de oportunidad. Lo que le permitirá reorientar su aprendizaje, ya sea para subsanar las deficiencias, o desarrollar nuevas competencias. De esta manera, se orienta la capacitación y mejora continua del personal.



h) Es la evaluación de las competencias logradas y no logradas lo que permitirá a las Instituciones de Seguridad Pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, identificar el nivel de competencia de su personal y así orientar mejor su profesionalización.

- Lineamientos para la acreditación de competencias.

La capacitación, la evaluación y la acreditación de competencias son procesos indisociables.

El personal deberá ser capacitado y evaluado de acuerdo al Manual para la Evaluación de Competencias correspondiente, para cumplir con el requisito del Certificado Único Policial. Adicionalmente deberán:

a) Participar en los cursos y talleres que conforman el Programa Rector de Profesionalización.

b) Cumplir con los criterios y lineamientos de capacitación establecidos por la Institución de Seguridad Pública respectiva (número de horas cumplidas, participación durante las sesiones, asistencias, entre otras).

c) Participar de manera colaborativa y proactiva en todas las actividades que se proponen en el Programa Rector de Profesionalización.

d) Elaborar las evidencias de conocimientos, desempeño y producto que los instructores de las diferentes unidades solicitarán para conformar su portafolio que será el insumo para que las personas servidoras públicas demuestren su competencia.

e) Someterse al proceso de evaluación demostrando los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas, con base en los referentes competenciales que se establecen en el Manual correspondiente.

Es importante señalar que las personas servidoras públicas que no cumplan con las competencias establecidas, serán capacitadas en las mismas a través de un mecanismo de tutorías. El propósito es proporcionar a las y los participantes la oportunidad de fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades, que por alguna razón no hayan sido adquiridas durante el proceso de capacitación, para que, una vez demostradas, puedan acreditar la evaluación de competencias básicas.



- Manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función para los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).
- Manual para la evaluación del desempeño de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública (SESNSP).
- Manual correspondiente para la evaluación de aspirantes a instructores evaluadores en competencias básicas de la función de las Instituciones de Seguridad Pública.

ESTRATEGIA 6.2 CONSTRUIR UN SISTEMA DE INDICADORES PARA EVALUAR DE MANERA HOMOLOGADA LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SU FUNCIÓN, Y CON ELLO, MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD E INCREMENTAR LA CONFIANZA DE LA CIUDADANÍA.

Acciones de la Estrategia 6.2:

6.2.1. Actualizar periódicamente el sistema de indicadores de desempeño en el servicio de los elementos.

6.2.2. Evaluar al personal sustantivo con base en su desempeño en el servicio y trayectoria.

6.2.3. Formular los lineamientos que permitan definir las directrices de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la función policial, pericial y ministerial.

6.2.4. Establecer los mecanismos de vinculación entre el sistema de evaluación y el desarrollo de la Carrera Profesional.

Resultados de la Estrategia 6.2:

- Lineamientos generales para la construcción de un sistema de indicadores para la evaluación del desempeño.

  La evaluación del desempeño de la función es el proceso que valora la productividad, los resultados, los estímulos, los reconocimientos y la trayectoria del personal. Se evalúa la forma en que las y los elementos realizan su trabajo conforme a:

  - Eficacia (capacidad para hacer lo que se tiene que hacer conforme a los requerimientos del puesto).
  - Eficiencia (hacer lo que se tiene que hacer de la mejor manera posible).
  - Calidad (conjunto de actitudes para hacer lo que se debe, de la mejor manera posible y con resultados excelentes.



- Transparencia (que implica la rendición de cuentas y el aprovechamiento claro y preciso de los recursos con que se dispone).

Para la evaluación del desempeño de la función se deberán elaborar indicadores que midan de forma objetiva, transparente y homologada el grado de cumplimiento de los objetivos y metas de los perfiles profesionales de los elementos sustantivos. En término de sus habilidades, resultados, actitudes y valores en el servicio y su trayectoria con la perspectiva de su vinculación al servicio profesional de carrera. Los criterios para establecer los indicadores deberán tomar en cuenta lo siguiente:

a) Que la evaluación de la trayectoria del personal sea transparente y esté homologada.
b) Evaluar al personal con base en sus resultados en el servicio.
c) se deberá considerar el perfil de puesto del personal.
d) La evaluación del desempeño se debe hacer a través de los respectivos jefes inmediatos, mediante un formato único de registro de datos, en cuya elaboración se contará con el apoyo de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, del SNSP.
e) Dentro de los indicadores, se deberá incluir aquellos que evidencien el desempeño del personal evaluado en cuanto a derechos humanos y perspectiva de género.

Se deberán elaborar las guías para la integración de expedientes (KARDEX) del personal de las instituciones, que consideren la organización tipo y formato único de desarrollo dentro de esas instituciones.



CAPÍTULO 3. CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

3.1 VALIDACIÓN Y REGISTRO DE PROGRAMAS

La validación y/o registro de los planes y programas de estudio relativos a la profesionalización de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública en los diferentes niveles y modalidades, deberán ser sometidos a la aprobación de la Dirección General de Apoyo Técnico (DGAT) del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

Para efecto de lo anterior todos los planes y programas de estudio deberán contener, al menos con los siguientes elementos metodológicos para su validación y registro:

Elemento metodológico		Contenido
1	**Índice**	Lista de contenidos del programa de capacitación.
2	**Introducción**	Explicación general del por qué y para qué de la propuesta de formación, duración en horas/clase, etapa educativa, relevancia y beneficio que aportará el programa a la formación del policía.
3	**Objetivo general**	Enunciado que define el perfil profesional que la Institución se compromete a formar dentro de un plazo determinado.
4	**Objetivos específicos**	Enunciados que definen el aprendizaje que se obtiene por cada uno de los trayectos formativos.
5	**Perfil de ingreso**	Los requerimientos necesarios que exige la Institución a los aspirantes para ingresar al curso.
6	**Perfil de egreso**	La descripción de las funciones y actividades que podrá realizar en su ejercicio profesional, como resultado de su formación.
7	**Estructura curricular**	Ejes transversales y trayectos formativos que comprende el plan de estudios, señalando la duración en horas por cada trayecto y el total de cada asignatura.
8	**Desarrollo programático**	Desglose del programa de capacitación que pretende promoverse. Por cada asignatura se debe elaborar la ficha técnica que contendrá: trayecto formativo, nombre de la asignatura, horas mínimas desglosadas en horas formativas y horas prácticas, ejes transversales, caracterización de la asignatura, relación con otras asignaturas del programa, requisitos de ingreso relativas a las habilidades necesarias para cursar la asignatura,



		objetivo terminal, objetivos específicos, metodologías de enseñanza – aprendizaje con su fundamentación, desarrollo programático con sus horas mínimas, referencias / bibliografía mínima; así como las estrategias de aprendizaje, el calendario académico y horario de actividades.
9	**Metodologías de enseñanza-aprendizaje**	Breve descripción de las estrategias, técnicas y didácticas que se sugieren para el desarrollo de este proceso, material de apoyo para el facilitador/facilitadora y de consulta para el discente.
10	**Evaluación y acreditación**	Descripción de los criterios y procedimientos de evaluación de los participantes, así como los lineamientos necesarios para acreditar el trayecto formativo/asignaturas y el reconocimiento que otorga la institución.
11	**Perfil del docente - facilitador por asignatura**	Anexar perfil y currículum vitae del docente- facilitador. Se deberá agregar información relativa a la titulación, certificación o acreditación, que incluya la leyenda que todo lo contenido es veraz y comprobable.
12	**Asignatura a impartir por el docente-facilitador**	Listado de asignaturas a impartir y el docente- facilitador responsable.
13	**Referencias**	Se integra por un listado del material bibliográfico, hemerográfico, documental, videográfico o de otro tipo que sea requerido en formato APA en la edición vigente.

La redacción y estructura debe cumplir con lo que establecen las normas APA vigentes.

3.1.1 PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y/O REGISTRO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Para validar y/o registrar los programas de formación inicial y continua ante la Dirección General de Apoyo Técnico (DGAT) del SESNSP, se requiere realizar el siguiente procedimiento:

1. La entidad federativa o municipio deberá solicitar al SESNSP, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento (DGVS), previo inicio del curso y de manera oficial, la validación de cada uno de los programas de estudio que serán impartidos, de acuerdo con los esquemas de formación inicial o continua, contenidos en el Programa Rector de Profesionalización.



Dicha solicitud sólo podrá ser realizada por el Titular del Secretariado Ejecutivo Estatal, de la Secretaría de Seguridad Pública, de la Procuraduría General de Justicia, de la Fiscalía, de la Presidencia Municipal, de la academia o del instituto correspondiente, o el enlace autorizado del fondo o subsidio federal.

Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos, academias o Instituciones de Seguridad Pública podrá solicitar de manera particular la validación de cursos. Tampoco podrá presentarse en la ficha de validación como instancia capacitadora.

2. La solicitud debe entregarse acompañada del programa de capacitación a validar, que podrá ser presentado de forma impresa o en medio magnético, así como de la ficha de validación original con firmas autógrafas debidamente llenada, de acuerdo con el formato que la DGAT del SESNSP proporcione.

3. La DGAT del SESNSP realizará una revisión de los contenidos de los programas académicos remitidos para verificar que cumplan con la totalidad de los elementos metodológicos establecidos en los criterios de implementación del Programa Rector de Profesionalización y remitirá una respuesta, en un término no mayor a 20 días hábiles, por conducto de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, dirigida a la autoridad que solicitó la validación.

   La respuesta del SESNSP podrá ser en alguno de los siguientes sentidos:

   a) Si la ficha y el programa cumplen con todos los requisitos establecidos en los presentes criterios, el SESNSP emitirá una respuesta oficial que indique la validación de éste. La validación que emita el SESNSP tendrá vigencia de 3 años. Esta vigencia subsistirá hasta en tanto el programa de capacitación validado o registrado no sufra modificaciones en más del 20% de su contenido derivado de alguna reforma normativa en la Entidad Federativa correspondiente, en caso contrario se deberá informar a la DGAT sobre la modificación del programa y solicitar una nueva validación.

   Dicha validación comprende exclusivamente el llenado adecuado de la ficha de validación y el contenido metodológico del programa. La entidad federativa o municipio que solicite la



validación será responsable del ejercicio de los recursos destinados a la capacitación, así como de la autoría de dicho programa.

b) En caso de que la ficha de validación o el curso no cumplan con los requisitos establecidos en estos criterios, la DGAT deberá remitir a la autoridad, dentro de los siguientes 20 días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud de validación, las observaciones correspondientes para que sean subsanadas en un término no mayor a 10 días hábiles, contados a partir de que sean notificadas al estado o municipio. La Dirección General de Vinculación y Seguimiento notificará la respuesta de la DGAT a las entidades federativas y municipios, dentro de los siguientes 5 días hábiles.

   Una vez subsanadas las observaciones, el estado o municipio debe remitirlas de manera oficial a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, con el objeto de que puedan ser revisadas y se emita una nueva respuesta. En caso de que la entidad o municipio no subsane las observaciones emitidas por la DGAT dentro del ejercicio fiscal en el que se solicitó, se tendrá por no presentada la solicitud de validación.

4. Si la solicitud de validación es presentada ante el SESNSP una vez que los cursos hayan iniciado, el SESNSP sólo procederá a su registro, siempre que el solicitante cumpla con los demás requisitos establecidos en estos criterios.

   Es importante precisar que el registro de los programas de capacitación se tomará en cuenta para el cumplimiento de metas, de acuerdo con la normativa establecida para el ejercicio de los recursos federales.

5. Para la formación continua, podrán participar instancias académicas públicas y privadas que tengan planes y programas acordes al esquema de actualización o especialización que prevé el Programa Rector de Profesionalización vigente.

   En este supuesto, la academia, instituto o universidad de Seguridad Pública que coordine la formación continua respectiva, fungirá como instancia de profesionalización ante el SESNSP.

6. Para el caso de los estudios de carreras técnicas, licenciaturas y posgrados, los programas deben contar con el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE), por parte de la Secretaría de



Educación Pública. La validación emitida por la Dirección General de Apoyo Técnico no sustituye dicho reconocimiento.

3.1.2 REQUISITOS QUE DEBERÁ CUMPLIR LA FICHA DE VALIDACIÓN

La ficha de validación deberá ser debidamente llenada en todas sus partes de acuerdo con el instructivo de llenado que integra dicha ficha y deberá contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

a) Para la entidad federativa:

1. Instancia de profesionalización (Titular del instituto, academia o Institución de Seguridad Pública;
2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública;
3. Titular del área de administración o finanzas (responsable de la aplicación de los recursos);
4. Titular del Órgano Interno de Control.

b) Para el municipio:

1. Instancia de profesionalización (Titular del instituto, academia o Institución de Seguridad Pública);
2. Titular de la Presidencia Municipal;
3. Titular de la Tesorería Municipal;
4. Titular de la Contraloría Municipal.

Sólo en aquellos casos en que la Institución de Seguridad Pública contrate los cursos de formación continua con alguna instancia distinta a academias, institutos o universidades podrá firmar el titular de la Institución de Seguridad Pública como responsable de la capacitación.

3.1.3 REQUISITOS DE LOS CURSOS EN EL EXTRANJERO

1. Los programas de capacitación que se celebren en el extranjero tendrán que cubrir lo siguiente:

   a) La entidad federativa, municipio, academia o instituto deberán presentar la invitación formal escrita en español y dirigida a las Instituciones de Seguridad Pública, según sea el caso, y
   b) Anexar el programa de capacitación, así como el costo de este.

2. El personal por capacitar deberá cumplir los requisitos previos para cursar la capacitación, de conformidad con la normativa expedida en esa materia;



3. Asimismo, el personal deberá cumplir con los requisitos de ingreso y permanencia que establece la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

4. En su caso, acreditar preferentemente el nivel de conocimiento o comprensión del idioma en cual se impartirá la capacitación, atento a los datos precisados en la invitación o programa correspondiente, y

5. Exhibir carta compromiso por cada elemento, así como el tiempo de réplica del conocimiento adquirido al interior de la corporación o actividad para retribuir a la institución por la capacitación recibida.

Se precisa que no será procedente la validación de cursos de capacitación que no se encuentren vinculados con la Seguridad Pública.

3.1.4 INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA

A) Formación inicial

Los programas de formación inicial serán impartidos únicamente por las academias, institutos y universidades de las Instituciones de Seguridad Pública del país que cuenten con la categoría establecida en los Criterios de clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública. La formación inicial no podrá ser impartida por particulares o instituciones externas a las academias o institutos.

B) Formación continua

En la impartición de cursos de formación continua podrá participar instancias académicas públicas y privadas, siempre y cuando los planes y programas académicos a impartir sean acordes con los requerimientos de las academias, universidades e institutos de las Instituciones de Seguridad Pública; sin embargo, se privilegiará que dicha formación sea impartida en primera instancia por docentes pertenecientes a los mismos Institutos. Las academias e institutos serán los responsables finales de que la capacitación sea impartida de acuerdo con lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización.

Por ningún motivo una institución privada u otra clase de organismo externo a los institutos, academias o Instituciones de Seguridad Pública tendrá facultades para solicitar de manera particular la validación de cursos.



3.1.5 LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO DE INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN SEGURIDAD PÚBLICA

Las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública son aquellas academias, institutos y universidades que lleven a cabo tareas de formación, capacitación y profesionalización policial.

Dichas instancias deben reunir los criterios académicos y técnicos en materia de infraestructura y equipamiento para lograr la consecución de los objetivos planteados respecto a la formación, capacitación y profesionalización de las y los aspirantes así como de los elementos en activo de las instituciones de seguridad pública.

El Registro de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública se integrará por aquellas entidades que acrediten los requisitos establecidos en los Criterios de Clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

a) La DGAT del SESNSP integrará el Registro de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública y realizará visitas de revisión a las instalaciones con la finalidad de corroborar que la documentación presentada corresponda con las instalaciones de las mismas.

b) Las instancias de profesionalización podrán iniciar el proceso de solicitud de incorporación, modificación o en su caso, la baja del Registro de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública, sin menoscabo de que la DGAT realicé la visita de revisión respectiva y determine lo conducente de acuerdo a los Criterios de Clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública.

c) Este registro se dividirá en categorías, de acuerdo a los Criterios de Clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública.

d) Se elaborará una cédula durante la visita de revisión de cada instancia de profesionalización con información relativa a su organización administrativa y académica, infraestructura y equipamiento de la institución.



e) Las instancias de profesionalización estarán obligadas a notificar cualquier movimiento o cambio que afecte su clasificación.

f) En el caso de que hubiera cambio de titular o de personas servidoras públicas responsables de las instancias de profesionalización, se deberá notificar mediante oficio a la DGAT y solicitar la actualización de su cédula de registro.

g) El registro emitido a las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública tendrá una vigencia de 3 años, siempre que se conserven las condiciones por las que fueron encuadradas en alguna de las tres clasificaciones establecidas.

h) La actualización del Registro de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública se publicará en la página oficial del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

La información estará registrada y podrá ser consultada observando las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de los datos personales; su manejo y protección estarán sujetos a los criterios establecidos en la normatividad federal en la materia.

3.1.6 DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

A) De los Recursos

Los programas de capacitación sujetos a la validación y/o registro podrán realizarse conforme a lo siguiente:

I. Con recursos propios de la entidad federativa o municipio.
II. Con recursos federales provenientes de fondos, subsidios y programas especiales. En este caso se deberá cumplir con lo siguiente:

a) No podrán utilizarse recursos de este apartado, cuando se trate de capacitación, para gastos suntuarios como pueden ser: regalos a instructores o conferencistas, representantes de instituciones públicas o privadas y los que no se consideren concepto de erogación en términos de las reglas de operación de los fondos y subsidios federales.

b) La entidad federativa o municipio deberá asegurar el uso racional del recurso para los programas de capacitación y el cumplimiento de las metas, buscando las mejores



condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, oportunidad y demás circunstancias pertinentes, de acuerdo con la normativa aplicable.

c) La entidad federativa o municipio no podrá utilizar los recursos destinados a los programas de capacitación con fines político-electorales, de lucro, religioso y de otros distintos a los establecidos en los acuerdos nacionales y normativa vigente en materia de profesionalización.

B) Del procedimiento de verificación y seguimiento

Corresponde al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública el control y seguimiento de los presentes criterios para su debido cumplimiento.

Para tal efecto, las entidades federativas o municipios que hayan obtenido la validación y/o registro de cursos de capacitación, deberán remitir a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento del SESNSP, las fichas de verificación y seguimiento y el reporte de cumplimiento de metas, debidamente llenados.

Las fichas de verificación y los reportes de cumplimiento de metas serán el mecanismo que utilice el SESNSP para que las entidades federativas y municipios proporcionen información respecto de los cursos realizados, elementos capacitados y recursos erogados, a efecto de llevar un control y seguimiento de las metas comprometidas con recursos federales.

Las fichas deberán ser debidamente llenadas en todas sus partes, de acuerdo con el instructivo de llenado que se integra en las mismas y deberán contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

I) Entidad federativa:

1. Instancia capacitadora (Titular del instituto, academia o Institución de Seguridad Pública);
2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública;
3. Titular del área de administración o finanzas (Responsable de la aplicación de los recursos);
4. Titular del Órgano Interno de Control.

II) Municipio:

1. Instancia de profesionalización (Titular del instituto, academia o



Institución de Seguridad Pública);
2. Titular de la Presidencia Municipal;
3. Titular de la Tesorería Municipal;
4. Titular de la Contraloría Municipal.

El reporte de cumplimiento de metas deberá ser llenado en todas sus partes, de acuerdo con el instructivo que se integra, y contener las firmas autógrafas de los siguientes funcionarios:

I) Para entidad federativa:

1. Instancia de profesionalización (Titular del instituto, academia o Institución de Seguridad Pública);
2. Titular del Secretariado Ejecutivo de la entidad federativa o del Consejo Estatal de Seguridad Pública;
3. Titular del área de administración o finanzas (Responsable de la aplicación de los recursos);

II) Para municipio:

1. Instancia de profesionalización (Titular del instituto, academia o Institución de Seguridad Pública);
2. Titular de la Presidencia Municipal;
3. Titular de la Tesorería Municipal;

La ficha de verificación y seguimiento y el reporte de cumplimiento de metas deberán ser enviados a la Dirección General de Apoyo Técnico, a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, en original, con las firmas autógrafas y por la vía oficial, dentro de los siguientes 10 días hábiles contados a partir de que el curso haya terminado.

En la ficha se reportará lo siguiente:

1. Nombre del curso;
2. Número de oficio de validación emitido por la DGAT;
3. Número de elementos comprometidos;
4. Número de elementos capacitados;
5. Monto comprometido;
6. Monto ejercido; y
7. Observaciones.

Una vez concluidos los programas de capacitación, es responsabilidad de las entidades federativas o municipios ingresar los resultados de capacitación al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, de conformidad con la normativa aplicable.



Las entidades federativas o municipios, a través de sus institutos, academias o universidades serán los responsables de desarrollar y cumplir lo descrito en la ficha de validación de programas de capacitación, así como cumplir con las metas comprometidas respecto de fondos, subsidios o programas especiales de origen federal.

3.2 FORMACIÓN DE MANDOS

3.2.1 LINEAMIENTOS PARA ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE MANDOS

- El personal docente deberá contar con competencias psicopedagógicas y metodológicas, que incluyen desde la planificación y la transmisión del conocimiento hasta la evaluación de los aprendizajes, implicando en ello diferentes estrategias y recursos didácticos tanto de enseñanza como de evaluación.
- El personal docente tendrá amplia competencia para dirigir a un grupo creando un clima de compromiso y demostrando en todo momento sólidas bases de comunicación.
- Los docentes tendrán amplio conocimiento y experiencia en la asignatura a impartir.

3.2.2 INVESTIGACIÓN ACADÉMICA PARA LA FORMACIÓN DE MANDOS

Los lineamientos a seguir para elaborar un programa de investigación académica para la formación de mandos se describen a continuación:

- El Centro Nacional de Formación de Mandos contará con una unidad encargada de la investigación académica.

- El Programa de Investigación en materia de formación de mandos será elaborado por dicha unidad y se sujetará para su aprobación a las políticas y estrategias definidas por el Consejo Académico del Centro Nacional de Formación de Mandos.

- Las líneas de investigación estarán enfocadas, sin ser excluyentes de otras, en la investigación institucional y la investigación científica de avance e innovación.

- La investigación institucional estará orientada a aportar información relacionada con los diferentes procesos de profesionalización que se instrumentan en los Institutos. Los ejes temáticos serán, entre otros: procesos de reclutamiento y selección, seguimiento de egresados, evaluación del desempeño, servicios educativos y desempeño docente.



- La investigación académica de avance e innovación tiene como finalidad elevar la calidad de la profesionalización mediante la articulación de innovaciones en técnicas, estrategias y tecnologías. Los ejes temáticos serán, entre otros: innovación en métodos de enseñanza y aprendizaje, diseño de estrategias educativas innovadoras, aportaciones en materia de competencias e innovaciones metodológicas.

- La investigación académica seguirá los lineamientos el método científico y se empleará la investigación documental y de campo.

3.3 VINCULACIÓN ENTRE EL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN Y EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Nivelación académica

La nivelación académica es el proceso que valida los conocimientos y habilidades adquiridas a través de la preparación teórica y la experiencia profesional, por medio de una evaluación específica desarrollada a partir de los elementos fundamentales que representan una función profesional.

El objetivo es el de conformar los instrumentos de evaluación académica que se desarrollan a partir de los campos de los conocimientos específicos de las funciones de Seguridad Pública, en coordinación con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL), mismos que se aplicarán al personal en activo de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia.

Para cumplir con este proceso se han establecido las siguientes líneas de acción:

1. Desarrollar evaluaciones específicas con la participación del personal de las diversas Instituciones policiales, para identificar las funciones a evaluar y lograr su acreditación académica.

2. Se realizará la evaluación para la nivelación del grado de Técnico Superior Universitario del personal policial adscrito a las Procuradurías y Fiscalías Generales del país, que acredite el nivel académico de educación media superior (preparatoria, bachillerato, carrera técnica o equivalente), para lo cual, cada Procuraduría General de Justicia deberá establecer contacto con la Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP con el fin de:

a) Firmar un convenio con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, que contendrá los términos sobre costos, operación y trámite del Título de la Acreditación de Conocimientos adquiridos por la experiencia laboral, correspondiente al nivel Técnico Superior Universitario Policial.

b) Proponer al personal que se sujetará al proceso de evaluación.

c) Distribuir guías de estudio y atender a las asesorías diseñadas para el personal a evaluar.

d) Proporcionar los espacios para la aplicación de la evaluación por parte del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior.

La Secretaría de Educación Pública, será la institución que certificará y expedirá el título al personal que apruebe la evaluación.

3.4 EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES

3.4.1 NIVELES JERÁRQUICOS EN LA FUNCIÓN POLICIAL

Los niveles jerárquicos se dividen en cuatro categorías:

- **Comisarios**: Está ejercido por los titulares de las Coordinaciones, las Coordinaciones Estatales y las Direcciones Generales. Realizan funciones de planeación y coordinación, definen los procedimientos para garantizar la correcta puesta en marcha de las acciones encomendadas al área. Participa en la coordinación del desarrollo de las actividades de su competencia, a fin de asesorar y promover metodologías que favorezcan el crecimiento y la organización de la dirección. Implementa procedimientos y técnicas para la recolección de información y, en función a ello, establece estrategias para la actuación policial.

- **Inspectores**: Son considerados como los mandos operativos y este tipo de autoridad es en su mayoría ejercido por los directores generales. Coadyuva a la planeación e implementación de los procedimientos que den cumplimiento a las políticas y estrategias definidas por las instancias superiores. Diseña y establece directrices metodológicas y técnicas que favorecen el desarrollo de



sus respectivas áreas, en cada uno de los ámbitos de su competencia. Coordina las acciones del personal y la ejecución de los procedimientos del área que favorezcan el alcance de los resultados, con estricto apego a la normatividad institucional y así como a las políticas de la dirección que comanda. Fomenta en su personal los valores en el servicio.

- **Oficiales**: son catalogados como mandos subordinados y dentro de esta categoría se encuentran los directores de área, subdirectores y jefes de departamento. Aplican la metodología y las técnicas, tácticas policiales o científicas, para recabar información diversa, ya sea de índole administrativo o sobre hechos constitutivos de delitos de personas, organizaciones, zonas delictivas, modos de operación, entre otros. Supervisa e inspecciona al personal a su cargo durante el desarrollo de los procesos de trabajo, para orientar y apoyar en la fundamentación técnica, legal e institucional, que conduzca al cumplimiento de la misión del área. Procura los apoyos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de las actividades del personal bajo su cargo. Elabora y articula documentos diversos que forman parte de los registros de la productividad del área.

- **Escala básica**: Es el personal que desempeña el trabajo operativo dentro de la institución tanto en áreas administrativas como de reacción policial. Participa en los procedimientos del área y lleva a cabo las acciones y servicios que define la dirección, para brindar la atención oportuna y eficaz a la ciudadanía. Ejecuta acciones a través de las técnicas y tácticas definidas por la superioridad para la realización de dispositivos de combate a la delincuencia. Recaba la información necesaria y la procesa para su análisis y comunicación a la superioridad. Vigila y custodia instalaciones gubernamentales, así como las principales vías de comunicación y transporte para prevenir la alteración del orden y mantener la Seguridad Pública.

3.4.2 TRAYECTORIAS ACADÉMICAS

El diseño de las trayectorias académicas crea posibilidades de procesos formativos de los integrantes de las Instituciones policiales a partir de núcleos de tareas o trayectos de formación básica, así como optativos, desde la etapa de actualización hasta alta dirección, en correspondencia a la función, grado y cargo a desempeñar.

Los trayectos de formación inicial estarán alineados a los ejes transversales y las áreas de conocimiento para la definición de la curricula a desarrollar.



3.4.3 PROMOCIÓN EN LAS INSTITUCIONES POLICIALES

Aquellos integrantes que durante el año cumplan con los requisitos de edad, antigüedad en la institución y grado conforme se estipule en las convocatorias y reglamentos del servicio profesional de carrera que correspondan.

Para cada procedimiento de promoción, las áreas correspondientes en cada institución deberán elaborar las evaluaciones académicas y proporciona los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada función, grado y cargo.

Para participar en el proceso de promoción de grados, los integrantes de la institución deben cumplir los requisitos establecidos en los reglamentos correspondientes, además de los resultados obtenidos en los procesos de profesionalización, para los cuales se establecen las siguientes opciones:

- Cursar y acreditar conforme a la oferta educativa establecida en el Programa Anual de Capacitación (PAC), las horas mínimas de capacitación conforme a los siguientes parámetros:

  - **Escala básica**: 40 horas
  - **Escala de oficiales**: 80 horas
  - **Escala de inspectores y comisarios**: 120 horas

- Presentar ante la instancia correspondiente, la solicitud de registro de constancias para el reconocimiento de procesos de formación y capacitación realizados de forma independiente, vinculados a la función, cargo y tarea que se desempeñan en la Institución, para ser reconocidos en el Sistema Kárdex Policial.

- Acreditar la oferta educativa, conforme a las trayectorias académicas establecidas en el Programa Rector de Profesionalización, para la escala básica, de oficiales, inspectores y comisarios.

3.5 FORMACIÓN DE DOCENTES

3.5.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

La capacitación docente debe ser un área prioritaria, ya que de esto depende que los docentes e instructores desarrollen las habilidades didácticas que les permitan llevar a cabo su función de manera eficiente y se mantengan actualizados en sus áreas de conocimiento.



Para lograr esto se propone el desarrollo de al menos los siguientes niveles de capacitación:

- **Nivel I**: Capacitación en estrategias didácticas que consta de tres talleres:

  - Técnicas didácticas,
  - Taller de planeación y diseño y
  - Taller de evaluación.

- **Nivel II:** Actualización en áreas básicas, este nivel consta de cinco cursos que los docentes deberán cursar cuando menos cada dos años, con el fin de mantenerse actualizados en las áreas básicas; éstas son: Cultura de la Legalidad, Derechos Humanos, Perspectiva de Género, Sistema Penal Acusatorio y Desarrollo Humano Policial.

- **Nivel III:** Actualización en el área de especialidad, consta de cuatro áreas que son: Marco legal, Herramientas para la actuación policial, Desarrollo humano y Técnicas y tácticas policiales; el docente o instructor deberá acreditar tres cursos de una de estas áreas, cuando menos cada dos años, dependiendo de su área de especialidad.

- **Nivel IV**: Habilidades y actitudes para instructores: cada docente o instructor deberá participar en este programa que tiene por objeto que reflexione y mejore cada día su práctica.

3.5.2 PROCESO PARA INTEGRAR EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES EN MATERIA DE SEGURIDAD PÚBLICA

a) Elaboración de propuesta por los directores de las academias, institutos y universidades previo cumplimiento de los requisitos solicitados.

b) Cada instituto, academia o universidad propondrá a sus candidatos de acuerdo a un formato que contemple todos sus datos.

c) Aprobación de las propuestas formuladas por parte del comité de evaluación de la propia academia, con el fin de integrar el Registro Nacional de Profesores e Instructores en Materia de Seguridad Pública.

d) La Dirección General de Apoyo Técnico del SESNSP, con base en los resultados de la evaluación del candidato, integrará el Registro Nacional, el cual estará disponible en la página



electrónica de dicha dependencia federal y se pondrá a disposición de las academias e instituciones de formación y capacitación que cuenten con portal electrónico para subir la información.

e) Para mantenerse en el registro y durante la vigencia de éste, los profesores deberán:

- Asistir a cuando menos un curso anual de 40 horas de duración con respecto a temas vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje en las academias, institutos o universidades.

- También deberán de asistir a cursos anuales (de al menos 40 horas) que estén relacionados con el conocimiento que enseñan. Para formalizar el cumplimiento de este requisito, se remitirá copia de la constancia respectiva al comité, quien se encargará de darle seguimiento. En caso de detectarse falsedad en la información remitida, se procederá a la cancelación definitiva del Registro Nacional, además de que se informará a todas las academias o institutos para la no contratación, todo ello con independencia de las acciones legales procedentes.

3.5.3 LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL REGISTRO NACIONAL DE DOCENTES E INSTRUCTORES

La conformación del Registro Nacional de Docentes e Instructores tendrá como finalidad contar con un padrón confiable con información detallada y sistematizada del personal que desempeñe labores de enseñanza para las Instituciones de Seguridad Pública, así como academias e institutos de formación profesional.

Servirá como base de datos para el registro, seguimiento y actualización de la información relativa a las características y desempeño académico de este personal, así como a modo de plataforma para el establecimiento de criterios de contratación, selección, ingreso, permanencia, intercambio y certificación.

a) La DGAT del SESNSP integrará el Registro Nacional de Docentes e Instructores en materia de seguridad pública, a fin de que las academias e institutos puedan consultar los datos del personal docente disponible para brindar formación inicial y continua de acuerdo con el perfil, especialidad y modalidad educativa que se requiera.



b) Cada academia, instituto o universidad, deberá iniciar el proceso de integración de la información de su personal docente e instructores, para formar el Registro Nacional. Este proceso de integración será continuo, ya que se agregarán los perfiles de los docentes, de acuerdo a las necesidades de capacitación.

c) La actualización del Registro Nacional de Docentes e Instructores será responsabilidad de las mismas Instituciones de Seguridad Pública, así como las academias e institutos de formación profesional, quienes estarán obligadas a incorporar cualquier movimiento o cambio que afecte a su personal docente e instructores, e informarlo al SESNSP.

d) La acreditación del personal que desarrolle actividades de enseñanza en seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario estará sujeta a su ingreso previo al Registro Nacional de Docentes e Instructores.

e) Este registro se dividirá en categorías, de acuerdo al área de dominio de la persona propuesta a registrar.

f) La información estará registrada y podrá ser consultada por medios informáticos, los cuales observarán las medidas de seguridad necesarias para el resguardo de los datos personales; su manejo y protección estarán sujetos a los criterios establecidos en la normatividad federal en la materia.

3.6 SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (APLICABLE SÓLO EN CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITE LA ASISTENCIA PRESENCIAL DEL PERSONAL A CAPACITAR)

3.6.1 LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

a) El modelo educativo a distancia deberá observar el mismo enfoque pedagógico de profesionalización que la modalidad presencial del Programa Rector de Profesionalización, fundamentado en la educación basada en el desarrollo de competencias. La finalidad es que la modalidad de educación a distancia sea efectivamente un elemento que complemente y fortalezca la formación continua del personal que se capacita en las Instituciones de Seguridad Pública. La educación a distancia debe ser complementaria de la formación continua.

b) Las academias, institutos y universidades de seguridad pública deberán definir los programas de estudios y contenidos temáticos



comunes de formación continua que se impartirán en la modalidad de educación a distancia para desarrollar competencias comunes y con la misma calidad académica.

c) Las y los estudiantes serán el centro del modelo pedagógico con enfoque por competencias del proceso de aprendizaje. Deberá contar con los recursos que le permitan acceder a los contenidos, los espacios y las herramientas necesarias para desarrollar las actividades de aprendizaje y evaluación, en entornos virtuales. El modelo contempla el aprendizaje individual y la participación y construcción colectiva del conocimiento (aprendizaje colaborativo), a través de metodologías que impliquen la resolución de problemas, la participación en el desarrollo de proyectos, la creación conjunta de productos, la discusión y la investigación.

d) En este modelo educativo todo el proceso de enseñanza debe ubicarse en torno al diseño de actividades que favorezcan el aprendizaje del alumno. Alrededor del diseño y la realización de las actividades, deberán confluir y organizarse el resto de elementos que intervienen en cualquier proceso de aprendizaje: el rol del docente, la función de las herramientas y recursos a utilizar (virtuales y no virtuales), el papel de los procesos de comunicación dentro de la comunidad escolar y fuera de ella, y las formas de evaluación.

e) En este sentido, el trabajo docente con el estudiante deberá focalizarse en el diseño de escenarios y situaciones de aprendizaje; es decir, en el tipo de interacción que el estudiante tiene que establecer con los contenidos. El núcleo de trabajo es el tipo de actividades a realizar por los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

f) El estudiante deberá estar acompañado, en todo momento, por facilitadores especializados en educación a distancia, cuyas funciones principales se cuentan la guía, la orientación, el apoyo y la dinamización de todo su proceso educativo ayudándolo a dirigirlo a la consecución de sus objetivos establecidos. Los roles de los docentes en este proceso de acompañamiento deberán incluir al menos las figuras de Asesor(a) y de Tutor(a):

- Asesor- Facilitador(a).- Docente experto en la materia o disciplina que imparte; es responsable de conducir una asignatura, área o módulo, así como de guiar, facilitar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, con apoyo de la plataforma educativa institucional. Debe manejar las



tecnologías de la información y comunicación.

- Tutor(a).- Docente que da seguimiento y acompaña al alumno en su trayectoria escolar, brindándole apoyo en el ámbito socio-emocional del proceso de aprendizaje, así como orientación sobre aspectos de la organización académica, escolar y administrativa del programa de formación, para apoyar su avance académico conforme a sus necesidades y requerimientos particulares.

g) En este modelo educativo se deberá considerar a la evaluación del alumno como una estrategia integrada dentro del proceso de aprendizaje, será un mecanismo para aprender y retroalimentar dicho proceso. La evaluación deberá ser continua y formativa. En este sentido, las actividades de evaluación deberán promover la consecución de los objetivos de aprendizaje y la adquisición de las competencias. La evaluación por competencias supone un cambio de enfoque con respecto al objeto y el alcance de la evaluación tradicional. Por una parte, lo que se evalúa no deberán ser los conocimientos vinculados a los contenidos de una materia determinada, sino la capacitación integral de los estudiantes para el desarrollo de un conjunto de tareas, vinculadas al ejercicio profesional en un área de conocimiento específica.

h) La evaluación también deberá incluirse como un proceso permanente y amplio que permita la mejora continua y el incremento en la calidad de la modalidad de educación a distancia y el desarrollo del Sistema. Esto a través de la aplicación de diversos métodos, técnicas, instrumentos y estrategias para obtener información, cuantitativa y cualitativa, que permita a su vez detectar áreas de oportunidad en los componentes del modelo: planes y programas de estudio, docentes, alumnos, espacios educativos, materiales y recursos didácticos, comunicación, tecnologías y administración educativa.

i) Para que el modelo pedagógico de educación a distancia opere óptimamente en un ambiente virtual y aprovechar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC´s), se deberán incluir contenidos y actividades destinados al adiestramiento, formación y actualización tecnológica de docentes y alumnos.

3.6.2 LINEAMIENTOS PARA EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (TIC's) Y LA CREACIÓN DE UNA RED DE RECURSOS FÍSICOS Y TÉCNICOS

Los lineamientos generales para el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) tienen el objetivo de promover el desarrollo de una plataforma común y acorde con el modelo pedagógico de educación a distancia.

a) En la elección de la tecnología a emplear, se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: que sea una plataforma de desarrollo propio o de acceso libre preferentemente, y evitar tecnología que requiera de licencias para su operación y que, por lo tanto, genere costos adicionales y limite su crecimiento y desarrollo a futuro.

b) A fin de aprovechar los recursos y experiencias ya existentes, se deberá realizar un análisis que identifique la operación de plataforma(s) educativa(s) virtual(es) o utilización de alguno de los recursos de la Web 2.0 para uso educativo, por parte de las Instancias de Profesionalización.

c) Para el mejor aprovechamiento de los espacios físicos y recursos tecnológicos existentes (hardware y software) con los que cuentan las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario para la formación de sus elementos, deberá levantarse un inventario y elaborar un mapa de estos recursos, incluyendo su estado físico, características técnicas y ubicación, evaluando la factibilidad de incluirlos en el sistema de educación a distancia.

d) El sistema de educación a distancia deberá de disponer, en función de los recursos disponibles y de las necesidades existentes, de los espacios físicos y virtuales para que los alumnos puedan cursar sus estudios en las mejores condiciones.



CAPÍTULO 4. INDICADORES DEL PROGRAMA RECTOR DE PROFESIONALIZACIÓN

A cada objetivo del presente documento le corresponde, de acuerdo con su naturaleza, un mecanismo a través del cual se medirá el avance de resultados alcanzados. Las fichas de los indicadores son los siguientes:

<table>
<tr><th colspan="2">NOMBRE DEL INDICADOR</th><th colspan="3">1.1 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación inicial con recursos federales</th></tr>
<tr><th colspan="5">DATOS DEL INDICADOR</th></tr>
<tr><th>Objetivo del PRP</th><th>Descripción del Indicador</th><th>Unidad de medida</th><th colspan="2">Frecuencia de medición (Periodicidad)</th></tr>
<tr><td>1.Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de habilidades y competencias de las y los aspirantes/integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública con enfoque de género y pleno respeto a los derechos humanos.</td><td>Mide el número de elementos de las Instituciones de Seguridad Pública capacitados en formación inicial, con recursos de fondos federales durante el ejercicio fiscal.</td><td>Porcentaje</td><td colspan="2">Anual</td></tr>
<tr><th>Método de cálculo</th><th colspan="2">Variable X</th><th colspan="2">Variable Y</th></tr>
<tr><td>Número de elementos capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal / Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal * 100.</td><td colspan="2">Número de elementos capacitados en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal.</td><td colspan="2">Número de elementos comprometidos a capacitar en formación inicial con recursos federales en el ejercicio fiscal.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimensión del indicador</td><td>Eficacia</td><td>X</td><td colspan="2">Medios de verificación:</td></tr>
<tr><td>Eficiencia</td><td></td><td colspan="2">Ficha de Verificación y Reporte de cumplimiento de metas.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.</td></tr>
</table>



<table>
<tr><th colspan="2">NOMBRE DEL INDICADOR</th><th colspan="3">1.2 Porcentaje de cumplimiento en elementos capacitados en formación continua con recursos federales.</th></tr>
<tr><th colspan="5">DATOS DEL INDICADOR</th></tr>
<tr><th>Objetivo del PRP</th><th>Descripción del Indicador</th><th>Unidad de medida</th><th colspan="2">Frecuencia de medición (Periodicidad)</th></tr>
<tr><td>1. Fortalecer la formación inicial y continua para el desarrollo de habilidades y competencias de las y los aspirantes/integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública con enfoque de género y pleno respeto a los derechos humanos.</td><td>Mide el número de elementos de las Instituciones de Seguridad Pública capacitados en formación continua, con recursos de fondos federales durante el ejercicio fiscal.</td><td>Porcentaje</td><td colspan="2">Anual</td></tr>
<tr><th>Método de cálculo</th><th colspan="2">Variable X</th><th colspan="2">Variable Y</th></tr>
<tr><td>Número de elementos capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal / Número de elementos comprometidos para ser capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal *100.</td><td colspan="2">Número de elementos capacitados en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal.</td><td colspan="2">Número de elementos comprometidos a capacitar en formación continua con recursos federales en el ejercicio fiscal.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Dimensión del indicador</td><td>Eficacia</td><td>X</td><td colspan="2">Medios de verificación:</td></tr>
<tr><td>Eficiencia</td><td></td><td colspan="2">Ficha de Verificación y Reporte de cumplimiento de metas.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.</td></tr>
</table>



NOMBRE DEL INDICADOR			**2. Porcentaje de mandos capacitados con recursos federales**
DATOS DEL INDICADOR			
Objetivo del PRP	**Descripción del Indicador**	**Unidad de medida**	**Frecuencia de medición (Periodicidad)**
2.Establecer los mecanismos para fortalecer la formación de altos mandos.	Mide el número de mandos de las Instituciones de Seguridad Pública capacitados, con recursos de fondos federales durante el ejercicio fiscal.	Porcentaje	Anual
Método de cálculo	**Variable X**		**Variable Y**
Número de mandos capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal/ Número de mandos comprometidos para ser capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal * 100.	Número de mandos capacitados con recursos federales en el ejercicio fiscal.		Número de mandos comprometidos a capacitar con recursos federales en el ejercicio fiscal.
Dimensión del indicador	**Eficacia**	**X**	**Medios de verificación:**
	Eficiencia		Ficha de Verificación y Reporte de cumplimiento de metas.
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.			



NOMBRE DEL INDICADOR			**3. Porcentaje de registro de los documentos jurídico-administrativos del Servicio Profesional de Carrera**
DATOS DEL INDICADOR			
Objetivo del PRP	**Descripción del Indicador**	**Unidad de medida**	**Frecuencia de medición (Periodicidad)**
3. Vincular el Programa Rector de Profesionalización con el Servicio Profesional de Carrera.	Mide el número de instrumentos jurídico-administrativos del SPC registrados ante la DGAT del SESNSP.	Porcentaje	Anual
Método de cálculo	**Variable X**		**Variable Y**
Número de instrumentos registrados/ Número total de instrumentos a registrar * 100.	Número de instrumentos registrados.		Número total de instrumentos a registrar.
Dimensión del indicador	**Eficacia**	**X**	**Medios de verificación:**
	Eficiencia		Registros de Reglamento, Catálogo de puesto, Manual de Organización, Manual de Procedimientos y Herramienta de Seguimiento y Control.
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.			



NOMBRE DEL INDICADOR		4. Porcentaje de docentes e instructores evaluadores registrados en el Registro Nacional de Docentes	
DATOS DEL INDICADOR			
Objetivo del PRP	**Descripción del Indicador**	**Unidad de medida**	**Frecuencia de medición (Periodicidad)**
4. Garantizar la formación de un cuerpo docente altamente capacitado y fortalecer los mecanismos de certificación para asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Mide el número de docentes e instructores evaluadores registrados en el ejercicio fiscal.	Porcentaje	Anual
Método de cálculo	**Variable X**		**Variable Y**
Número de docentes e instructores evaluadores registrados/ Número total de docentes de las academias, institutos y universidades de seguridad pública * 100.	Número de docentes e instructores evaluadores registrados		Número total de docentes de las academias, institutos y universidades de seguridad pública.
Dimensión del indicador	**Eficacia**	**X**	**Medios de verificación:**
	Eficiencia		Acreditaciones emitidas a los instructores evaluadores registrados.
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.			



NOMBRE DEL INDICADOR		**5. Porcentaje de investigaciones publicadas**	
DATOS DEL INDICADOR			
Objetivo del PRP	**Descripción del Indicador**	**Unidad de medida**	**Frecuencia de medición (Periodicidad)**
5. Promover un sistema de investigación académica en las instituciones de seguridad pública.	Mide el número de investigaciones publicadas en el ejercicio fiscal actual y registradas ante el SESNSP.	Porcentaje	Anual
Método de cálculo	**Variable X**		**Variable Y**
Número de investigaciones publicadas en el ejercicio fiscal actual/ Número de investigaciones publicadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior * 100.	Número de investigaciones publicadas en el ejercicio fiscal actual que contribuya a incorporar los componentes del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.		Número de investigaciones publicadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.
Dimensión del indicador	**Eficacia**	**X**	**Medios de verificación:**
	Eficiencia		Investigaciones registradas ante el SESNSP.
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.			



NOMBRE DEL INDICADOR		**6. Porcentaje de evaluaciones de competencias básicas de la función y del desempeño realizadas.**	
DATOS DEL INDICADOR			
Objetivo del PRP	**Descripción del Indicador**	**Unidad de medida**	**Frecuencia de medición (Periodicidad)**
6. Fortalecer el sistema de evaluación de competencias y de desempeño de las y los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública, bajo el enfoque del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.	Mide el número de evaluaciones de competencias básicas de la función y del desempeño realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal.	Porcentaje	Anual
Método de cálculo	**Variable X**		**Variable Y**
Número de evaluaciones realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal/ Número de evaluaciones comprometidas a realizarse con recursos federales en el ejercicio fiscal * 100.	Número de evaluaciones realizadas con recursos federales en el ejercicio fiscal.		Número de evaluaciones comprometidas a realizarse con recursos federales en el ejercicio fiscal.
Dimensión del indicador	**Eficacia**	**X**	**Medios de verificación:**
	Eficiencia		Formato Único de Resultados.
Fuente: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.			



CAPÍTULO 5. MALLAS CURRICULARES

A continuación, se presentan los objetivos de formación, perfil de ingreso y egreso y mallas curriculares para los perfiles de policía de proximidad, policía de investigación, servicio de protección federal, policía bancaria e industrial o intramuros y elementos de la Guardia Nacional.

Se busca que todos los perfiles, si bien se adapten a los requerimientos particulares de su función, cuenten con los ejes transversales de derechos humanos, perspectiva de género, proximidad y cultura de legalidad. Para los casos de policías de resguardo no se incluye el tema de justicia cívica por la naturaleza de su función.

Respecto a la capacitación y profesionalización del personal de la Guardia Nacional, ésta se regirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de la Guardia Nacional, el cual establece que la capacitación y profesionalización de sus integrantes, queda sujeta a tres ejes básicos de formación: policial, académico y axiológico, los cuales deberán apegarse a lo establecido en este Programa Rector de Profesionalización. Los planes y programas de capacitación del personal de la Guardia Nacional deberán reunir los elementos metodológicos establecidos en los Criterios de Implementación descritos en este Programa y se deberá llevar el mismo proceso de validación y/o registro previsto para tal fin.

5.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA DE PROXIMIDAD

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad pública en México, fundamentada en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 2 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, es una función esencial del Estado que implica la protección de la vida, libertades, integridad y el patrimonio de las personas, así como el mantenimiento del orden público y la paz social.

Las instituciones de seguridad pública, regidas por principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, incluyen a la Guardia Nacional y se caracterizan por ser de naturaleza civil, disciplinada y profesional.

El Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad, estructurado bajo los enfoques de proximidad y justicia cívica, es una iniciativa clave en la profesionalización de los cuerpos policiales. Este programa representa el inicio de una carrera policial cualificada y también forma parte de un proceso más amplio y continuo de capacitación y desarrollo profesional que influye en la actuación, crecimiento y reconocimiento de los policías.

El objetivo principal del programa es formar policías en técnicas, tácticas y habilidades básicas policiales, con un fuerte énfasis en la proximidad y justicia cívica, estableciendo como ejes transversales de este programa a justicia cívica, proximidad, derechos humanos, perspectiva de género y cultura de la legalidad. Su finalidad es capacitar a los aspirantes para contribuir efectivamente en la salvaguarda de la sociedad, fortaleciendo el orden público y la paz social.

Desde un punto de vista académico, el programa se estructura para fomentar la adquisición de conocimientos, así como el desarrollo de habilidades prácticas y el pensamiento crítico. Se utilizan principios, métodos y técnicas de enseñanza dinámicos que incluyen clases teóricas, talleres prácticos, simulaciones, estudios de caso, y aprendizaje basado en proyectos, todos diseñados para preparar a los futuros policías para los retos reales que enfrentarán en el campo.

En términos de evaluación, el programa adopta un enfoque integral y multifacético. Esto implica evaluaciones formativas y sumativas, que miden el conocimiento y la comprensión de los conceptos, aunado a la habilidad para aplicar estos conceptos en situaciones prácticas.



Las evaluaciones se realizan a través de exámenes escritos, pruebas de habilidades prácticas, presentaciones orales y evaluaciones de desempeño en simulaciones, asegurando así una comprensión profunda y una aplicación efectiva de lo aprendido.

Este programa, por lo tanto, no se limita a formar policías competentes y eficientes, sino que busca desarrollar agentes de seguridad pública comprometidos con los valores y principios éticos, conscientes de su papel en la sociedad y equipados para enfrentar los desafíos de un entorno cambiante.

Finalmente hay que señalar que el presente programa será flexible en cuanto a las demandas de la seguridad pública y los enfoques que se planteen en las políticas públicas, por lo que podrá tener actualizaciones y/o adiciones para responder a dichas necesidades, lo anterior mediante ejercicios de evaluaciones periódicas al dicho programa que permitan identificar sus áreas de oportunidad y con ello seguir fortaleciendo desde la Formación Inicial a los aspirantes a integrarse a las corporaciones policiales de orden federal, estatal y municipal.

II. OBJETIVO GENERAL

Homologar la formación de las y los futuros policías de proximidad, en conocimientos, habilidades, técnicas y tácticas enfocadas en la cercanía con la comunidad y la justicia cívica, basados en valores éticos, disciplina, cultura de la legalidad, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos, con el propósito de contribuir activamente a proteger la vida, libertades, integridad y patrimonio de las personas, así como al mantenimiento del orden público y la paz social.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Proporcionar una formación integral en conocimientos jurídicos, sociales y técnicos, complementada con metodologías y técnicas innovadoras[14].
b) Estimular el desarrollo del pensamiento crítico en las y los aspirantes, enfocándose en la comprensión y aplicación de los valores éticos fundamentales de la policía[15].
c) Dotar a los futuros policías de habilidades teórico-prácticas, arraigadas en valores de disciplina, lealtad, ética y justicia[16].

[14] Esto habilitará a los futuros policías para un aprendizaje efectivo, permitiéndoles aplicar estos conocimientos de manera eficiente en la prevención del delito, mediante la interacción proactiva y positiva con la comunidad.
[15] Se incluye la importancia de sus funciones en la seguridad pública, la actuación conforme al marco legal y el respeto a los derechos humanos, fortaleciendo así su capacidad de toma de decisiones objetivas y éticas.
[16] Esta formación multidimensional busca incrementar la confianza de la ciudadanía en los policías de proximidad, a través de un desempeño profesional que refleje estos valores en todas sus acciones y decisiones.



IV. PERFIL DE INGRESO

Requisitos:

- Ser de ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener una edad mínima de 18 años cumplidos.
- Contar con Bachillerato terminado o su equivalente.
- Contar con licencia de manejo.
- Tener habilidades de manejo.
- En el caso de hombres, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional al finalizar con la formación inicial.
- Presentar carta de no antecedentes penales.
- Contar con Certificación aprobada y vigente del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza o su equivalente en los Centros Federales.

Tomando en cuenta que el programa establece un modelo de formación básica, el perfil de ingreso determina únicamente las aptitudes y actitudes que los aspirantes deben reunir para garantizar un buen aprovechamiento académico y un apropiado desempeño de las actividades inherentes a la función del policía de proximidad.

En este orden de ideas, se establecen requisitos comunes, que se distinguen de aquello que deberán valorarse para cada una de las áreas en que habrán de formarse y que son:

Integración de la personalidad:

- Agilidad mental.
- Atención.
- Autocontrol.
- Autoestima.
- Capacidad de comprensión y análisis de información.
- Capacidad de decisión.
- Capacidad de negociación.
- Capacidad para trabajar bajo presión.
- Coeficiente intelectual medio - alto.
- Concentración.
- Discreción.
- Facilidad de comunicación.
- Honestidad.
- Manejo de emociones.
- Resiliencia.

Actitudes:

- Adaptabilidad.



- Alto sentido de responsabilidad.
- Amabilidad.
- Competitividad.
- Dinamismo.
- Disciplina.
- Disponibilidad para trabajar en equipo.
- Espíritu de servicio.
- Tolerancia.

Características físico atléticas:

- Agilidad física.
- Buena coordinación psicomotriz.
- Flexibilidad.
- Fuerza y resistencia física.
- Rapidez de reflejos.

Salud física:

- Buena agudeza visual y auditiva.
- Libre de alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten la realización de las funciones policiales.
- Libre de enfermedades o lesiones, agudas o crónicas, que potencialmente puedan producir secuelas que dificulten, limiten o impidan el normal cumplimiento de las funciones policiales.
- Sin afección por el consumo de bebidas embriagantes o drogas.
- Sin insuficiencias físicas congénitas o adquiridas que menoscaben o dificulten el desempeño de la función policial.
- Sin problemas de hipertensión arterial, varices o insuficiencia venosa periférica.

V. PERFIL DE EGRESO

El egresado será capaz de poner en práctica las siguientes habilidades y competencias en el ejercicio de sus funciones:

Marco Legal y Derechos Humanos:

- Actuar dentro del marco de la legalidad y normativas policiales.
- Respetar los derechos humanos, con énfasis en la justicia cívica y la perspectiva de género.
- Conocer y aplicar lo señalado en la Ley Nacional del Uso de la Fuerza en el ejercicio de sus funciones.

Colaboración y Coordinación Estratégica:

- Trabajar en coordinación con los tres niveles de gobierno.
- Contar con un rol proactivo en la identificación y prevención de problemas de seguridad y convivencia.



- Realizar patrullaje estratégico y aplicar los protocolos de actuación policial vigentes en la materia.

Competencias Técnicas y Operativas:

- Poner en práctica las habilidades requeridas para la atención de temas relativos a primeros auxilios, manejo de equipamiento operativo, así como en la inspección y revisión de personas.
- Preservar la integridad de indicios y manejo de la cadena de custodia.
- Recolectar y analizar información para la toma de decisiones.

Comunicación y Relaciones Comunitarias:

- Utilizar de manera efectiva los equipos de radiocomunicación y las técnicas de comunicación verbal y no verbal.
- Llevar a cabo encuentros comunitarios para la generación de inteligencia contextual.
- Realizar técnicas para enfrentar situaciones emocionalmente demandantes.

Enfoque de Género y Diversidad:

- Aplicar el enfoque de género e interculturalidad en todas las actuaciones policiales.
- Proteger los Derechos Humanos con especial énfasis en los grupos de atención prioritaria.
- Prevenir, identificar y atender la violencia de género.

Gestión de Crisis y Negociación:

- Respetar los derechos de las víctimas.
- Manejar de manera efectiva y eficiente las situaciones de riesgo y crisis antes, durante y después de sus intervenciones.
- Aplicar las habilidades de negociación y análisis en conflictos.
- Usar los Medios Alternativos de Solución de Controversias y Justicia Restaurativa de acuerdo con sus funciones y atribuciones.

VI. ESTRUCTURA CURRICULAR

El Programa tiene una duración de 1,080 horas de aprendizaje, dividido en seis trayectos formativos a saber:

EJES TRANSVERSALES	TRAYECTO FORMATIVO	CARGA HORARIA
JUSTICIA CÍVICA, PROXIMIDAD, DERECHOS HUMANOS, PERSPECTIVA DE GÉNERO, CULTURA DE	Desarrollo Humano para la Función Policial	180
	Ética y Responsabilidad Policial	180
	Actuación Policial en los Procesos de Investigación	150
	Prevención y Proximidad Social	240



Técnicas y Tácticas Policiales	200
Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función Policial	130
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	**1,080**

Tabla 1. Elaboración propia. Estructura curricular del Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad. SESNSP 2023.

Trayectos formativos

Los trayectos formativos determinan los factores fundamentales de atención para la seguridad ciudadana a través de núcleos integrativos que permiten el mejor desarrollo de los contenidos curriculares, estructurando la formación de las y los aspirantes, bajo el enfoque primordial de su naturaleza, como personas, en una proyectiva basada en los principios conceptuales, técnicos y operativos de la actividad policial, bajo la premisa de proximidad social.

La incorporación de los ejes transversales de Proximidad y Justicia Cívica en el programa responde a una evolución en la comprensión y las necesidades de la seguridad pública.

Estos ejes reflejan un enfoque más integral y humano en la formación policial, alineándose con las tendencias modernas en la seguridad pública y el respeto a los derechos humanos.

En este contexto, cada trayecto formativo se encuentra alineado al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica (MNPyJC), ponderando el respeto por los Derechos Humanos, la perspectiva de género con enfoque diferencial e integral, la Justicia Cívica, así como la proximidad social y vinculación ciudadana, tal como se describe a continuación:

Desarrollo Humano para la Función Policial

Desarrollo Humano para la Función Policial. Conjunto articulado de asignaturas que promueven las bases de salud física y mental, así como herramientas para el bienestar de las y los aspirantes. Se busca que, a través del deporte, alimentación, métodos de entrenamiento, así como la introducción a la disciplina policial e inteligencia emocional, sentar las bases para la formación de los elementos en la materia.

Ética y Responsabilidad Policial

Conjunto estructurado de asignaturas que interiorizan la función policial con el objetivo de dotar al alumno de las herramientas para un



desempeño responsable, basado en la legalidad, ética y Derechos Humanos.

Actuación Policial en los Procesos de Investigación

Conjunto de asignaturas sistematizadas que permiten adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo de las habilidades específicas indispensables para un eficiente desempeño de la función policial, principalmente en la investigación de delitos, desde sus primeros pasos, con un enfoque de atención a víctimas con énfasis en los grupos de atención prioritaria, perspectiva de género y derechos humanos, apegado a las normas y protocolos vigentes.

Prevención y Proximidad Social

Conjunto de asignaturas enfocadas al desarrollo de competencias que brinden las herramientas para incrementar la cercanía y la confianza de la ciudadanía en las instituciones mediante un enfoque de resolución de problemas, así como para la mediación de conflictos, como estrategia de prevención del delito. Se busca dotar de una visión de construcción de paz, a través de la identificación y resolución de las causas y generadores de la violencia.

Técnicas y Tácticas Policiales

Conjunto de asignaturas encaminadas al desarrollo de habilidades técnicas para el eficiente y eficaz desempeño de la función policial desde el modelo de proximidad.

Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función Policial

Se refiere a asignaturas prácticas que promueven y consolidan el desarrollo de las habilidades específicas en las y los aspirantes, para garantizar un adecuado desempeño en todos sus ámbitos de acción, con especial énfasis en la investigación y la proximidad como al respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

Malla curricular

El Programa de Formación Inicial para Aspirantes deberá desarrollarse en jornadas de tiempo completo, con actividades diarias de hasta 9 horas, considerando 45 horas máximo a la semana en un régimen sin internado o 54 horas máximo a la semana cuando las y los aspirantes permanezcan internados durante el desarrollo del curso.



FORMACIÓN INICIAL POLICÍA DE PROXIMIDAD					
CLAVE	**TRAYECTO FORMATIVO**		**CLAVE**	**ASIGNATURA**	**HORAS MÍNIMAS**
TF1-DHFP	Desarrollo Humano para la Función Policial	1	**TF1-A-IDP**	Instrucción y Disciplina Policial	34
		2	**TF1-A-SBA**	Salud y Bienestar Activo	30
		3	**TF1-A-TDP**	Técnicas de Defensa Policial	42
		4	**TF1-A-DHP**	Desarrollo Humano Policial	40
		5	**TF1-A-IE**	Inteligencia Emocional	34
TF2-ERP	Ética y Responsabilidad Policial	6	**TF2-A-DEFP**	Deontología y Ética en la Función Policial	40
		7	**TF2-A-DHAFP**	Los Derechos Humanos y su Aplicación en la Función Policial	40
		8	**TF2-A-CL**	Cultura de la Legalidad	40
		9	**TF2-A-UFRP**	El Uso de la Fuerza y la Responsabilidad Policial	30
		10	**TF2-A-COEFP**	Comunicación Oral y Escrita en la Función Policial	30
TF3-APPI	Actuación Policial en los Procesos de Investigación	11	**TF3-A-PAP**	Principios en la Actuación Policial	20
		12	**TF3-A-GAP**	Grupos de Atención Prioritaria	20
		13	**TF3-A-PPIP**	Primeros Pasos de la Investigación Policial	60
		14	**TF3-A-AVD**	Atención a Víctimas del Delito	50
TF4-PPS	Prevención y Proximidad Social	15	**TF4-A-JC**	Justicia Cívica	40
		16	**TF4-A-SC**	Seguridad Ciudadana	40
		17	**TF4-A-PS**	Proximidad Social	40
		18	**TF4-A-AD**	Análisis Delictivo	30
		19	**TF4-A-PGPF**	Perspectiva de Género y Prevención del Feminicidio	50
		20	**TF4-A-MP**	Mediación Policial	40
TF5-TTP	Técnicas y Tácticas Policiales	21	**TF5-A-PCPA**	Protección Civil y Primeros Auxilios	30
		22	**TF5-A-MRP**	Manifestaciones y Reuniones Públicas	20



		23	**TF5-A-DCP**	Detención y Conducción de Personas	20
		24	**TF5-A-CVP**	Conducción de Vehículos Policiales	20
		25	**TF5-A-OER**	Operación de Equipos de Radiocomunicación	20
		26	**TF5-A-VP**	Vigilancia y Patrullaje	20
		27	**TF5-A-ATP**	Armamento y Tiro[17] Policial	50
		28	**TF5-A-UAIMCP**	Uso de Armas, Instrumentos y Mecanismos de Control de Personas	20
TF6-TDHFP	Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función Policial	29	**TF6-T-RDP**	Taller de Redacción de Documentos Policiales	26
		30	**TF6-T-MPRC**	Taller de Mediación Policial y Resolución de Conflictos	26
		31	**TF6-T-PA**	Taller de Preservación y Aseguramiento	26
		32	**TF6-T-AVEGAP**	Taller Atención a Grupos de Atención Prioritaria	26
		33	**TF6-T-DCP**	Taller de Detención y Conducción de Personas	26
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE					**1,080**

Los elementos de policía de proximidad que se encuentren activos en la institución y no hayan cursado la formación inicial podrán cumplir este requisito mediante la formación inicial equivalente, en la que se podrá reducir la carga horaria a la mitad (540 horas), siempre que se consideren todas las asignaturas previstas en el programa de formación inicial para policía de proximidad. Ésta deberá realizarse con una carga horaria de 45 horas máximo a la semana, distribuidas con base en las necesidades de la institución de seguridad pública a la que pertenece el elemento. Se entiende por policía en activo al elemento que ha laborado por un periodo mínimo de un año en la institución de seguridad pública.

[17] 100 tiros por calibre.



5.2 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA INVESTIGADOR

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad pública en México, fundamentada en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y 2° de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), es una función esencial del Estado que implica la protección de la vida, libertades, integridad y el patrimonio de las personas, así como el mantenimiento del orden público y la paz social.

El Programa de Formación Inicial para Policía Investigador (Aspirantes) es la base para las corporaciones policiales municipales y estatales que realizan funciones de investigación de conformidad con el artículo 21 constitucional y 76 de la LGSNSP. Este programa forma parte de un proceso continuo de capacitación y desarrollo profesional dentro de las instituciones de seguridad pública.

El objetivo principal del programa es capacitar a las y los aspirantes a policías investigadores para contribuir en la salvaguarda de la sociedad, proporcionándoles las herramientas jurídico-metodológicas requeridas para el desempeño de su función, fortaleciendo el orden público y la paz social.

Este programa está orientado a la formación de las y los aspirantes a policías estatales y municipales con funciones de investigación bajo los principios de objetividad, profesionalismo, imparcialidad, legalidad, eficacia, eficiencia, honradez, lealtad, disciplina y respeto a los derechos humanos. Debe velar por la conducción de un proceso investigativo llevado a cabo por personas agentes de policía, con el fin de esclarecer un hecho delictivo y la identificación de la o las personas responsables, siempre en coordinación con el Ministerio Público como figura de mando y conducción.

Es esencial que las y los policías investigadores apliquen la ley de forma eficaz, sensible y proporcional, en consideración de las prioridades locales en materia de delincuencia y el uso de la fuerza, conforme a los protocolos aplicables, para lograr un objetivo de investigación con mayor énfasis en la eficacia policial.



II. OBJETIVO GENERAL

Formar a las y los policías investigadores con criterios y habilidades para llevar a cabo investigaciones criminales efectivas y legales, teniendo como finalidad el esclarecimiento de los hechos conforme a sus atribuciones constitucionales y procedimentales con pleno respeto a los derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar a las y los futuros policías investigadores, conocimientos prácticos, jurídicos, sociales y técnicos, con la finalidad de que desarrollen una mentalidad investigadora que los habilite para el mejor aprovechamiento de las actividades de aprendizaje que contempla su proceso de formación y les permitan aplicarlos de manera eficiente en la investigación criminal.
- Proporcionar orientación sobre las buenas prácticas de investigación basadas en evidencia en relación con el *«qué podría hacerse y cómo»* y no con el *«quién debe hacer qué».*
- Garantizar que las y los futuros policías de investigación sean capaces de llevar a cabo investigaciones éticas, basadas en los principios de investigación, con pleno respeto a los derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas.
- Dotar de las herramientas necesarias a las y los policías para que sean capaces de registrar debidamente su investigación en el expediente de investigación policial, y sea capaz de coordinarse eficazmente con el Ministerio Público, garantizando que cumpla con los requisitos que este establezca para su incorporación a la carpeta de investigación.
- Enseñar a las y los futuros policías investigadores de manera dinámica y de fácil comprensión, habilidades para todos los momentos que involucran una investigación, los principios de la misma, la investigación preliminar y secundaria.
- Formar a las y los futuros policías investigadores con capacidad de brindar atención a las víctimas de los delitos previniendo los tratos revictimizantes y garantizando el acceso a los servicios de apoyo adecuados.



IV. PERFIL DE INGRESO

La y el aspirante a ingresar a cursar el Programa de Formación Inicial para Policía Investigador deberá:

- Ser de ciudadanía mexicana, en pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener una edad mínima de 18 años cumplidos.
- Acreditar que ha concluido los estudios correspondientes a nivel superior o su equivalente.
- Contar con licencia de manejo.
- Tener habilidades de manejo.
- En el caso de hombres, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional al finalizar la formación inicial.
- Presentar carta de no antecedentes penales.
- Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza.

Tomando en cuenta que el programa establece un modelo de formación básica; el perfil de ingreso determina las aptitudes y actitudes que las y los aspirantes deben reunir para garantizar un buen aprovechamiento académico y un apropiado desempeño de las actividades inherentes a la función del policía investigador.

En este orden de ideas, se establecen requisitos comunes, que se distinguen de aquellos que deberán valorarse para cada una de las áreas en que habrán de formarse, como se muestra a continuación:

Integración de la personalidad:

- Agilidad mental.
- Atención.
- Capacidad de comprensión y análisis de información, decisión, negociación, trabajar bajo presión.
- Concentración.
- Control de la agresividad.
- Discreción.
- Facilidad de comunicación y escucha activa.
- Honestidad.
- Actitud reflexiva
- Ordenado y metódico
- Ético
- Autónomo
- Capacidad de observación
- Capacidad física
- Habilidades de comunicación verbal, no verbal y de negociación



- Capacidad de toma de decisión
- Consciencia situacional, emocional y de autorregulación

Actitudes:

- Trabajo en equipo
- Disciplina y compromiso
- Orden personal
- Integridad
- Honestidad y buen juicio
- Vocación de servicio
- Habilidades de razonamiento lógico
- Pensamiento creativo para desarrollar líneas de investigación
- Amplio conocimiento de la legislación y normatividad aplicable
- Enfoque personal y actitud solidaria, abierta y empática en el trato con las víctimas, los testigos y las comunidades.

V. PERFIL DE EGRESO

La y el egresado será capaz de poner en práctica las siguientes habilidades y competencias adquiridas para el ejercicio de sus funciones:

- Desarrollar un plan estratégico para llevar una investigación efectiva en el marco del proceso investigativo.
- Proteger el lugar de los hechos y detectar riesgos y amenazas que puedan destruir, alterar, modificar o contaminar los materiales probatorios.
- Llevar a cabo investigaciones sobre hechos posiblemente constitutivos de delito, con base en los principios de investigación y de acuerdo con las leyes y protocolos correspondientes.
- Operar sistemas de registro y análisis de información policial.
- Documentar y mantener registro de todas las acciones de investigación realizadas durante el proceso investigativo.
- Elaborar el expediente de investigación policial.
- Fungir como enlace con las fiscalías, teniendo pleno conocimiento del estatus jurídico que guarda la investigación criminal.
- Realizar actos de investigación garantizando que éstos se ejecuten en pleno apego a la normatividad y protocolos aplicables.
- Recolectar el material que sirva como datos de prueba para esclarecer un hecho delictivo y la identificación de la o las personas responsables.



- Ser responsable de la entrega del expediente de investigación completo al Ministerio Público.
- Iniciar el procesamiento del material mediante la observación, búsqueda, localización e identificación de los mismos y documentar mediante el llenado del registro de cadena de custodia.
- Realizar la recolección y embalaje de los materiales de acuerdo a su tipo o naturaleza.
- Hacer entrega del lugar de intervención y objetos procesados al Ministerio Público con la información obtenida suficiente y detallada, así como los registros documentados en los formatos respectivos.
- Desarrollar hipótesis y estrategias de investigación, así como tener herramientas de análisis e inteligencia criminal para evaluarlas.
- Realizar entrevistas de investigación a las víctimas, testigos y sospechosos (probables imputados) bajo los más altos estándares y con pleno respeto a los derechos humanos.
- Tomar decisiones relativas a las líneas e hipótesis de investigación y justificar las mismas con responsabilidad.
- Desarrollar una mentalidad investigadora para aplicar los principios al proceso investigativo, con un enfoque disciplinado que garantice que las decisiones sean adecuadas al caso, razonables y puedan explicarse a los demás.
- Identificar la naturaleza y la complejidad de una investigación, así como los recursos y priorizar las acciones necesarias para realizarla.
- Identificar y localizar a los testigos y sospechosos (probables imputados) lo antes posible.

VI. ESTRUCTURA CURRICULAR

El Programa tiene una duración de 1,000 horas de aprendizaje, dividido en siete trayectos formativos a saber:

EJES TRANSVERSALES	TRAYECTO FORMATIVO	CARGA HORARIA
DERECHOS HUMANOS CULTURA DE LEGALIDAD PERSPECTIVA DE GÉNERO GESTIÓN POLICIAL	Desarrollo humano para la función policial	160
	Ética y responsabilidad del Policía Investigador	60
	Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Atención a Víctimas	90



	Fundamentos, protocolos y gestión de la investigación	130
	Técnicas y tácticas policiales	150
	Principios, técnicas y habilidades de investigación	220
	Talleres: Desarrollo de habilidades del Policía Investigador	150
	Estudio de casos político-criminales	40
	TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	**1,000**

Tabla 1. Estructura curricular del Programa de Formación Inicial para Policía Investigador. SESNSP 2024

Trayectos formativos

TF1-DHFP Desarrollo Humano para la Función Policial

Conjunto estructurado de asignaturas que promueven las bases de salud física y mental, así como herramientas para el bienestar y la toma de decisiones de las y los aspirantes a policías investigadores. Se busca que, a través del deporte, alimentación, métodos de entrenamiento, la instrucción a la disciplina, comunicación y actitud policial, la inteligencia emocional, así como el liderazgo en la gestión y toma de decisiones policiales, cimenten las bases para la formación de los policías en la materia.

TF2-ERPI Ética y Responsabilidad del Policía Investigador

Conjunto estructurado de asignaturas que fortalecen la actuación y responsabilidad ética en el ejercicio de la función policial, con apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez y respeto a los derechos humanos, y que fomentan el compromiso del policía investigador para crear y mantener la confianza en las instituciones de seguridad pública.

TF3-DHPGA Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Atención a Víctimas

Conjunto estructurado de asignaturas con enfoque en los derechos humanos, la perspectiva de género y la atención a víctimas desde la función del policía investigador, con el objetivo de garantizar que todas

las acciones de investigación sean legales, necesarias y proporcionales, y que aseguren con la debida diligencia, la más amplia protección de los derechos y necesidades de las víctimas del delito.

TF4-FPGPI Fundamentos, protocolos y gestión de la

Conjunto estructurado de asignaturas que permiten adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo de las habilidades específicas, indispensables para un eficiente desempeño de la función policial y la toma de decisiones político-criminales, enfocadas en la investigación de los delitos y la atención a víctimas.

TF5-TTPI Técnicas y tácticas policiales

Conjunto estructurado de asignaturas para el desarrollo de habilidades técnicas, para el eficiente y eficaz desempeño de las funciones de la policía investigadora.

TF6-PTHPI Principios, técnicas y habilidades de investigación

Conjunto estructurado de asignaturas para el desarrollo de la mentalidad investigadora, el análisis criminal y la toma de decisiones aplicadas a las funciones de la policía investigadora.

TF7-THPI Talleres: Desarrollo de habilidades del Policía Investigador

Conjunto de asignaturas prácticas orientadas al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades específicas de la policía investigadora, con especial énfasis en el proceso de planeación y la toma de decisiones aplicada a la investigación criminal para el esclarecimiento de los hechos.

TF8-ECPI Estudio de casos político-criminales

Técnica de aprendizaje para el planteamiento y resolución de casos-problemas político-criminales específicos, con el objetivo de desarrollar el pensamiento crítico y nuevos conocimientos para la función de la policía investigadora.

Malla curricular

El Programa de Formación Inicial para Policía Investigador, proporciona los conocimientos jurídicos, técnicos policiales y de investigación, así como las herramientas necesarias para desarrollar las habilidades y destrezas a las y los aspirantes a policías de investigación dentro de las instituciones policiales. Para tal efecto, el programa tiene una duración de 1,000 horas y se estructura en trayectos formativos basados en el tronco común del programa de formación inicial de policía de proximidad a fin de posibilitar el desarrollo de habilidades cognoscitivas y psicomotrices para el ejercicio de la función policial de investigación:



FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA INVESTIGADOR					
CLAVE	**TRAYECTO FORMATIVO**		**CLAVE**	**ASIGNATURA**	**HORAS MÍNIMAS**
TF1-DHFI	Desarrollo humano para la función de investigación	1	**TF1-B-IDP**	Instrucción y disciplina policial	20
		2	**TF1-B-AFADP**	Acondicionamiento físico, alimentación y técnicas de defensa personal	20
		3	**TF1-B-DHP**	Desarrollo humano policial	10
		4	**TF1-B-IE**	Inteligencia emocional: control y manejo de emociones	30
		5	**TF1-B-EAPI**	Enfoque y actitud personal para la función de investigación	20
		6	**TF1-B-LCFP**	Lenguaje y comunicación para la función policial	30
		7	**TF1-B-LGPD**	Liderazgo, gestión policial y toma de decisiones (enfoque POP)	30
TF2-ERPI	Ética y Responsabilidad del Policía Investigador	8	**TF2-B-EDP**	Ética y Deontología Policial	20
		9	**TF2-B-EDCL**	Estado de Derecho y Cultura de la Legalidad	10
		10	**TF2-B-ARPI**	Anticorrupción y rendición de cuentas policial	10
		11	**TF2-UFRP**	El uso de la fuerza y la responsabilidad policial	20
TF3-DHPGA	Derechos Humanos, Perspectiva de Género y Atención a Víctimas	12	**TF3-B-DHSCP**	Derechos humanos, seguridad ciudadana y funciones policiales	20
		13	**TF3-B-VIC**	Victimología	20
		14	**TF3-B-PEGPI**	Perspectiva de género en la actuación policial y la investigación criminal	30
		15	**TF3-B-APPEAV**	Atención Victimal y Persecución Penal Estratégica	20
TF4-FGPI	Fundamentos, protocolos y gestión de la investigación	16	**TF4-B-DPPC**	Fundamentos de Derecho Penal y Política Criminal	20
		17	**TF4-B-PISJP**	El rol del Policía Investigador en el Sistema de Justicia Penal	20
		18	**TF4-B-PNAP**	Protocolos Nacionales de Actuación Policial	30
		19	**TF4-B-PPI**	Protocolo de Investigación de la Policía	30
		20	**TF4-B-EPGI**	Etapas del proceso penal y gestión de la investigación	30



TF5-TTPI	Técnicas y tácticas policiales	21	**TF5-B-PAGR**	Primeros auxilios y gestión de riesgos	20
		22	**TF5-B-DCP**	Detención y conducción de personas	20
		23	**TF5-B-CVP**	Conducción de vehículos policiales	20
		24	**TF5-B-RCP**	Radiocomunicación	20
		25	**TF5-B-VSO**	Vigilancia y seguimiento de objetivos	20
		26	**TF5-B-ATP**	Armamento y tiro policial	50
TF6-PTHPI	Principios, técnicas y habilidades de investigación	27	**TF6-B-PHAI**	Principios, habilidades y acciones rápidas en la investigación	30
		28	**TF6-B-DAIP**	Recepción de denuncias y actos de investigación preliminar	30
		29	**TF6-B-TAIPI**	Técnicas aplicadas de intervención e investigación policial	30
		30	**TF6-B-ACPD**	Análisis criminal y patrones delictivos	20
		31	**TF6-B-PC**	Perfilación Criminal	20
		32	**TF6-B-PG**	Perfilación Geográfica	20
		33	**TF6-B-CDIC**	Ciencia de datos aplicada a la investigación criminal	20
		34	**TF6-B-TICPI**	Uso de la tecnología en la investigación y productos de inteligencia	20
		35	**TF6-B-GECF**	Gestión de la escena del crimen y consideraciones forenses	30
TF7-THPI	Talleres: Desarrollo de habilidades del Policía Investigador	36	**TF7-B-TPHLI**	Taller: Planeación de la investigación; hipótesis, líneas y actos de investigación	30
		37	**TF7-B-TGJPI**	Taller: Gestión jurídica, redacción de documentos e informes de investigación	20
		38	**TF7-B-TAJPI**	Taller: Argumentación jurídica: Exposición y defensa de casos de investigación	20
		39	**TF7-B-TETS**	Taller: Entrevistas, identificación y manejo de testigos y sospechosos	30
		40	**TF7-B-TTTF**	Taller: Tácticas y técnicas forenses	30
		41	**TF7-B-TFCP**	Taller: Estudio de fenómenos criminales prioritarios para la	20



				investigación.	
TF8-ECPI	Estudio de casos político- criminales	42	**TF8-B-EVGPF**	Estudio de caso: Violencia de género y prevención de feminicidios	10
		43	**TF8-B-EBIPD**	Estudio de caso: Búsqueda e investigación de personas desaparecidas	10
		44	**TF8-B-EIDP**	Estudio de caso: Delincuentes prolíficos	10
		45	**TF8-B-ECYDC**	Estudio de casos: Ciberseguridad y delitos cibernéticos	10
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE					**1,000**



5.3 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA PENITENCIARIO

I. INTRODUCCIÓN

El Sistema Penitenciario requiere de personal con conocimientos, habilidades y destrezas específicas para realizar adecuadamente las funciones de seguridad en el ámbito de su competencia, salvaguardando las condiciones de operación de los Centros Penitenciarios y preservando la seguridad de las personas que se encuentran en ellos.

Con la intención de otorgar a la sociedad la certeza de que las y los integrantes de sus instituciones de Seguridad Pública serán capacitados y evaluados, conforme a las competencias requeridas para desempeñar su función, se establecen directrices para un programa de capacitación funcional. Este será garante del respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género. Se buscará homologar los conocimientos en un sistema penitenciario nacional, compuesto de las instituciones penitenciarias federales y de los 32 sistemas estatales.

El reto constante de las Instituciones de Seguridad Pública es la profesionalización de su personal. Este se da como parte de la reingeniería integral del sistema, para cumplir con la normatividad y las disposiciones legales con un enfoque humano y responsable hacia la reinserción social de las personas privadas de la libertad. De esta manera, se podrán atender los compromisos relativos al adoctrinamiento de sus integrantes en la función de Custodia Penitenciaria y con ello, transitar hacia una homologación con procesos de capacitación adecuados a las necesidades del Sistema Penitenciario Nacional.

II. OBJETIVO GENERAL

Las personas aspirantes a integrar el sistema penitenciario en el perfil de policía penitenciaria adquirirán conocimientos teóricos y prácticos, habilidades, destrezas y actitudes, para el pleno ejercicio de la función. Mediante el desarrollo de sistemas efectivos de formación y entrenamiento se homologa la actuación de los mismos. De esta manera, se busca formar personas servidoras públicas que contribuyan a los fines del Sistema Penitenciario apegadas a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, igualdad de género, profesionalismo, eficiencia, honradez y respeto a los derechos humanos.



III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el marco jurídico en el que se basa la reinserción social de las instituciones penitenciarias y del personal de la policía penitenciaria, así como la actuación de las personas servidoras públicas.
- Comprender los ejes de la reinserción social, así como sus fines, a través del respeto a los derechos humanos de las personas privadas de la libertad.
- Identificar el marco normativo de las instituciones penitenciarias y del personal de la policía penitenciaria.
- Conocer las atribuciones y funciones de un centro penitenciario y en especial del área de Seguridad.
- Identificar las medidas de vigilancia y orden dentro de un Centro Penitenciario, tomando como base la racionalidad, congruencia, oportunidad y respeto a los derechos humanos.
- Conocer los principios básicos del Sistema de Justicia Penal.
- Identificar las políticas, programas y estrategias establecidas en materia de custodia penitenciaria, con apego a los derechos humanos y perspectiva de género.
- Identificar las generalidades de la Asociación de Correccionales de América (ACA), la clasificación y vertientes que atienden los Estándares Internacionales y los beneficios de su aplicación en el Sistema Penitenciario Mexicano.

IV. PERFIL DE INGRESO

Las y los aspirantes a policía penitenciaria deberán contar con los requisitos siguientes:

- Ser de ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos.
- Tener una edad mínima de 18 años cumplidos.
- Contar con educación media superior o su equivalente.
- En el caso de hombres, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional al finalizar con la formación inicial.
- Contar con Certificación aprobada y vigente del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza o su equivalente en los Centros penitenciarios.

Además, las siguientes habilidades y actitudes:

- Trabajar en equipo.
- Cumplir instrucciones.



- Responsabilidad social.
- Compromiso laboral.
- Apego y respeto a las normas y valores institucionales.
- Discreción y confiabilidad.
- Compromiso hacia el manejo de información confidencial.
- Tolerancia.
- Iniciativa.
- Vocación de servicio.
- Manejo de conflictos.

V. PERFIL DE EGRESO

Al egresar del programa de formación inicial, la persona aspirante habrá adquirido los conocimientos y habilidades necesarias que le califican como competente para desarrollar las funciones de la policía penitenciaria en los Centros de Reinserción, por lo que será capaz de:

- Identificar las funciones a realizar en un Centro Penitenciario.
- Acatar el marco normativo de actuación.
- Comprender la problemática general que aqueja a las instituciones de reinserción social para su prevención y manejo.
- Aplicar los principios éticos que rigen el comportamiento del personal que labora en la institución.
- Valorar la importancia de la salud y condición física para el desempeño de la función.
- Desarrollar la labor de la policía penitenciaria con apego al respeto de los derechos humanos y perspectiva de género.
- Aplicar los procedimientos de vigilancia a personas e instalaciones.
- Aplicar las acciones en el ámbito de su competencia para preservar la seguridad en los centros penitenciarios.
- Actuar de forma coordinada con las diversas áreas para mantener el orden y vigilancia de las instalaciones y personas.
- Aplicar los procedimientos de operación para dar cumplimiento a lo dispuesto en las resoluciones judiciales respecto a la pena privativa de libertad, de acuerdo con la custodia.
- Manejar el equipo de seguridad utilizado para la disuasión de conflictos al interior del Centro Penitenciario.
- Aplicar los niveles y progresión del uso legítimo de la fuerza.
- Elaborar los informes y parte de novedades necesarios para el desempeño de su función.
- Valorar la importancia y trascendencia de realizar su labor profesionalmente.



VI. ESTRUCTURA CURRICULAR

El Programa tiene una duración de 610 horas de aprendizaje, dividido en seis trayectos formativos a saber:

EJES TRANSVERSALES	TRAYECTO FORMATIVO	CARGA HORARIA
DERECHOS HUMANOS, PERSPECTIVA DE GÉNERO, CULTURA DE LEGALIDAD	Desarrollo Humano para la Función Penitenciaria	100
	Ética y Responsabilidad en el ámbito penitenciario	90
	Marco Normativo en el ámbito penitenciario	126
	Actuación Policial en el ámbito penitenciario	125
	Técnicas y Tácticas de la Operación Penitenciaria	125
	Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función del Policía Penitenciario	44
	TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	**610**

Trayectos formativos

TF1-DHFP Desarrollo Humano para la Función Penitenciaria

Conjunto de asignaturas que proporcionan una introducción a los conceptos clave del desarrollo humano, explorando temas como la personalidad, el crecimiento emocional, el bienestar físico y mental a fin de promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

TF2-ERAP Ética y Responsabilidad en el Ámbito Penitenciario

Conjunto estructurado de asignaturas que permitirán desarrollar en las y los participantes una comprensión profunda de los principios éticos y valores morales fundamentales que deben guiar su comportamiento y toma de decisiones en el ejercicio de su profesión.

TF3-MNAP Marco Normativo en el Ámbito Penitenciario

Conjunto estructurado de asignaturas que proporcionan a las personas participantes una comprensión profunda y actualizada del marco legal y los procedimientos judiciales relevantes en el ámbito penitenciario.

TF4-APAP Actuación Policial en el Ámbito Penitenciario

Conjunto estructurado de asignaturas que abordan aspectos específicos



relacionados con el ejercicio de la función policial dentro de una institución penitenciaria, incluyendo el manejo de situaciones de emergencia, la aplicación de protocolos de seguridad y la gestión de conflictos.

TF5-TTOP Técnicas y Tácticas de la Operación Penitenciaria

Conjunto de asignaturas encaminadas al desarrollo de habilidades técnicas para el eficiente y eficaz desempeño de la función penitenciaria.

TF6-TDHFPP Talleres: Desarrollo de Habilidades para la Función de Policía Penitenciario

Se refiere a asignaturas prácticas que promueven y consolidan el desarrollo de las habilidades específicas en las y los aspirantes, para garantizar un adecuado desempeño en el ámbito penitenciario.

Malla curricular

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:

FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA PENITENCIARIO					
CLAVE	**TRAYECTO FORMATIVO**		**CLAVE**	**ASIGNATURA**	**HORAS MÍNIMAS**
TF1-DHFP	Desarrollo Humano para la Función Penitenciaria	1	**TF1-C-AF**	Acondicionamiento Físico	30
		2	**TF1-C-DPAP**	Defensa personal en el ámbito penitenciario	40
		3	**TF1-C-TASF**	Teoría sobre la alimentación y la salud física	5
		4	**TF1-C-DHP**	Desarrollo humano policial	5
		5	**TF1-C-CME**	Control y manejo de emociones	20
TF2-ERAP	Ética y Responsabilidad en el ámbito penitenciario	6	**TF2-C-CL**	Cultura de la Legalidad	10
		7	**TF2-C-DHAP**	Los Derechos Humanos en el ámbito penitenciario	40
		8	**TF2-C-DP**	Doctrina penitenciaria	30
		9	**TF2-C-VE**	Valores éticos	10



TF3-MNAP	Ética y Responsabilidad en el ámbito penitenciario	10	**TF3-C-DIRAP**	Delitos e infracciones reglamentarias en el ámbito penitenciario	8
		11	**TF3-C-SJPA**	Sistema de Justicia Penal Acusatorio	40
		12	**TF3-C-LNEP**	Ley Nacional de Ejecución Penal	40
		13	**TF3-C-NCP**	Normatividad sobre custodia penitenciaria	28
		14	**TF3-C-LNSIJPA**	Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	10
TF4-APAP	Actuación policial en el ámbito penitenciario	15	**TF4-C-BFP**	Bases de la función penitenciaria	24
		16	**TF4-C-DCP**	Dirección de custodia penitenciaria	4
		17	**TF4-C-FBPC**	Funciones básicas del personal de custodia	15
		18	**TF4-C-VCCP**	Vigilancia y control de centros penitenciarios	16
		19	**TF4-C-DOP**	Detección de objetos prohibidos	6
		20	**TF4-C-PNA**	Protocolos nacionales de actuación	40
		21	**TF4-C-PG**	Perspectiva de género	20
TF5-TTOP	Técnicas y Tácticas de la operación penitenciaria	22	**TF5-C-PRC**	Procedimientos de radio comunicación	10
		23	**TF5-C-AT**	Armamento y tiro	20
		24	**TF5-C-AIC**	Acciones de Inteligencia y contrainteligencia	20
		25	**TF5-C-CMEPPL**	Control de motines y evasión de las personas privadas de la libertad	15
		26	**TF5-C-PES**	Planes emergentes de seguridad	15
		27	**TF5-C-PCPACP**	Protección Civil y primeros auxilios en los centros penitenciarios	15
		28	**TF5-C-OER**	Operación de equipos de radiocomunicación	15
		29	**TF5-C-TP**	Táctica Penitenciaria	15



TF6-TDHFPP	Talleres: Desarrollo de habilidades para la función del policía penitenciario	**30**	**TF6-C-IEPACP**	Inducción a los estándares y proceso de acreditación de centros penitenciarios	4
		31	**TF6-C-TPPL**	Traslado de personas privadas de la libertad	20
		32	**TF6-C-RIPL**	Revisión e Inspección de personas y lugares	20
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE					**610**



5.4 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN FEDERAL

I. INTRODUCCIÓN

El Programa de Formación Inicial del Servicio de Protección Federal responde a la necesidad de preparar a las personas aspirantes a ingresar a la Institución en materia jurídica, técnica y social, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

Dicho programa establece el sólido compromiso institucional de brindar la prestación de servicios de protección, custodia, vigilancia y seguridad a personas físicas o morales, así como a bienes e inmuebles federales, con integrantes capacitados profesionalmente, en apego a los protocolos de seguridad, a fin de desempeñar los servicios con la calidad necesaria para ser un referente a nivel nacional en materia de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que actúan bajo un estricto marco de derecho.

II. OBJETIVO GENERAL

Las personas que cursen el Programa de Formación Inicial del Servicio de Protección Federal contarán con una capacitación integral teórico-práctica, que incluye conocimientos táctico-operativos y normativos, basados en la disciplina y el desarrollo de competencias dirigidas al desempeño profesional de sus funciones.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar el sentido de pertenencia a partir de la doctrina, disciplina e instrucción al Servicio de Protección Federal, como eje transversal de la formación inicial y cimentar el espíritu de cuerpo en cada una de las acciones que realizará día a día.
- Proporcionar los conocimientos en materia normativa, que permita a las y los futuros integrantes actuar con estricto apego a la ley, respeto a los derechos humanos y perspectiva de género.
- Proveer de conocimientos y habilidades para la operación de técnicas y tácticas policiales que se requieren para el desempeño de sus funciones.
- Promover el desarrollo humano, mediante la comunicación asertiva y cercanía con la ciudadanía, que le permita a las y los futuros integrantes realizar su labor de seguridad con atención y eficiencia.
- Realizar las acciones necesarias en materia de protección, custodia, vigilancia y resguardo a personas, bienes muebles e inmuebles de



las instalaciones encomendadas, con el fin de salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como prevenir la comisión del delito.

IV. PERFIL DE INGRESO

Las y los aspirantes deberán cumplir lo siguiente:

- Escolaridad mínima de secundaria terminada.
- Ser de ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- Tener un estado de salud óptimo (no padecer enfermedades crónico- degenerativas).
- Haber cumplido con el Servicio Militar Nacional, para el caso de los hombres.
- No haber sido destituido(a) o dado(a) de baja de los cuerpos de seguridad pública, ni de las fuerzas armadas por incumplimiento a sus deberes u obligaciones en el ejercicio de sus funciones.
- No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.
- No tener tatuajes, dibujos o grabados sobre la piel o debajo de ella (escarificaciones) que hagan apología a la delincuencia organizada o vayan contra de los principios constitucionales.
- Acreditar las evaluaciones de control de confianza.

V. PERFIL DE EGRESO

Las y los egresados serán competentes para:

- Realizar las acciones necesarias en materia de protección, custodia, vigilancia y resguardo a personas, bienes muebles e inmuebles de las instalaciones encomendadas, con el fin de salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como prevenir la comisión del delito.
- Operar las consignas generales y específicas requeridas en el servicio en materia de protección, custodia, vigilancia y resguardo de los bienes muebles e inmuebles, conforme a las directrices de la superioridad.
- Realizar las acciones necesarias para la revisión y reconocimiento de las instalaciones y áreas de trabajo que le sean asignadas en custodia, identificando zonas de riesgo, rutas de evacuación y áreas de seguridad, con la finalidad de implementar las medidas de prevención, disuasión y reacción que permitan salvaguardar la integridad de las personas y de las instalaciones en custodia.
- Realizar acciones de protección, custodia, vigilancia y resguardo de



los bienes muebles e inmuebles, así como de personas en los operativos con otras instituciones a nivel federal, estatal y/o municipal, conforme a las directrices de la superioridad, del ámbito de su competencia y de la normatividad aplicable.

- Realizar los programas de protección civil en colaboración con las instancias responsables de las instituciones en las que se preste el servicio, con la finalidad de contribuir a salvaguardar la integridad física de las y los ocupantes del inmueble, de conformidad a los términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- Informar al superior jerárquico los sucesos ordinarios y/o relevantes, para la generación de mecanismos de control y reportes relacionados con los servicios prestados.

VI. ESTRUCTURA CURRICULAR

Es un programa intensivo teórico-práctico de **610 horas** y comprende 5 trayectos formativos, las primeras seis semanas consta de 422 horas en modalidad presencial y las tres últimas semanas de 188 horas en servicio:

EJES TRANSVERSALES	TRAYECTO FORMATIVO	CARGA HORARIA
DERECHOS HUMANOS, PROXIMIDAD, PERSPECTIVA DE GÉNERO, CULTURA DE LEGALIDAD	Doctrina e instrucción al Servicio de Protección Federal	72
	Normatividad	76
	Técnicas y Tácticas Policiales	276
	Desarrollo Humano para la Función Policial	52
	Introducción a la seguridad en instalaciones	134
	TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	**610**



FORMACIÓN INICIAL SERVICIO DE PROTECCIÓN FEDERAL		
TRAYECTO FORMATIVO	**ASIGNATURA**	**HORAS MÍNIMAS**
Doctrina e instrucción al Servicio de Protección Federal (72 horas)	Jurisdicción del Servicio de Protección Federal	10
	Doctrina y Orden Cerrado	52
	Civismo y Patriotismo	10
Normatividad (76 horas)	Normatividad para la Actuación del Integrante del Servicio de Protección Federal	10
	Cultura de la Legalidad	10
	Derechos Humanos	10
	Perspectiva de Género	10
	Cadena de Custodia	20
	Prevención Social del Delito	16
Técnicas y Tácticas policiales (276 horas)	Uso de la Fuerza	20
	Primer Respondiente	20
	Detención y Puesta a Disposición	16
	Actuación Policial para la Protección de la Vida y la Comunidad	30
	Técnicas de Comunicación Policial	40
	Actuación Policial en Manifestaciones y Reuniones Públicas	30
	Armamento y Tiro Policial	40
	Acondicionamiento Físico	40
	Defensa Personal Policial	30
	Conceptos Básicos de Conducción de Vehículos Policiales	10
Desarrollo Humano para la Función Policial (52 horas)	Seguridad Humana	10
	Proximidad Social	10
	Asertividad y Motivación en el Ambiente Laboral	10
	Carrera Policial	2
	Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo	10



	Calidad en el Servicio	10
Introducción a la seguridad en instalaciones (134 horas)	Inducción a la Seguridad en Instalaciones	20
	Seguridad en Instalaciones Hospitalarias	20
	Seguridad en Instalaciones Mineras	20
	Seguridad en Instalaciones Bancarias	20
	Seguridad en Instalaciones Penitenciarias	20
	Traslados de Alto Riesgo	20
	Taller de Seguridad en Instalaciones	14
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE		**610**



5.5 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA POLICÍA INTRAMUROS

I. INTRODUCCIÓN

Este modelo está basado en el perfil de Policía Bancaria e Industrial cuyas funciones consisten en proveer elementos que brindan servicios de Guardias de Seguridad Intramuros, Protección a Funcionarios y Custodios de Bienes y Valores en Tránsito. Su principal objetivo es proporcionar servicios de seguridad especializados en prevenir, disuadir, salvaguardar, proteger, custodiar y vigilar los bienes, valores y personas de nuestras usuarias.

Si bien se trata de un formato que tiene origen en la Ciudad de México, este Programa Rector de Profesionalización presenta esta malla curricular con el objetivo de llevarlo a otras entidades federativas que busquen implementar un formato similar.

Las instituciones de policía bancaria e industrial o intramuros se caracterizan por tener elementos profesionales basados en la ética, desempeño, responsabilidad, decisión, integridad y disciplina, con la capacidad de actuar de manera eficaz ante cualquier eventualidad, con estricto apego a la Ley y con respeto a los derechos humanos.

La función principal es mostrar una actitud de servicio de manera preventiva y disuasiva, evitando en todo momento la comisión de hechos delictivos. Además de evitar que sea vulnerada la seguridad, ya que son policías con la capacidad de poner ante la autoridad competente a los empleados que cometan algún hecho ilícito, coordinando las acciones con el Centro de Operaciones Policiales.

II. OBJETIVO GENERAL

Formar a las y los futuros policías, y facilitar la adquisición de conocimientos teórico-metodológicos, competencias de la función policial, técnicas y tácticas; así como formarlos en los valores que caracterizan a la institución disciplina, honestidad y lealtad. Mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje; con enfoque de proximidad, equidad de género y derechos humanos, atendiendo el marco normativo vigente en materia de seguridad, que les permitan responder de manera eficiente su actuación policial.



III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dotar a las y los futuros policías de conocimientos conceptuales, metodologías y técnicas, que los habiliten para el mejor aprovechamiento de las actividades de aprendizaje que contempla su proceso de formación, y les permitan aplicarlos de manera eficiente en la prevención del delito.
- Propiciar que las y los futuros policías desarrollen un pensamiento reflexivo que les permita asumir los valores éticos de la policía y comprender la trascendencia que tienen sus funciones en materia de seguridad pública en su respectivo ámbito social, así como actuar conforme al marco jurídico establecido y con pleno respeto a los derechos humanos.
- Propiciar el reconocimiento público de la sociedad, dada la calidad en los conocimientos teóricos y prácticos, sustentados en los valores de la disciplina, la lealtad, la moral y la justicia puestos al servicio de ésta.
- Conocer y aplicar los aspectos de la instrucción de orden cerrado, así como los movimientos y desplazamientos, para realizar diversos tipos de formación de manera individual o en conjunto. Asimismo, se aumentarán las capacidades físicas para dominar las técnicas de combate, control y conducción de agresores, aprendiendo la defensa personal, así como el manejo y uso de mecanismos de control de personas y multitudes, con irrestricto respeto a los derechos humanos.
- Interiorizar su responsabilidad con la ciudadanía, en apego a los derechos humanos con una perspectiva de género, sabiendo fomentar la cultura de la legalidad entre la población.
- Conocer el marco normativo que rige la función policial, así como los procedimientos llevados a cabo por el elemento de Seguridad Ciudadana ante todo tipo de situaciones en los que se vea involucrado durante su servicio, para tener un panorama completo de los pasos a seguir con base en los protocolos de actuación policial con enfoque de género.
- Adoptar su papel como agente de cambio en la comunidad, siendo un ejemplo para las personas con las que interactúa, promoviendo una cultura de prevención del delito por medio de la proximidad social imparcial, y saber responder eficazmente ante alguna situación de emergencia.
- Dominar las técnicas y tácticas utilizadas por los cuerpos de seguridad ciudadana, como lo son: actuación en disturbios civiles,



brindar los primeros auxilios, procedimiento para la detención y conducción de personas, así como el uso y manejo de equipo de radiocomunicación, armas letales y no letales autorizadas por la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

- De manera complementaria en la formación inicial, se capacitará al personal para conocer los fundamentos de la inteligencia policial, así como las bases de actuación de la Policía de Investigación y sea capaz expresarse de manera verbal y escrita de una manera asertiva, para lograr obtener la información necesaria de la ciudadanía, en este sentido.
- Ser capaces de identificar las amenazas a las que están expuestas las personas e instituciones resguardadas. Así como de generar estrategias de prevención y de respuesta inmediata a las mismas.

IV. PERFIL DE INGRESO

Las y los aspirantes deberán cumplir lo siguiente:

- Ser de ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- Aquellos aspirantes que cuenten con doble nacionalidad, deberán reportarlo a la Jefatura de Departamento del Centro de Formación y Desarrollo Policial, exhibiendo para ello el certificado de nacionalidad mexicana por nacimiento, expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores en términos de lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de la Ley de Nacionalidad.
- Contar con Certificado Oficial de nivel medio superior. En caso de contar con el nivel de educación secundaria, deberán comprometerse a concluir su educación media superior, en un plazo máximo de 24 meses contados a partir de la fecha de alta en la institución.
- Tener una edad mínima de 18 años.
- Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral, no haber sido condenado por delito doloso, o por delito culposo calificado como grave ni estar a sujeto a proceso penal por delito doloso.
- Presentar y acreditar las evaluaciones por filtros del Centro de Evaluación y Control de Confianza.
- No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, no padecer alcoholismo y realizarse exámenes para verificar su ausencia en el organismo.
- No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.
- No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por



resolución firme como servidor público.

- En caso de haber pertenecido a las fuerzas armadas, corporaciones policiales federal, estatal, municipal o empresas de seguridad privada, presentar documento que acredite su baja voluntaria, por haberla solicitado, y tener su Clave Única de Identidad Policial (CUIP) inactivo en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
- Presentar y acreditar las evaluaciones de ingreso que se practiquen por las áreas responsables.
- Tener un estado de salud óptimo (no padecer enfermedades crónico-degenerativas).
- Haber cumplido con el Servicio Militar Nacional, para el caso de los hombres.
- No haber sido destituido(a) o dado(a) de baja de los cuerpos de seguridad pública, ni de las fuerzas armadas por incumplimiento a sus deberes u obligaciones en el ejercicio de sus funciones.

V. PERFIL DE EGRESO

Al término de la formación inicial, las y los participantes serán capaces de:

- Actuar proactivamente por el bienestar y la seguridad de la sociedad con el fin de salvaguardar la vida e integridad física de las personas y sus bienes para lograr un México en paz.
- Actuar dentro del marco de la legalidad, respetando y aplicando las normas jurídicas que regulan la función policial en su ámbito de competencia.
- Ejercer la función policial con estricto respeto a los derechos humanos, cultura de la legalidad, justicia cívica, perspectiva de género, ética y dignidad de las personas basadas en la doctrina policial.
- Trabajar en coordinación con los tres niveles de gobierno.
- Detectar vulnerabilidades dentro del tejido social que generen riesgos a la seguridad pública.
- Efectuar patrullaje policial y de persecución en sus diferentes modalidades.
- Aplicar en su actuación, el uso racional de la fuerza.
- Elaborar documentos policiales.
- Emplear apropiada y responsablemente armas de fuego.
- Identificar los requisitos legales para realizar detenciones en flagrancia.
- Prestar primeros auxilios a lesionados, sin distingo de su situación jurídica, así como coadyuvar con los servicios de emergencia.
- Realizar la inspección y revisión de imputados.



- Realizar la identificación de personas a través de los mecanismos y técnicas disponibles.
- Tomar decisiones apropiadas en situaciones bajo presión.
- Utilizar adecuadamente el equipo de radiocomunicación, aplicando los códigos y claves que al efecto se determinen para la secrecía de la información.
- Realizar los diferentes protocolos de actuación policial previstos en el sistema de justicia penal.
- Realizar las acciones necesarias en materia de protección, custodia, vigilancia y resguardo a personas, bienes muebles e inmuebles de las instalaciones encomendadas, con el fin de salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como prevenir la comisión del delito.
- Operar las consignas generales y específicas requeridas en el servicio en materia de protección, custodia, vigilancia y resguardo de los bienes muebles, así como de personas, conforme a las directrices de la superioridad.
- Realizar las acciones necesarias para la revisión y reconocimiento de las instalaciones y áreas de trabajo que le sean asignadas en custodia, identificando zonas de riesgo, rutas de evacuación y áreas de seguridad, con la finalidad de implementar las medidas de prevención, disuasión y reacción que permitan salvaguardar la integridad de las personas y de las instalaciones en custodia.
- Ser capaces de identificar las amenazas a las que están expuestas las personas e instituciones resguardadas. Así como de generar estrategias de prevención y dar respuesta inmediata a las mismas.



VI. ESTRUCTURA CURRICULAR

El Programa tiene una duración de 1,105 horas de aprendizaje, dividido en seis trayectos formativos a saber:

EJES TRANSVERSALES	TRAYECTO FORMATIVO	CARGA HORARIA
DERECHOS HUMANOS, PROXIMIDAD, PERSPECTIVA DE GÉNERO, CULTURA DE LEGALIDAD	Desarrollo Humano para la Función Policial	230
	Ética y Responsabilidad Policial en el ámbito penitenciario	310
	Prevención y proximidad social	65
	Técnicas y Tácticas Policiales	259
	Talleres prácticos de Seguridad Intramuros	130
	Formación en Seguridad Intramuros	111
	TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE	**1,105**



FORMACIÓN INICIAL POLICIA INTRAMUROS		
TRAYECTO FORMATIVO	**ASIGNATURA**	**HORAS MÍNIMAS**
I. Desarrollo humano de la función policial (250 h)	Instrucción y disciplina policial	90
	Defensa policial y acondicionamiento físico	120
	Control y manejo de emociones (Comunicación asertiva)	20
	Desarrollo humano policial	20
II. Ética y responsabilidad policial (310 h)	Doctrina policial	30
	Ética policial y responsabilidades	20
	Perspectiva de género	40
	Cultura de la legalidad	60
	Los derechos humanos	40
	Principios de la actuación policial (Seguridad pública, Marco Normativo, Primer Respondiente, Proximidad y solución de problemas)	50
	Primeros pasos de la investigación policial (Recepción de denuncias, Hora dorada, Detección de riesgos)	50
	Protocolos base de enseñanza: • Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente.	50
	• Protocolo de Investigación. • Protocolo Nacional de	



	Policía con Capacidades para Procesar. • Informe Policial Homologado.	
	Atención a víctimas del delito *Protocolos base de enseñanza:* • Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente. • Protocolo de Investigación. • Informe Policial Homologado.	20
Prevención y proximidad social (65 h)	Protección civil	25
	Justicia cívica (Prevención de la violencia y la delincuencia)	20
	Proximidad social (Vinculación ciudadana, Recopilación de información y entrevista policial, Patrullaje estratégico)	20
Técnicas y tácticas policiales (259 h)	Primeros auxilios	24
	Manifestaciones y reuniones públicas	40
	Detención y puesta a disposición	20
	Conceptos básicos de la conducción de vehículos policiales	30
	Radiocomunicación	25
	Vigilancia y patrullaje	20
	Armamento y tiro* (Conocimiento del armamento)	30
	Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas	70



V. Talleres prácticos de Seguridad Intramuros (110 h)	Comunicación oral y escrita	20
	Taller de mediación policial y manejo de conflictos	30
	Taller de análisis delictivo y procesamiento de información	20
	Taller de Detención y Conducción de Personas (Registro Nacional de Detenciones)	20
	Evaluación de Riesgos	20
VI. Formación Seguridad Intramuros (111 h)	Seguridad intramuros	28
	Seguridad ciudadana	15
	Seguridad en traslado de valores	15
	Seguridad en los Centros Especializados para Adolescentes	20
	Seguridad a personas	15
	Agentes de seguridad procesal	15
	Conferencia de cultura cívica y llenado de boletas	3
TOTAL DE HORAS DE APRENDIZAJE		**1,105**



5.6 PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL PARA GUARDIA NACIONAL

El programa de Formación Inicial de Guardia Nacional surge por la necesidad de la sociedad mexicana de contar con una institución de seguridad pública sólida, honesta y profesional que salvaguarde la integridad y los derechos de las personas, con un conjunto de capacidades y conocimientos que le permita preservar el orden público y la paz social, así como reducir la violencia en el país y mejorar las condiciones de convivencia pacífica y ordenada para la ciudadanía.

El programa de formación inicial abarcará el conjunto de contenidos orientados a la profesionalización del personal de la Guardia Nacional y tiene el objeto de formar a las y los integrantes conforme a sus fines y principios, dotándolos de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que le permitan cumplir sus funciones de salvaguardar la seguridad de la población y prevenir la comisión de delitos, con irrestricto apego a las funciones que contempla el sistema de justicia penal y respeto de los Derechos Humanos.

Los planes y programas de estudio que se impartan a las y los integrantes de la Guardia Nacional para desarrollar las competencias, habilidades y actitudes fundamentales inherentes a la función de seguridad pública, se elaborarán con apego a los ejes transversales del PRP así como los demás instrumentos programáticos de desarrollo en correlación con la Ley de Guardia Nacional y el Reglamento de la Ley General de la Guardia Nacional para garantizar su estricta observancia.